



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
A violência perversa e silenciosa do cotidiano

NATASHA BARROS LINS

FORTALEZA
2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
A violência perversa e silenciosa do cotidiano

NATASHA BARROS LINS

Monografia apresentada como exigência parcial para a obtenção de grau de bacharel em Direito, sob a orientação do professor William Paiva Marques Júnior.

FORTALEZA
2007

EU TENHO UM SONHO

Martin Luther King

"Aprendemos a voar como pássaros e a nadar como peixes,
mas não aprendemos a conviver como irmãos.
A verdadeira medida de um homem
não é como ele se comporta em momentos de conforto e conveniência,
mas como ele se mantém em tempos de controvérsia e desafio.
Sonho com o dia em que a justiça correrá
como a água e a retidão, como um caudaloso rio.
Eu tenho um sonho de que um dia
meus quatro filhos vivam em uma nação
onde não sejam julgados pela cor de sua pele,
mas pelo seu caráter.
Nossa geração não lamenta tanto os crimes dos perversos
quanto o estarrecedor silêncio dos bondosos.
É melhor tentar e falhar que ocupar-se em ver a vida passar.
É melhor tentar, ainda que em vão, que nada fazer.
Eu prefiro caminhar na chuva a, em dias tristes,
me esconder em casa.
Prefiro ser feliz, embora louco,
a viver em conformidade.
Mesmo as noites totalmente sem estrelas
podem anunciar a aurora de uma grande realização.
Mesmo se eu soubesse que amanhã o mundo se partiria em pedaços,
eu ainda plantaria a minha macieira.
O ódio paralisa a vida; o amor a desata.
O ódio confunde a vida; o amor a harmoniza.
O ódio escurece a vida; o amor a ilumina.
O amor é a única força capaz de transformar um inimigo num amigo.
O perdão é um catalisador que cria a ambiência necessária
para uma nova partida, para um reinício.
Nossa eterna mensagem de esperança é que a aurora chegará."

AGRADECIMENTOS

A Deus, por proporcionar-me a conclusão de mais uma etapa da vida que se consuma neste trabalho.

À minha família, pelo amor incondicional e pelos valores de humildade, honestidade e trabalho.

Aos colegas de faculdade, pelos agradáveis momentos vividos e inesquecível época, pelo incentivo e mútuo aprendizado.

Ao meu orientador e amigo, William Paiva Marques Júnior, pelo inestimável exemplo de sabedoria e simplicidade. E na pessoa dele, homenagear todos os demais professores, colaboradores e amigos conquistados nessa casa de ensino.

RESUMO

A presente monografia pretende analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral deve ser considerado principalmente como um fenômeno degradante e discriminatório decorrente do processo disciplinar, por sua vez proveniente das modernas formas de gestão no mundo atual, que passa por rápidas mudanças, desencadeadas pelo voraz processo de globalização, que faz com que as organizações substituam o homem pela máquina. Novas tecnologias são implementadas nas empresas, o que obriga seus colaboradores a uma adaptação desumana, em busca de um novo perfil, ultracompetitivo, por vezes em um binômio inversamente proporcional à equação ética/solidariedade. A violência moral gera danos materiais, mas também pode gerar danos à saúde física, psíquica e moral das vítimas. Surge dessa conduta a responsabilidade civil do assediador, e até mesmo da empresa, sendo a prova de tal conduta indispensável. Verifica-se que apesar das discussões, denúncias, leis e orientações jurisprudenciais, falta ainda um componente essencial para que se supere este problema, falta a consciência do fato pelo cidadão e pela sociedade. Esse trabalho terá por base uma densa pesquisa nos aportes doutrinários de conceituados autores, juntamente com a análise de pesquisas e artigos publicados sobre o tema, bem como na cada vez mais significativa produção jurisprudencial do nosso ordenamento.

Palavras-chave: assédio moral, trabalho, trabalhadores, lei, dignidade.

ABSTRACT

The present monograph intends to analyze the phenomenon of the moral harassment in the work environment. The moral harassment must be mainly considered as a degradante and discriminatory phenomenon that results from a disciplinary process that itself derives from the modern forms of gestion. These ways of administration appear in the modern world; which suffers quicky changes, that are broken out by the voracious process of globalization. This process makes a cruel statement: the organizations must substitute men by machines. New technologies are being inserted in the companies, forcing its “collaborators” (or employees) to a inhuman adaptation, in an endless search for a new profile, very competitive, sometimes in a binomial inversely proportional to the equation ethics/solidarity. The moral violence generates material damages, but also it can generate damages to the physical, psychic and moral health of the victims. The civil liability of the besieger, and even though of the company appears of this behavior, being the test of such indispensable behavior. It was verified that in spite of the discussions, denunciations, laws and jurisprudences, it still lacks an essential component for overcoming the problem: lack of conscience to the fact by the citizen and by the society. This work will have for base a dense research in arrives in port them doctrinal of appraised authors, together with the analysis of research and articles published on the subject, as well as in the each time more significant jurisprudencial production of our order.

Key words: moral harassment, work, workers, law, dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL	11
1.1 Panorama histórico	12
1.2 Conceito	14
1.2.1 Elementos do conceito	17
1.2.1.1 Natureza psicológica	17
1.2.1.2 Conduta repetitiva, ofensiva ou humilhante	18
1.2.1.3 Finalidade	18
1.2.1.4 Necessidade de dano psíquico-emocional	18
1.3 Sujeitos e tipos de assédio	19
1.3.1 Assédio horizontal	19
1.3.2 Assédio vertical	19
1.3.3 Assédio misto	20
1.4 Característica do assédio moral	21
1.4.1 Condutas típicas do agente assediador	23
1.5 Conseqüências do assédio moral	25
1.5.1 Conseqüências para a empresa	25
1.5.2 Conseqüências para o assediado	26
CAPÍTULO II – RESPONSABILIDADE CIVIL	28
2.1 Empregado que assedia superior hierárquico ou empregado.....	30
2.2 Empregado que assedia empregado	32
2.3 Superior hierárquico ou empregador que assedia empregado ...	35
2.4 Superior hierárquico ou empregador juntamente com empregados que assediam outro empregado	37
CAPÍTULO III – O ASSÉDIO MORAL NO MUNDO JURÍDICO	39

3.1 Organização Internacional do Trabalho	39
3.2 O assédio moral na legislação e na doutrina estrangeira	40
3.2.1 Suécia	40
3.2.2 França	41
3.2.3 Itália	42
3.2.4 Portugal	43
3.2.5 Reino Unido	45
3.3 O assédio moral e a proteção jurídica brasileira	45
3.3.1 A posição jurisprudencial brasileira	48
CAPÍTULO IV – PROPOSTAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	52
4.1 Políticas sindicais de prevenção do assédio moral	54
4.2 Ações empresariais de prevenção	55
4.2.1 Implantação de Código de Ética para as empresas	56
4.3 Intervenção do Ministério Público do Trabalho	57
4.4 Análise de Projetos de Lei	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	63

INTRODUÇÃO

A palavra “trabalhar” veio, através dos tempos, sempre sendo empregada como sinônimo de esforço, fadiga, encargo; sempre representando valores negativos dos quais se afastavam os mais afortunados. Sabe-se que o termo “trabalhar” vem do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura.

Faz-se importante ressaltar a etimologia da palavra e fazer menção ao seu passado, uma vez que apresenta forte relação com o assunto deste trabalho, que vem mostrar um cenário de violência no ambiente de trabalho donde emerge um fenômeno, que apesar de a maioria dos envolvidos tentarem torná-lo invisível, vem merecendo especial atenção das organizações, dos sujeitos da relação laboral e da sociedade como um todo devido aos danos que provoca. E a este fenômeno dá-se o nome de assédio moral.

De acordo com a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio moral existe em toda a parte, e apesar de não ser um assunto novo, de ser fenômeno tão antigo como a própria origem do trabalho, é uma questão delicada e ainda pouco discutida. A base doutrinária e jurisprudencial, e mesmo as pesquisas são em número reduzido no Brasil frente à intensificação e a gravidade do fenômeno. Todavia, é importante salientar que é crescente o número de leis, Projetos de Lei e discussões sindicais sobre o tema.

Faz-se oportuno considerar que a intensificação deste fenômeno é a principal consequência de mudanças no cenário organizacional nas últimas duas décadas. Como decorrência do processo crescente de globalização e modernização, tem aumentado as exigências do ambiente laboral, indústrias e empresas vêm forçando o ritmo de trabalho na busca cada vez mais acirrada pelo lucro. A estruturação hierárquica, a divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são apenas alguns dos fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam eles físicos ou psíquicos.

O ambiente de trabalho, nas últimas décadas tem se transformado num verdadeiro campo minado pelo medo, inveja, ansiedade, disputas, fofocas e rivalidades

transmitidos vertical ou horizontalmente entre prepostos, gerentes e trabalhadores dentro das empresas. As altas taxas de desemprego refletem a instabilidade econômica atual, além disso, a competição da sociedade capitalista torna as pessoas cada vez mais inseguras em relação a seus empregos.

A busca por poder, influência e melhores posições nas empresas levam algumas pessoas a tornarem o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos, chegando a transformarem o ambiente laboral num lugar de discriminação e marginalização. A busca incessante pelo aperfeiçoamento profissional, pela máxima produtividade com o mínimo de dispêndio, além dos fatores já mencionados, tem contribuído para gerar um certo distanciamento entre as pessoas dentro da mesma empresa, levando a um grau tamanho de impessoalidade com a conseqüente adoção de procedimentos moralmente reprováveis.

As conseqüências desse tipo de vivência repercutem no lado pessoal de cada trabalhador, influenciando na sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais bem como a transtornos psicológicos e acabando por colocar o indivíduo notadamente ante ao assédio moral no trabalho. Se, por um lado, tais acontecimentos de certa forma fortalecem grandes empresas que vêem seu lucro e riqueza aumentarem cada vez mais às custas de situações desumanas por que passam milhares de trabalhadores, por outro, desvalorizaram o trabalho, relegando os trabalhadores a um segundo plano.

Pode-se dizer que, atualmente, essa mesma organização econômica, tão idolatrada por muitos, que proporciona conforto e bem estar ao cidadão, por outro lado o torna verdadeiro escravo do trabalho, uma vez que para atingir os objetivos desejados vive sob um fardo pesado. Faz-se possível inclusive dizer que sofrimento e trabalho caminham lado a lado.

Diante do exposto, faz-se necessário compreender como o assédio moral se manifesta e o que se pode fazer para preveni-lo, a forma como é percebido por empregadores, prepostos e funcionários, e como vem sendo tratado dentro das organizações, uma vez que é um fenômeno presente na realidade laboral, sendo, entretanto, freqüentemente banalizado, e até ignorado; o que algumas vezes ocorre por indiferença, outras por medo e, até mesmo, por desconhecimento. Cabe-nos questionar como é possível reconhecer, a melhor forma de prevenir e combater a incidência do

assédio moral no ambiente do trabalho para se melhorar a qualidade de vida e o conseqüente aumento na produtividade no ambiente das organizações.

Tratando-se o assédio moral de conduta imoral e ilegal imposta por um sujeito a outro, influenciado por diversos fatores os quais serão analisados, nota-se que há uma certa dificuldade em nossa sociedade em definir e explicar tal fenômeno, bem como as conseqüências que traz ao trabalhador que sofre com essa agressão. Assim, procuramos desvendar quais as conseqüências ao trabalhador assediado e seus aspectos, sejam eles relevantes ao mundo jurídico ou ao mundo organizacional.

É certo que o medo reprime toda e qualquer iniciativa de defesa da dignidade do trabalhador quando o emprego está em jogo, uma vez que este pode significar não só sua sobrevivência, mas de toda uma família.

A relevância do estudo do assédio moral no ambiente de trabalho reside na constatação de que só nas últimas décadas é que tal fenômeno veio a ser identificado com uma força capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho. Conhecendo-o melhor teremos condições mais propícias de administrar o futuro das relações de trabalho.

CAPÍTULO I

1 O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral está diretamente vinculado a nossa estrutura emocional-sentimental, conhecida popularmente como caráter.¹

O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez por psicólogos, e somente na virada deste século passou a receber tratamento jurídico, quer na doutrina ou na legislação, quer na jurisprudência. A expressão assédio moral, que pode ser também encontrada como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escadinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras, é, a rigor, um verdadeiro atentado contra a dignidade humana.

Manifesta-se, muitas vezes, desde a infância, na família ou mesmo na escola; decorrente de ciúmes, inveja, rivalidades próprias das crianças na disputa por atenção. Esses sentimentos, por vezes, podem levar o indivíduo a se comportar de maneira cruel com a desculpa de estar se defendendo.

Por fim, o assédio moral vai se refletir no ambiente de trabalho, bem como em várias outras áreas da sociedade, a partir de sua percepção na convivência diária, geralmente de forma obscura e estereotipada. Pode-se afirmar que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atualmente. Sendo decorrente de diversos fatores, tais como a globalização econômica predatória, que vislumbra apenas o lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão para toda a vida.²

¹ BARROS, Alice Monteiro de. “Curso de Direito do Trabalho.” 3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p. 901.

² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. “Assédio moral nas relações de trabalho”. 1ª- edição. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 37.

O papel do Estado para regular essas situações é fundamental, devendo se dar através de uma atividade legislativa que preveja tanto medidas protetivas do trabalhador quanto preventivas das agressões do meio laboral, resguardando os trabalhadores dos malefícios gerados pelo assédio moral, garantindo que o exercício do seu trabalho seja devidamente valorizado e sua dignidade, respeitada.

Entretanto, é primordial conhecer o fenômeno do assédio moral antes de se construir qualquer medida com o intuito de coibi-lo. É preciso delimitar seu conceito, suas características e os sujeitos nele envolvidos para que seja assegurada a eficácia da disciplina legal do assunto.

1.1 PANORAMA HISTÓRICO

O assédio moral nas relações de trabalho não é fenômeno recente, na verdade, pode-se dizer ser tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, nos últimos anos, vem revelando-se um verdadeiro fenômeno social, cuja importância no meio acadêmico e no meio profissional tem tomado vultosas proporções, com a divulgação de pesquisas realizadas na área da Medicina e da Psicologia, desenvolvidas especialmente na Europa, com ênfase voltada para ambiente laboral.

As pesquisas envolvendo o assédio moral, antes de serem desenvolvidas na esfera das relações humanas, iniciaram-se, no ramo da Biologia, com os estudos do etologista Konrad Lorenz. Segundo a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, o termo *mobbing* foi utilizado pela primeira vez por tal estudioso, em pesquisa que analisava a conduta de determinados animais de pequeno porte físico quando confrontado com invasões de território por outros animais. O pesquisador notou um comportamento peculiar do grupo, especialmente quando estava diante de um animal maior. Chamou sua atenção o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo, que tentava expulsar o animal intruso com intimidações e atitudes agressivas coletivas. A esse comportamento, Lorenz denominou *mobbing*, termo inglês que traduz a idéia de maltratar, atacar, perseguir, e que foi reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco Peter Heinemann para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas.

Interessante notar que os resultados alcançados na pesquisa de Heinemann, foram bastante semelhantes aos encontrados por Lorenz em sua pesquisa com animais, uma vez que ficou demonstrada a mesma tendência dos animais nas crianças, ao reprimirem com hostilidade a outra criança que ‘invadissem’ seu território. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*.

A partir da pesquisa de Lorenz, pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas, muitas outras surgiram, e trabalhos foram publicados.

Vinte anos mais tarde, na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann viria a descobrir o mesmo comportamento analisado nas pesquisas anteriores no meio ambiente de trabalho, por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais chegou a um processo que qualificou de *psicoterror*. Heinz observou, que, assim como analisado nas pesquisas anteriores, no ambiente de trabalho também existia certo nível de violência e hostilidade. Segundo o psicólogo, o assédio moral nas relações de trabalho é caracterizado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima, podendo causar conseqüências devastadoras à saúde mental desta.

Marie-France Hirigoyen comenta em uma de suas obras, que através das pesquisas de Leymann foi possível chegar a conclusão que aproximadamente 3,5% dos trabalhadores assalariados na Suécia, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, já teriam sofrido assédio moral por um período superior a 15 meses e que 15% dos suicídios tinham tal fenômeno como causa.

No começo de 1984, Heinz Leymann publicou um pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, no qual demonstra as conseqüências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo.

A partir de tais pesquisas, o assédio moral começou a chamar a atenção de estudiosos de outros ramos da Ciência além da Psicologia e da Medicina, dentre eles o Direito. Pode-se dizer ser este um tema multidisciplinar, não podendo ser esgotado por apenas uma área do conhecimento humano.

No final da década de 90, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra com grande experiência como psicoterapeuta familiar, reacendeu a discussão sobre o assédio moral no âmbito jurídico e popularizou o termo por meio do lançamento de seu livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, um best-seller que ocasionou a abertura de inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar. Hirigoyen, em sua obra, chama a atenção para a necessidade da intervenção estatal, mediante uma lei trabalhista disciplinando o assunto, juntamente com a ação de toda a sociedade, tanto através de uma prevenção por parte dos empregadores e dos trabalhadores, como também pelos sindicatos.³

Desde então, o tema foi ganhando proporções internacionais, inclusive diversos Estados passaram a produzir leis visando a coibir o assédio moral nas relações de trabalho. É possível também dizer que houve até uma maior conscientização dos trabalhadores, resultado, em grande parte, da ação dos sindicatos.

No Brasil, a discussão ainda é tímida, uma vez que as legislações, municipais e estaduais, editadas até o momento, que tratam do assédio moral, têm por escopo a proteção do setor público somente, regulando as relações entre servidores públicos superiores e seus subordinados. E apesar de existirem projetos de lei para o tema, não há nada de significativo na área trabalhista, o que seria verdadeiramente pertinente.

1.2 CONCEITO

O fenômeno do assédio moral vem sendo estudado em diversos países, dentre eles o Brasil, com interesse especial no que se relaciona à sua veiculação no ambiente de trabalho. Pode-se dizer que o assédio moral, enquanto fenômeno que incide sobre as variantes psicológicas do ser humano, pode ser caracterizado em razão de múltiplas relações (familiares, amorosas, sociais, laborais etc.).

³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. “Assédio moral nas relações de trabalho”. 1ª- edição. Campinas: Russell Editores, 2004.

Desde que a expressão assédio moral passou para a linguagem corrente, tem sido muitas vezes empregada de forma abusiva, deturpado do seu sentido original, tornando-se absolutamente essencial estarmos atentos a esses deploráveis desvios.

O assédio moral pode ser entendido como um conjunto de ações e/ou omissões depreciativas, repetitivas e prolongadas, que possuem o objetivo delimitado de determinar na vítima uma descompensação psicológica, de forma a desestabilizá-la em seu ambiente de trabalho. Poderíamos inclusive afirmar ser o assédio moral uma perseguição injustificada que incide sobre a vítima, acarretando uma série de distúrbios psicológicos, que acabam por resultar conseqüências danosas à sua saúde física e psíquica. Importante frisar que o assédio moral é um processo, não se tratando de uma conduta isolada, as condutas devem ser reiteradas e durante longo período, ainda que a ação isolada possa causar danos psicológicos graves, não configura assédio moral.

Segundo Alice Monteiro de Barros⁴, inicialmente, os doutrinadores definiam o assédio moral como sendo uma situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerciam uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, com quem mantinham uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar os exercícios de seus trabalhos e conseguir, finalmente, com que essa pessoa acabasse deixando o emprego. Tal conceito, entretanto, é bastante criticado por ser muito rigoroso.

Para Marie-France Hirigoyen, primeira autora a tratar especificamente acerca do assunto em foco, o assédio moral pode ser definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento e até mesmo 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 no ambiente de trabalho.

O dicionário Aurélio define o termo ‘assediar’ como: "perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes", ou seja, assediar é um ato que prescinde de conduta, deve ser ato freqüente. Já o termo ‘moral’ diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. “Curso de Direito do Trabalho.”3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p.902.

indivíduos possuem relativamente ao comportamento humano ou o conjunto de regras de comportamento consideradas como universalmente válidas.

Leymann destacou que a base do assédio moral no local de trabalho seria uma situação conflitiva mal resolvida. Consistiria numa psicologia do terror, ou psicoterror, como muitas vezes denominado por ele. Até o momento, os estudiosos do tema não chegaram a uma exata definição, uma vez que a abordagem pode se dar por diversos ângulos.

Com efeito, identifica-se por qualquer ato que viole a dignidade do trabalhador, atitudes humilhantes que vão desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional e acabam no terrorismo visando a destruição psicológica da vítima.⁵ As razões de natureza pessoal podem ser as mais diversas, sendo geralmente decorrente da inveja que um colega desperta em outro, ou mesmo o modo como um chefe esconde sua limitação intelectual ou profissional.

José Affonso Dallegrave Neto identifica as quatro principais formas de concretização do assédio moral:

São quatro as principais formas de concretização do assédio moral: (a) provocação de isolamento da vítima no ambiente do trabalho; (b) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; (c) referências negativas à intimidade da vítima; (d) ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima⁶.

Mesmo não existindo ainda uma lei trabalhista acerca do tema, faz-se necessário ressaltar que os tribunais brasileiros já vêm reconhecendo o assédio moral e sancionando as condutas abusivas. Em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo), que reconheceu a prática do assédio moral por determinada empresa, a relatora definiu no acórdão o que este tribunal entende por assédio moral:

O ato praticado pelo chefe da empresa tem nome: chama-se assédio moral, o qual, segundo especialistas, é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando apressar sua dispensa ou forçar a sua demissão. Em geral, o método segue o seguinte

⁵ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2ª- edição. São Paulo: LTR, 2.007, págs. 284 e 285.

ritual: sobrecarregar o empregado de condutas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Em pouco tempo há a sua capitulação.⁷

Dos conceitos citados, é importante enfatizar que o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana e por isso deve ser coibido. Pode-se dizer que o assédio é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, sendo caracterizado ainda por artifícios psicológicos que atingem o trabalhador em seu íntimo, podendo ser constituído por humilhações verbais ou apenas psicológicas, acarretando grande sofrimento e desgosto ao trabalhador, gerando conseqüências gravíssimas que escapam a esfera profissional, como a perda da saúde física e emocional.

1.2.1 ELEMENTOS DO CONCEITO

O conceito de assédio moral torna-se difícil de ser elaborado, uma vez que é tema recente na esfera jurídica, havendo ainda muita divergência. Todavia, é importante destacar os elementos caracterizadores do *psicoterror*, sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância. Sobre eles discorreremos a seguir:

1.2.1.1 NATUREZA PSICOLÓGICA

É necessário que haja violência psicológica e que esta seja grave. Não deve, entretanto, esta violência ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular da vítima, que pode viver com muita ansiedade situações que na verdade não possuem tamanha gravidade.⁸

No entanto, por apresentar-se o assédio moral geralmente de forma sutil e disfarçada, torna-se difícil sua identificação, pois a pessoa é envolvida em uma situação que acaba por achar-se merecedora daquela conduta.

⁷ TRT da 17ª Região, RO 2276/2001, Relª Juíza Sônia das Dores Dionísio. DJES 3.9.2002; In *Síntese Trabalhista*, v. 14, n. 161, Porto Alegre, Síntese, novembro 2002, p.74-78.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. “*Curso de Direito do Trabalho*.”3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p.905.

1.2.1.2 CONDUCTA REPETITIVA, PROLONGADA, OFENSIVA OU HUMILHANTE

O prolongamento no tempo é elemento essencial para a caracterização do assédio moral, o episódio esporádico não pode ser considerado violência moral.

Como afirma a Dra. Sônia A. C. Mascaro Nascimento⁹, sendo este fenômeno de natureza psicológica, o arco temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição para o assediador.

1.2.1.3 FINALIDADE

Como já observado, o assédio moral tem por objetivo a exclusão da vítima do ambiente de trabalho, seja para que peça demissão, se aposente precocemente ou peça uma licença. Tal finalidade deve ocasionar ao assediado dano psíquico ou moral, capaz de marginalizá-lo no meio laboral.

1.2.1.4 NECESSIDADE DE DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL

Devem ser produzidos danos psíquicos, revestidos de caráter patológico, devendo ser comprovados por diagnóstico clínico. Todavia, sobre esse último elemento ainda há discussão. De acordo com o que argumenta Sônia Mascaro¹⁰, se a comprovação do dano psíquico for imprescindível à caracterização da violência moral, o mesmo comportamento poderia configurar figura ilícita ou não, conforme a capacidade de resistência da vítima.

Para Alice Monteiro de Barros¹¹, esse último elemento seria dispensável, *data vênia*, há diversos entendimentos contrários.

⁹ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. “Assédio moral no ambiente do trabalho” in “Revista LTr”, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

¹⁰ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. “Assédio moral no ambiente do trabalho” in “Revista LTr”, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. “Curso de Direito do Trabalho.”3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p.906.

1.3 SUJEITOS E TIPOS DE ASSÉDIO

Os sujeitos do assédio moral podem ser classificados em dois tipos: os sujeitos que agridem e sujeitos que são vítimas. Tanto chefes como subordinados podem ocupar o lugar da vítima como o do assediador, como veremos a seguir. Leymann, pioneiro no estudo do fenômeno, classificou o assédio moral em ascendente, descendente, horizontal ou vertical.

1.3.1 ASSÉDIO HORIZONTAL

Esse tipo de assédio pode ser descrito como o fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho que, em geral, motivados pela inveja, pela competição por um cargo ou promoção, submetem o sujeito a situações de humilhação. A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. Acontece quando um colega agride outro moralmente e a chefia não intervém.

Márcia Novaes Guedes conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.¹²

1.3.2 ASSÉDIO VERTICAL

O fenômeno vertical, *bossing* ou mesmo *mobbing* descendente, como prefere denominar o Dr. Heinz Leymann, se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéicas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo. Caracteriza-se pela utilização do poder hierárquico do poder de chefia, trata-se de verdadeiro abuso do poder diretivo e disciplinar. Podemos dar como exemplo a situação

¹² GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003.

do empregador que não quer arcar com as despesas de uma dispensa sem justa causa e por isso, visando ao pedido de demissão por parte do empregado, começa a tratá-lo mal, submetendo-o a situações humilhantes e vexatórias.

Há ainda o chamado *mobbing* ascendente, que seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão capacitado para cargo quanto o antigo.

Apesar de fenômenos mais raros, não deixam, no entanto, de ser tão grave quanto os demais. Hirigoyen (2007) relata em sua obra que pode haver diversas formas deste tipo de assédio moral, dentre as quais a falsa alegação de assédio sexual com o objetivo de atentar contra a integridade e reputação moral do superior.¹³

Segundo Márcia Novaes Guedes:

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 supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar[...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.¹⁴

1.3.3 ASSÉDIO MISTO

Leymann enumera, ainda, como espécie de assédio moral o *mobbing* combinado ou misto, que pode ser definido como sendo a união, tanto do chefe, quanto dos colegas de mesma posição hierárquica no objetivo de excluir um funcionário. O assédio misto é outro caso também bastante difícil de acontecer. Acontece, geralmente, em empregos onde há grande competitividade.

Marie-France Hirigoyen afirma em sua obra o seguinte:

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como

¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: Revista da Amatra II, Dezembro de 2003.

assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. [...] 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.¹⁵

Como referido, o início da agressão pode partir do próprio chefe, e, conseqüentemente, compartilhado com os colegas de trabalho da vítima, por medo de represálias futuras do chefe.

1.4. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

A caracterização do assédio moral no trabalho faz-se necessária em virtude da dificuldade dos estudiosos do tema em identificar o que seja realmente tal fenômeno.

O assédio moral ou violência moral no trabalho é evidenciado mediante uma série de condutas, abusivas e agressivas, geralmente de forma camuflada. O ato agressivo pode ser decorrente do empregador, que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou mesmo dos próprios empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.¹⁶

Considera-se assédio moral no trabalho a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no tempo, durante sua jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Segundo Maria Barreto, a caracterização do assédio moral se dá pela seguinte forma:

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

¹⁶ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. “*Assédio moral no ambiente do trabalho*” in “*Revista LTr*”, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.¹⁷

A respeito do tema, muito bem escreve Francisco Meton Marques de Lima no jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, ao dizer, inicialmente, que os principais alvos do assédio moral são os empregados estáveis, como diretores de sindicato e servidores públicos, pois a estabilidade impede que os mesmos sejam dispensado sem justa causa, de modo que a tática utilizada por muitas vezes pelos administradores é a de vencer pelo cansaço. Acrescenta, ainda, os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, ou de qualquer doença, pois, ao invés de readaptá-los de modo paciente e compreensivo, empregador e colegas preferem hostilizá-lo, zombando de sua situação e criando um ambiente totalmente desagradável ao reabilitado.¹⁸

Pode-se dizer que o assédio moral possui sua origem no abuso de poder. O desenvolvimento desse fenômeno decorre muitas vezes da própria política empresarial, devido à grande competitividade cada vez mais em evidências nas relações laborais. Hirigoyen cita como uma das características do assédio no meio ambiente de trabalho a recusa que a pessoa tem em aceitar alguém ou algum traço diferente da sua personalidade, aproximando o assédio da discriminação. Desta dá-se margem ao surgimento daquele, que é, no entanto, mais sutil.

Outra característica de que trata a autora é o estímulo à rivalidade entre empregados, proporcionado pelos próprios superiores hierárquicos. As próprias empresas, em geral, fomentam disputas visando a uma maior produtividade dos seus empregados.

A ameaça velada de demissões, que leva a uma verdadeira guerra pela manutenção do emprego, é outra característica citada pela psicanalista. Os

¹⁷ BARRETO, Maria. Uma Jornada de Humilhações. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 14 de outubro de 2007.

¹⁸ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. "Assédio moral no ambiente do trabalho" in "Revista Literária de Direito", p. 25-28, out/nov. 2004.

empregadores se utilizam do medo do desemprego que têm os trabalhadores, sentimento este cada vez mais comum na sociedade atual.

1.4.1. CONDUTAS TÍPICAS DO AGENTE ASSEDIADOR

Inúmeros podem os métodos utilizados pelo agente assediador na busca de seu objetivo. O pesquisador sueco, Leymann, em sua obra *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (Lipt), descreveu quarenta e cinco condutas diferentes possíveis de serem encontradas no assédio moral. No entanto, veio a resumi-las em cinco, quais sejam: impossibilitar a comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho e atacar diretamente a saúde da vítima, como uma efetiva violência.¹⁹ Hirigoyen, pesquisadora francesa, em linhas gerais, trata dos mesmos procedimentos em sua obra.

A *recusa na comunicação direta*, visa a desarmar o assediado. Leymann afirma que com essa conduta o agente assediador procura silenciar a vítima, demonstrando rejeição e desprezo, mostrando que sua presença na empresa não é agradável. Trata-se o assediado com indiferença, muitas vezes o ignoram. Os diálogos são apenas os imprescindíveis e, geralmente, feitos através de bilhetes ou alguma forma que não necessite de comunicação direta. Essa recusa em se comunicar com a vítima leva ao isolamento desta.

Pode-se dizer que o *isolamento* é a prática mais comum no assédio moral. Nesta fase, os colegas de trabalho, muitas vezes levados pelo medo de perderem o emprego, acabam por se afastar da vítima, por receio de serem alvos da mesma conduta. No entanto, ao agirem assim, tornam-se cúmplices do agente. O assediador, geralmente, é alguém temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber qualquer tipo de ajuda é remota. Esta fase pode ser caracterizada pela falta de informação à vítima do que ocorre na empresa, como a falta de comunicação de reuniões, além da

¹⁹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. “Assédio moral nas relações de trabalho”. 1ª- edição. Campinas: Russell Editores. p.64. 2004.

falta de serviço, deixando o empregado ocioso, sem nada para fazer durante a jornada de trabalho, levando a um constrangimento perante os colegas.

Outra conduta analisada pelos pesquisadores consiste em *desqualificar e desacreditar a vítima*, dá-se de forma indireta, colocando em dúvida competência do trabalhador, vindo a deteriorar sua autoconfiança. A pesquisadora francesa assim define tal conduta:

Utilizam-se insinuações desdenhosas para desqualificá-la. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. Espalham rumores ao seu respeito. 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 suas crenças religiosas ou convicções políticas. Atribuem-lhe tarefas humilhantes. É injuriada com termos obscenos ou degradantes.²⁰

Tais condutas, acima citadas, como bem ressalta Hirigoyen, consistem em verdadeiros atentados contra a dignidade humana do trabalhador.

Outra conduta degradante praticada pelo assediador é a *deterioração proposital das condições de trabalho*. Negam-se condições adequadas de trabalho ao empregado. Tanto pode se dar através de péssimas condições físicas do ambiente laboral, como da negativa de fornecimento de materiais. O empregado não conseguirá realizar o serviço ou pelo menos não o fará satisfatoriamente, recaindo sobre ele a incompetência pelo serviço.

Finalmente, não obtendo êxito com as condutas acima, o assediador pode chegar a condutas extremadas, como a *violência verbal, física ou sexual*. Esse tipo de violência é para o agente assediador verdadeira medida de desespero, ocorrendo em ‘último caso’.

²⁰ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. “Assédio moral nas relações de trabalho”. 1ª edição. Campinas: Russell Editores. p.66. 2004.

1.5 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Ao contrário do que se possa imaginar, o assédio moral não afeta apenas a saúde do trabalhador, podendo repercutir na esfera social da vida do empregado, além de causar danos econômicos à empresa.

1.5.1 CONSEQÜÊNCIAS PARA A EMPRESA

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, apreensão e competição.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, o assédio moral pode afetar os custos operacionais da empresa, uma vez que pode levar a uma baixa na produtividade do empregado, seguida de redução na qualidade do serviço, absenteísmo, falta de motivação e concentração, que aumentam os erros no serviço²¹.

O empregado assediado pode se tornar improdutivo, doente, acomodado, e, por vezes, prefere se retirar do emprego e postular a indenização na via judicial. Sendo esta outra causa de prejuízo econômico para o empregador. Importante frisar, que tal conduta por parte do empregador pode causar sérios danos à imagem da empresa em havendo divulgação.

Muitas vezes a empresa tem conhecimento da ocorrência do assédio moral, mas nada faz para combatê-lo. O médico Mauro Azevedo de Moura²² aponta as conseqüências econômicas que isso pode gerar para a empresa.

Entre os custos tangíveis destacam-se:

- Queda da produtividade;
- Alteração na qualidade do serviço/produto;
- Menor eficiência;

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. “Curso de Direito do Trabalho.”3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p.910.

²² MOURA, Mauro Azevedo. “Assédio moral”. Disponível em: <http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>. Acesso em: 14 out. 2007.

- Absenteísmo físico aumenta;
- Doenças profissionais;
- Acidentes de trabalho;
- Alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesas com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
- Mais retrabalho.

Entre os custos intangíveis:

- Abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e próprio mercado de trabalho;
- Deficientes relações com o público;
- Sabotagem por parte do psicoterrorista;
- Resistência entre trabalhadores(as);
- Menor criatividade;
- Perda da motivação;
- Menos iniciativa;
- Clima de tensão;
- Menor produtividade das testemunhas;
- Danos em equipamentos e quebra da produção por acidentes;
- Surge o absenteísmo psicológico (estar fisicamente, mas não estar envolvido e participante das atividades laborais).

1.5.2 CONSEQÜÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

Com relação à vítima, apesar de as conseqüências decorrerem de seu perfil psicológico, podem ser desastrosas, pois, além de conduzi-las à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, podem causar danos mentais, físicos e psicossomáticos.

Hirigoyen afirma que quando o assédio moral é recente e existe possibilidade de reação, os efeitos são semelhantes ao do estresse, podendo muitas

vezes vir a ser confundidos. Os médicos denominam os sintomas de perturbações funcionais (cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, dores de coluna etc.). É uma forma de autodefesa do organismo ao tentar se adaptar a uma situação de desconforto.

Mas se o assédio moral se prolonga no tempo, pode levar a um quadro de depressão mais grave. A vítima entra em estado de apatia, tristeza, sentimento de culpa e até mesmo de obsessão.

Diversas pesquisas já demonstraram que homem e mulheres reagem de forma diferente ao assédio moral. Nas mulheres, geralmente, predominam os sentimentos tristes, apresentam crises de choro, palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite. Os homens, no entanto, têm dificuldade de verbalizar seus sentimentos e sofrem em silêncio com medo de demonstrarem fracasso. Envergonham-se do ocorrido. A grande maioria guarda um sentimento de vingança, apresentam idéia ou tentativa de suicídio e muitos passam a fazer uso de drogas.

A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça se encontram presentes em ambos os sexos, numa proporção mais equilibrada entre eles.²³

²³ BARROS, Alice Monteiro de. “*Curso de Direito do Trabalho*.” 3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p.910.

CAPÍTULO II

2 RESPONSABILIDADE CIVIL

O contrato de trabalho será pactuado dentro de critérios objetivos de probidade e boa-fé. Pressupõe daí a consciência de cada um dos contratantes de não enganar, não prejudicar, não causar danos ao outro. Uma vez que estabelecido de boa-fé, pode-se dizer que se o empregado, bem como o empregador forem vítimas de práticas humilhantes ou vexatórias no meio ambiente laboral, de forma a ter comprometidos seu bem-estar e sua saúde física ou mental, tal conduta poderá ensejar o pagamento de indenização por danos morais e materiais a estas, na forma da lei civil.

De acordo com o que dispõe o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, “*violada a intimidade, a vida privada, a honra ou a imagem das pessoas, nasce o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente*”, ou seja, sempre que a ação cometida causa uma redução no patrimônio do lesado, surge a obrigação de indenizar, com fundamento na responsabilidade civil.

A prática do assédio, portanto, caracteriza dano moral à vítima, garantindo à mesma o direito ao recebimento de indenização compatível com a ofensa sofrida, a teor do que dispõe o dispositivo constitucional supracitado, além do Novo Código Civil, que em seu Título III, intitulado “Dos atos ilícito”, determina, nos arts. 186 e 187, a responsabilidade civil a quem causa dano a outrem, como a seguir observamos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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.

A partir da redação dos dispositivos, é possível notar, claramente, a preocupação do legislador em coibir o abuso de direito. Na relação de trabalho, fica evidente o abuso de direito na prática das condutas do assédio moral.

Assim, restando comprovada a prática do *psicoterror*, deve-se definir então quem será compelido a reparar os prejuízos sofridos, visto haverem casos em que tanto empregado como empregador podem ser sujeitos ou vítimas do assédio moral.

Preliminarmente, cabe extrair da agressão os elementos principais para buscar a reparação. Primeiro, devem-se identificar os sujeitos, ou de quem parte a agressão e a quem é dirigida. Trazendo os sujeitos elencados na primeira parte deste trabalho, verifica-se que a agressão pode partir de: *a)* empregado, *b)* superior hierárquico ou *c)* colega de mesma linha hierárquica. Podendo a esses ser também dirigida. Deve-se então verificar os outros elementos, pré-requisitos ensejadores da responsabilidade civil, quais sejam o dano, a existência de culpa, dolo ou risco, e o nexo de causalidade.²⁴

Faz-se importante ressaltar ainda a importância da ‘prova’ no assédio moral para fins de pleitear a indenização cabível. Nada pode ser pleiteado em juízo, se o destinatário do direito não possuir o mínimo de aporte probatório necessário a comprovar o direito alegado.

Mesmo em situações em que a lei estabelece a inversão do ônus da prova, não se torna o julgador obrigado a decidir exclusivamente com base nas meras alegações do autor da ação, tendo este que demonstrar necessariamente a verossimilhança de suas alegações. Na hipótese, por exemplo, da responsabilidade civil objetiva, atribuída ao Estado pelo art. 37 § 6º da Constituição Federal, terá o terceiro prejudicado que demonstrar, através de provas, a lesão por ele suportada (moral e/ou material) além da relação de causalidade entre esta e a atuação do Estado, ainda que independente de ter sido esta dolosa ou culposa.²⁵

Desta forma, e visando a que sujeito inocente não seja responsabilizado injustamente, meras alegações sem nenhum suporte probatório, direto ou indireto, não possuem o condão de consagrar direitos pleiteados. O assédio moral tem que ser provado. De acordo com José Luiz de Oliveira da Silva. A necessidade da prova nada mais é que regra básica atinente ao Estado Democrático de Direito, pois, se

²⁴ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

²⁵ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2006.

desnecessária, estaríamos diante do caos jurídico, onde uma pessoa simplesmente alegaria determinado fato e se revestiria automaticamente dos benefícios a ele correlatos. Isso viria, com certeza, beneficiar o oportunismo e a má-fé de alguns litigantes, que não buscam de fato a justiça. Se a pessoa que se diz vítima do processo de psicoterror laboral bate às portas do Judiciário com meras alegações, destituídas de provas, do mínimo conteúdo probatório capaz de emoldurar suas postulações, deve ter rechaçada sua pretensão.

A propositura de ações desarrazoadas acabam por macular o nome de pessoas físicas e jurídicas sem nenhum fundamento, além de enfraquecer a perfeita delimitação do assédio moral enquanto instituto jurídico pendente de consolidação. Daí a necessidade do rigor nas demandas para responsabilização pela violência laboral.

Dito isso, passamos a análise de cada caso e qual a responsabilidade civil concernente.

2.1 EMPREGADO QUE ASSEDIA SUPERIOR HIERÁRQUICO OU EMPREGADOR

Como já foi dito anteriormente, esse caso é bem mais difícil de ocorrer, no entanto, não é impossível. Trata-se do caso do empregado ou grupo de empregados que assediam moralmente superior hierárquico ou até mesmo o empregador, seja por inveja, seja por não achar-lo tão competente para o cargo quanto o antigo chefe. De acordo com o que dispõe a legislação trabalhista, a empresa ao identificar esse tipo de agressão, deve simplesmente dispensar o empregado enquadrando-o naquelas hipóteses que incidam sobre a justa causa, elencadas no artigo 482 da CLT.

Dentre as hipóteses referidas no art. 482, pode-se dizer que algumas em particular podem caracterizar o assédio moral do empregado, quais sejam: o mau procedimento; o ato lesivo da honra e à boa fama praticado contra o empregador e superiores hierárquicos; a indisciplina e a insubordinação.

Caracteriza-se o mau procedimento, segundo Amador Paes de Almeida, quando alguém, dolosamente, faz ameaças a colegas de serviço, é agressivo ou hostil

aos fregueses da empresa para a qual trabalha. Poderíamos até dizer que a figura do mau procedimento é tão vasta que poderia abranger todas as demais hipóteses de justa causa. Como diz o professor Wagner D. Giglio, “*de uma maneira geral, ou doutrinadores classificam como mau procedimento o comportamento incorreto do empregado, através da prática de atos que firam a descrição pessoal, as regras do bem viver, o respeito, o decoro e a paz; atos de impolidez, de grosseria, da falta de compostura, que ofendem a dignidade.*”²⁶

Quanto ao ato lesivo à honra e à boa fama do empregador e superiores hierárquicos, pode ser a calúnia, a injúria, a difamação, podendo se dar em qualquer lugar, no serviço ou fora dele, desde que extremamente ofensivo à dignidade pessoal da vítima e capaz de conturbar o ambiente de trabalho.

Arion Sayão Romita conceitua a honra nos seguintes termos:

A honra é a dignidade que a pessoa realiza em si mesma, refletida na consideração dos demais. Ela assenta na dignidade da pessoa humana e apresenta dois aspectos: o subjetivo (a dignidade experimentada pela própria pessoa) e o objetivo (a reputação desfrutada perante o meio social a que ela pertence).²⁷

Indisciplina, segundo o mestre Valentin Carrion, é o descumprimento de ordens gerais do empregador dirigidas com impessoalidade ao quadro de empregados, como por exemplo, a proibição de fumar em determinados locais. A insubordinação, todavia, distingui-se da indisciplina, pois nesta, a ordem descumprida é endereçada a um empregado especificamente.²⁸

As condutas indicadas, mau procedimento, atos lesivos da honra e da boa fama, indisciplina e insubordinação, devem ser interpretados ampliativamente, de modo a afastar o empregado que assedia moralmente superior hierárquico ou empregador. Se a agressão não se enquadrar em nenhum dos casos citados, pode o empregador simplesmente promover a dispensa sem justa causa, todavia, deverá indenizar o empregado assediador.

²⁶ GILGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 4. ed. rev. e ampl. - São Paulo: LTr, 1993, p. 70.

²⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 2ª- edição. São Paulo: LTR, 2.007, pág. 282.

²⁸ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32. ed atual. por Eduardo Carrion. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 383-384.

No entanto, neste último caso, poderá o empregador promover ação com vistas a responsabilizar objetivamente o empregado dispensado, buscando o ressarcimento material e/ou moral que entender necessário a demanda, tendo como competência a Justiça do Trabalho se o agredido for o empregador ou superior hierárquico.²⁹ Importante ressaltar que há divergência na doutrina sobre a competência para julgar a demanda quando a vítima assediada for superior hierárquico. Alguns doutrinadores posicionam-se no sentido de que, nesse caso, a competência poderá ser da Justiça Comum, uma vez que o superior também é empregado, não se amoldando na competência do artigo 114 da Constituição Federal, por ser uma agressão de empregado direcionado a outro empregado.

Entendemos, no entanto, ser competente a Justiça do Trabalho, visto que o inciso VI, de tal artigo, refere-se à competência da Justiça Trabalhista para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, e a relação observada entre empregado e superior nada mais é que relação de trabalho. O preposto, superior hierárquico, que exerce cargo de chefia, de direção, de liderança dentro da empresa, tem a função de refletir a política da empresa, bem como repassar as ordens do empregador. Daí podermos considerar ele próprio como figura fictícia do empregador, portando incompetente a justiça comum.

2.2 EMPREGADO QUE ASSEDIA EMPREGADO

Este caso é mais comum, verificando-se quando o agressor é o próprio colega de trabalho, na mesma linha hierárquica que a vítima agredida. Acontece freqüentemente na concorrência por promoções, por cargos melhores, sendo estimulado, muitas vezes, pela própria empresa, que visa apenas ao lucro, não se importando com os meios empregados para conseguir êxito em seus objetivos.

No assédio moral, podemos falar tanto da responsabilidade civil por fato próprio (arts. 186 e 187, c.c.), ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito no "mobbing estratégico"), quanto temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem

²⁹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

(art. 932, III, c.c.) verificável no "mobbing" vertical, horizontal e ascendente. Fala-se em responsabilidade civil por fato de terceiro na responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, quando estes agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

No caso do empregado que assedia moralmente outro empregado, verificado um nível da culpa *in vigilando* e *in eligendo* por parte do empregador, torna-se responsável pelo ato de seu subordinado, uma vez que fica caracterizada a desídia do empregador em cuidar dos atos deste, bem como ter feito má escolha ao contratá-lo. Basta, então, que seja provado o dano e o nexo de causalidade deste com a conduta do agente assediador, para que a pessoa jurídica possa ser incluída na demanda, sendo obrigada à reparação. A vítima pode ingressar com a ação diretamente em face do empregado. Todavia, em ajuizando a ação em face do empregador, não pode este se eximir da culpa, uma vez que sua responsabilidade é objetiva.

Cabe destacar a súmula 341 do STF, que diz que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". Essa súmula, no entanto, perdeu seus efeitos. No sistema do Código Civil de 2002, não se trabalha mais com a presunção de culpa por ato de terceiro. O art. 933, do Código, estabeleceu que todas as situações de responsabilidade civil por ato de terceiro são situações de responsabilidade civil objetiva. Entretanto, o que foi objetivada foi a relação interna; no que se refere à relação externa, ao ato ilícito, a culpa pode ser discutida. O empregador pode, inclusive, em defesa, alegar a não culpa do empregado.

Todavia, apesar de ficar o empregador responsável por atos de seus subordinados, o Novo Código Civil abre para este o direito de regresso contra o assediador, para que possa ser reembolsado pelos prejuízos que tenha sofrido (art.934, c.c.). Daí decorre a possibilidade da denúncia à lide na Justiça do Trabalho.

Como bem observa Márcia Novaes Guedes:

A denúncia à lide é obrigatória para aquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda. Na hipótese de configurar-se responsabilidade por fato de terceiro, sendo este empregado ou preposto, a denúncia à lide é obrigatória, na medida em que a ação de regresso visa solucionar pendência entre empregador e o empregado causador do dano. Não se tratando, pois, de "mobbing" estratégico, o empregador responde

objetivamente, independentemente de culpa, mas detém a ação regressiva contra o empregado ou preposto responsável pelas agressões.³⁰

No caso de o agredido procurar uma solução para o assédio moral no decorrer do contrato de trabalho, alertando empregador ou superior do ocorrido e a empresa colaborar com a vítima no sentido de dispensar o agressor ou remanejá-lo, cabe à vítima buscar a indenização que entender possível junto à Justiça do Trabalho contra o agressor.

Todavia, mesmo que a empresa tenha tentado resolver o problema e atendido os anseios da vítima, poderá esta propor demanda em face daquela, tendo como suporte a teoria objetiva imposta pelo Código Civil em relação à responsabilidade do empregador por atos de seus subordinados. Porém, isto não será eticamente bem vindo aos olhos do magistrado que julgar a ação.

No caso de a empresa não colaborar com o empregado agredido, poderá este optar por rescindir o contrato de trabalho e pleitear uma indenização pelo assédio moral contra seu agressor e a empresa, por força das alíneas "c" e/ou "e", do artigo 483 da CLT, que dizem que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando correr perigo manifesto de mal considerável ou praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama.³¹ Ressalte-se o que o art. 483 trata do que se convencionou denominar: “*justa causa do empregador*”.

Risco de mal considerável, segundo Valentim Carrion³², é aquele mal decorrente não dos riscos naturais da profissão, mas da não adoção pelo empregador de medidas que visem a propiciar aos empregados um ambiente de trabalho saudável, cumprindo com normas de segurança e medicina do trabalho.

A inércia da empresa na busca de resoluções para o conflito, bem como na busca pela melhora constante do ambiente do trabalho implicará em um nível de

³⁰ GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

³¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

³² CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 32. ed atual. por Eduardo Carrion. - São Paulo: Saraiva, 2007.

culpa na relação contratual. Quanto aos atos lesivos da honra e da boa fama, estes também compreendem a calúnia, difamação ou a injúria.³³

Hirigoyen se posiciona da seguinte forma:

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 são responsáveis por seus empregados, sendo, pois, absolutamente normal que sejam condenadas juridicamente se um de seus empregados adotar um comportamento inadmissível.³⁴

Faz-se necessário a inclusão da empresa na demanda, visto ser o empregador a parte mais forte na relação de emprego e o verdadeiro responsável por esta, devendo zelar pela integridade de seus subordinados. No entanto, os julgadores devem ponderar ao aplicar a teoria objetiva da responsabilidade do empregador, para que não se desvirtue o verdadeiro objetivo do instituto, que é o punir o verdadeiro responsável.

2.3 SUPERIOR HIERÁRQUICO OU EMPREGADOR QUE ASSEDIA EMPREGADO

Nesse tipo de assédio moral, a empresa responde objetivamente por força da jurisprudência e da legislação cível, como já dito acima, uma vez que o preposto não deixa de ser um empregado da empresa, sendo o representante hierárquico desta.

A empresa age, geralmente, através de seus dirigentes e prepostos e sendo assim, deve responder pelos atos destes, assim como responde por atos de seus empregados, como visto no tópico anterior.

Por vezes, os superiores extrapolam os poderes a si concedidos. Assim sendo, o superior hierárquico que abusa de sua autoridade e assedia moralmente

³³ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

³⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

subordinado responde objetivamente ao caso específico do artigo 932, III, do novo Código Civil, o qual reza que são "também responsáveis pela reparação civil: (...) o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele".

Arnold Wald, citado por Rodrigo Cristiano Molon, ensina que:

A primeira condição para que haja responsabilidade do comitente pelo fato do preposto é, pois, a existência do vínculo de preposição. O segundo requisito é que o dano tenha sido causado no exercício ou por ocasião do trabalho. Não é necessário que o dano tenha sido oriundo de uma atividade do preposto devidamente ordenada pelo comitente. Basta, para que haja responsabilidade do comitente, que o ato danoso tenha sido produzido ou facilitado pela situação do preposto como empregado ou comitente. Há, pois, responsabilidade desde que o trabalho tenha propiciado ao preposto a oportunidade de causar o dano. Há responsabilidade do patrão mesmo no caso de abuso das funções por parte do empregado, desde que os terceiros estejam de boa-fé, ignorando que o preposto tinha ultrapassado os limites das suas atribuições.³⁵

Importante frisar que para que o empregador responda por atos de seus prepostos ou empregados, devem estes estar a serviço da empresa, no exercício do trabalho ou em situação que decorra dele. Entretanto, para a caracterização dessa responsabilidade, pouco importa que o ato lesivo não esteja dentro das funções do preposto.

Necessário se faz acrescentar que não cabem as excludentes de culpa como o caso fortuito, a força maior e a culpa exclusiva ou concorrente da vítima, no intuito do empregador se eximir de indenizar a vítima.

Podemos então dizer que tanto empregador como superior hierárquico que assedia empregado são responsáveis, devendo o empregador sempre responder pelos atos de seus subordinados nos casos acima definidos. No entanto, é indicado que o agredido pleiteie o ressarcimento perante a empresa, tendo esta direito de regresso contra o agressor tirano pelos prejuízos sofridos.

2.4 SUPERIOR HIERÁRQUICO OU EMPREGADOR JUNTAMENTE COM EMPREGADOS QUE ASSEDIAM OUTRO EMPREGADO

³⁵ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

Trata-se do assédio misto descendente, já mencionado anteriormente, ocorre quando as agressões partem do chefe ou superior hierárquico, sendo seguida pelos colegas de trabalho da vítima, que agem assim por medo de futuras represálias. Podem as agressões partir ainda dos próprios colegas de trabalho de mesma linha hierárquica que a vítima, fazem o chefe vista grossa quanto ao que ocorre, ficando inerte diante do caso.

Colhemos julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª- Região (São Paulo) exemplificativo do caso ora em comento, onde os colegas seguiam o exemplo do patrão ao tratarem colega por apelidos pejorativos (marajá, maçã podre, super homem):

”DANO MORAL. APELIDOS PEJORATIVOS. DISCRIMINAÇÃO. MOBBING COMBINADO. Se a empresa troca o empregado de setor e o deixa sem serviços ou com poucos encargos, não pode valer-se desse sub-aproveitamento para discriminá-lo e transformá-lo em alvo de chacotas e apodos por parte da chefia e colegas. As ofensas repetidas, sob a forma de exposição do trabalhador ao ridículo por meio de apelidos pejorativos (marajá, maçã podre, super-homem) configuram mecanismo perverso de discriminação identificado na literatura psiquiátrica e jurídica como modalidade de assédio moral. Quando o constrangimento parte do próprio empregador ou de preposto deste (superior hierárquico do empregado discriminado), pode ser identificado como assédio vertical descendente, mobbing descendente ou simplesmente bossing. Trata-se da forma mais comum de assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Irrelevante, para a caracterização do fenômeno, se o assédio for praticado por chefes, sem o conhecimento do dono da empresa. Com efeito, para as finalidades da lei, o empregador é a empresa (art. 2º, CLT), que responde por atos de seus prepostos. Na situação dos autos, conforme esclareceu a testemunha (fls. 98/99), o mau exemplo dado pela chefia acabou contaminando os colegas do reclamante, que por medo ou subserviência adotaram em relação a ele epítetos ofensivos, sem que tivessem sido coibidos pelo superior. Aqui a figura passa a ser do mobbing horizontal, praticado no mesmo plano hierárquico em que se encontra o assediado, entrelaçando-se com o assédio vertical descendente retro mencionado, e produzindo um tertium genus, qual seja, o mobbing combinado, a tornar ainda mais insuportável a pressão no ambiente de trabalho. O atentado repetido à dignidade do reclamante enseja a indenização por dano moral.”. (RECURSO ORDINÁRIO No.: 20070881400 , Relator: Dese. Fed. Do Trabalho Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgamento: 09/10/2.007. Publicação: 19/10/2.007).

Dependendo do caso, poderá incidir a responsabilidade objetiva ou subjetiva dos sujeitos. Importante analisar que no primeiro caso, em que as agressões são provenientes do superior hierárquico ou empregador, os subordinados acabam por seguir tal conduta por recearem que assim não o fazendo seus empregos corram riscos ou mesmo como forma de bajulação ao chefe, tornando-se assim cúmplice do assédio moral. Deve-se, no entanto, ser analisado o grau de participação dos agentes.

Deve-se aplicar a teoria objetiva ao caso quando as agressões partirem de empregador ou superior hierárquico como já dito anteriormente, sem aferição de culpa. Neste ponto, doutrina e jurisprudência são unânimes. Devendo os empregados responderem de acordo com a sua participação, mas a estes, aplicar-se-á a teoria subjetiva da responsabilidade. Todavia, no caso em que empregador é cúmplice dos empregados na conduta de assédio moral, será a ele aplicada a teoria subjetiva. Importante, entretanto, que fique provada a culpa da chefia, a omissão frente aos atos de seus subordinados.

CAPÍTULO III

3 O ASSÉDIO MORAL NO MUNDO JURÍDICO

3.1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui fenômeno cada vez mais em evidência no mundo jurídico segundo pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos países.

Os resultados são preocupantes, uma vez que de acordo com a Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde, em decorrência da globalização e das condições opressivas de trabalho geradas por esta, aumentam os problemas de ordem social, psíquica e emocional.

A OIT, apesar de não possuir regramento específico sobre o assédio moral, no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões do Direito do Trabalho, em 2002 editou um Informe no qual define um rol de condutas que caracterizariam o assédio moral, quais sejam:

- a) medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- b) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;
- c) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização;
- d) abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;
- e) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Além das condutas acima descritas, é importante destacar a Convenção 111 da OIT, que proíbe qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, e o assédio moral nada mais é que uma forma de discriminação.

O Brasil, apesar de ainda estar neófito no tema do assédio moral, vem adotando medidas para avançar no que tange a sua legislação. E exemplo disso é o Decreto de nº 5.005 de 08 de março de 2004, que promulga a Convenção nº 171 da OIT relativa ao trabalho noturno, visando a proteger saúde dos trabalhadores, além de lhes propiciar uma vida social e familiar digna. Nos últimos quatro anos muito se tem discutido a respeito do tema, algumas ações já têm sido desenvolvidas para reprimir o assédio moral, todavia, estas medidas ainda são insuficientes.

3.2 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO E NA DOUTRINA ESTRANGEIRA

Muito embora o assédio moral represente um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, a discussão acerca deste tema, principalmente no âmbito jurídico, apenas recentemente começou a ser lançada, não só no Brasil como no estrangeiro. Por essa razão a legislação que disciplina o assunto ainda é escassa. No entanto, vale destacar algumas iniciativas pioneiras de leis e projetos, além de discussões doutrinárias em países que se propuseram a traçar medidas de combate à violência moral.

3.2.1 SUÉCIA

O fato de ter sido a Suécia o primeiro país a adotar uma legislação específica sobre o assédio moral não é mera coincidência, tendo em vista ter sido este país o escolhido por Leymann para realizar suas pesquisas acerca do *mobbing*, o que teve bastante influência.

Em setembro de 1993 o Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais editou uma ordenação contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho, tendo sua vigência a partir de março de 1994. Tal ordenação definia o assédio moral como ações repetitivas reprováveis, dirigidas contra determinado empregado, visando à sua exclusão da comunidade laboral. Segundo Alice

M. de Barros, a Ordenação sueca focaliza o assédio como risco laboral e apresenta um caráter essencialmente técnico e preventivo.³⁶

Todavia, as normas da Ordenação eram muito genéricas, havendo necessidade de regulamentação do assunto por novo ato, que foi mais tarde editado pelo governo sueco. No entanto, o ato editado possui feições administrativas.

Tal ato regulamentador, incumbiu o empregador de propiciar aos seus empregados o maior conhecimento possível de suas funções, através de informações regulares e reuniões que ajudassem a alcançar esse objetivo. O ato determinou ainda, como dever do empregador, fornecer aos superiores hierárquicos da empresa treinamento pessoal sobre assuntos relacionados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho sobre os empregados, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, além das medidas a serem tomadas em casos de stress ou de crise. Ressalta ainda que conversas individuais com os empregados e trabalhos em grupo devem ser estimulados.

No entanto, apesar do pioneirismo deste país em relação a sua legislação no combate ao assédio moral no meio ambiente laboral, a Suécia ainda é o país com o segundo maior índice de incidência do fenômeno, sendo altos os índices de suicídio em consequência da violência moral. Isso nos leva a crer que a simples adoção de medidas legislativas não são suficientes para coibir o assédio moral, é preciso antes de tudo o desenvolvimento de uma conscientização ética acerca do problema e suas consequências.

3.2.2 FRANÇA

A França foi o país pioneiro em instituir uma lei propriamente dita para regular o assédio moral em seu ordenamento jurídico, apenas sendo antecedida pela Suécia. Sem dúvida, os estudos e pesquisa da psicanalista Marie-France Hirigoyen neste país, contribuíram para o pioneirismo. Mais comumente denominado de *harcèlement moral* neste país, o assédio moral foi introduzido no Código de Trabalho francês pela lei

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. “Curso de Direito do Trabalho.” 3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007. p.911.

de modernização social aprovada em 17 de janeiro de 2002. O texto da lei francesa não define precisamente o fenômeno, mas estabelece suas conseqüências, citando entre elas a violação a dignidade do trabalhador.

O Código de Trabalho francês estabelece a inversão do ônus da prova; em processo que trate de caso de assédio moral no ambiente de trabalho, o trabalhador deve demonstrar a “fumaça do bom direito”, ou seja, a possibilidade de ter tido seu direito violado, a vítima fica desincumbida de provar os danos sofridos, cabendo ao agressor provar que não houve assédio moral.

A legislação trabalhista francesa prevê, ainda, a possibilidade da vítima se valer da mediação antes de procurar a via judicial.

Ademais, há no ordenamento jurídico francês previsão penal para ao assédio moral no ambiente do trabalho, a qual estipula pena de um ano de prisão e multa de 15 mil euros para quem comete esse tipo penal.³⁷ Além disso, a jurisprudência francesa é farta em decisões reconhecendo o assédio moral no ambiente de trabalho e condenando seus agressores.

3.2.3 ITÁLIA

A Itália é o país onde é possível encontrar a melhor e mais original sistematização jurídica dos direitos da personalidade. Apesar de não possuir ainda uma tutela específica para o *mobbing*, a legislação italiana possui instrumentos suficientes para proteção das vítimas do psicoterror. Atualmente, tramitam no Congresso Italiano vários projetos de lei com o objetivo de inibir condutas perversas no ambiente de trabalho.

No que tange à caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, doutrina e jurisprudência italiana tendem a enquadrar algumas condutas de *mobbing* no âmbito de proteção geral no Código Civil, que trata da responsabilidade contratual e da responsabilidade extracontratual, bem como do ressarcimento por danos patrimoniais e

³⁷ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

morais. A legislação italiana traz inclusive a novidade do ressarcimento por dano biológico, podendo este vir a ser aplicado nos casos de assédio moral.

A experiência italiana nos mostra que, apesar da ausência de uma legislação específica vedando a prática de assédio moral, é possível coibir judicialmente tal conduta através dos estudos que vêm sendo aprofundados e disseminados sobre o tema na comunidade jurídica, em especial na área do Direito do Trabalho.³⁸

O Código Civil italiano estabelece a obrigatoriedade de o empregador adotar medidas em sua empresa visando a coibir condutas de assédio moral, sob pena de, assim não procedendo, responsabilizar-se juntamente com o assediador pelo danos morais, patrimoniais, psíquicos e biológicos causados à vítima.

Além da proteção do Código Civil aos trabalhadores sujeitos ao *mobbing*, a jurisprudência italiana é contundente ao tratar do assunto, sendo farta em julgados que reconhecem e punem o *psicoterror* laboral.

3.2.4 PORTUGAL

De acordo com pesquisa realizada no ano de 2001 pela Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Trabalho, Portugal é um dos países europeus com o menor índice de assédio moral no ambiente de trabalho. Importante ainda destacar que, segundo tal pesquisa, 70% do *mobbing* praticado neste país não parte dos empregadores ou superiores hierárquicos, como é comum, mas dos próprios colegas de trabalho de mesma linha hierárquica, ou seja, predomina em Portugal o chamado *mobbing* horizontal.

O Código do Trabalho português, aprovado pela Lei nº 99/2003 de 27 de agosto, consagrou o conceito de assédio no ambiente de trabalho em seu art. 24, nos seguintes termos:

³⁸ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

Artigo 24º. Assédio

1. Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no nº1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.³⁹

Verifica-se que o Código do Trabalho trata de forma genérica do assédio, não apenas do assédio moral, mas também do assédio sexual. Ademais, o Código português citado, além de definir o que considera assédio, estabeleceu mecanismos de defesa dos trabalhadores, previu a proibição da discriminação direta ou indireta do empregador em relação ao empregado, proibiu a discriminação por conta de idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Importante ressaltar a novidade trazida pelo Código de Trabalho português, ao prever ocorrências de assédio moral no ambiente do trabalho e ainda no decorrer da candidatura ao emprego, de acordo com o disposto no artigo transcrito acima.

Atualmente, a proteção contra o assédio moral no ordenamento jurídico português, resume-se a normas genéricas, em sua maior parte, aquelas mesmas destinadas a proteger os direitos fundamentais do cidadão.

Encontra-se em tramitação no Parlamento desse país, desde julho de 2000, o Projeto de Lei n.º 252/VIII, que especificamente prevê a proteção laboral contra o assédio moral ou terrorismo psicológico, estabelecendo pena de 1 a 4 anos de prisão para o autor dos atos de violência. Estabelece o Projeto que empregadores e superiores hierárquicos dos agentes assediadores respondem solidariamente com estes quando, tendo conhecimento dos fatos, nada façam para impedi-los. Ou seja, o Projeto de Lei, prevê a solidariedade passiva dos empregadores por atos de seus prepostos ou

³⁹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 114.

empregados, quer tenham agido ativa ou passivamente, consolidando as teorias objetivas e subjetivas para responsabilização dos agentes causadores.

3.2.5 REINO UNIDO

No Reino Unido a proteção ao assédio moral no ambiente de trabalho encontra-se em algumas legislações genéricas, trata-se de legislação esparsa que é aplicada reflexamente ao psicoterror laboral.

O principal instrumento de tutela jurídica no Reino Unido acerca do assédio em geral é o *Protection from Harassment Act* de 1997, que trata tanto do aspecto penal, quanto do aspecto indenizatório dos danos ocasionados por essa conduta, funda-se no princípio de que uma pessoa não pode ser exposta a uma conduta que possa resultar moléstia no confronto com outra pessoa. A pena a ser imposta pode ser de até 6 meses e/ou multa, combinada com uma advertência ao agressor de abster-se de praticar qualquer ato atentatório à vítima, sob pena de ser majorada a condenação. Todavia, independente de aplicação da sanção penal, a Corte Civil pode condenar o assediador a indenizar a vítima em razão dos danos morais e/ou materiais.⁴⁰

O *Protection from Harassment Act* de 1997, apesar de tratar-se de legislação genérica, acabou destinando-se a coibir o assédio moral no ambiente de trabalho.

3.3 O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO JURÍDICA BRASILEIRA

No Brasil, a legislação específica no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho ainda se encontra em fase de construção. Embora, como já se frisou, o assédio moral seja fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, o tema é recente como foco de discussões jurídicas no Brasil, e mesmo nos demais países, como já citado acima.

⁴⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 83.

A primeira matéria sobre o assunto foi aqui publicada no jornal Folha de São Paulo, em 25 de novembro de 2000, fruto do resultado da pesquisa realizada pela Dra. Margarida Barreto.

No mesmo ano, foi também publicado no Brasil o livro da psicanalista Marie-France Hirigoyen, que trata sobre o tema. A partir de então, o assédio moral passou a ser discutido por vários setores da sociedade (principalmente nos sindicatos de trabalhadores) e pesquisas começaram a ser desenvolvidas em vários ramos do conhecimento; muitas causas já foram ganhas devido a esse tipo de agressão contra a dignidade da pessoa humana.

Já há muitos casos de empregadores e empresas que foram punidas por assédio moral, bem como há aprovação de leis municipais e estaduais, além de diversos Projetos de Lei tramitando no Congresso, porém a eficácia jurídica só se aplica diante dos casos denunciados e comprovados.

Importante ressaltar que apesar de o assédio moral ainda carecer de legislação específica no Brasil, isso, contudo, não tem impedido os tribunais trabalhistas de tentar coibi-lo através da legislação vigente, é o que vem acontecendo com algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. Algumas situações previstas no artigo 483 da CLT, relativas à dispensa indireta, podem ser enquadradas como conduta de assédio moral, tendo em vista que, notadamente, caracterizam-se por não demitir o empregado, mas tratá-lo de uma forma tal que acabe fazendo com que ele mesmo sintasse obrigado a pedir a própria demissão. Senão vejamos:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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;(...);
- h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.(...).

Portanto, de acordo com a CLT, a prática de assédio moral que envolva qualquer das situações acima referidas dá ao empregado o direito à rescisão do contrato

de trabalho por falta do empregador. Segundo Valentim Carrion, todavia, para que se configure o assédio moral é preciso que tal prática seja prolongada e repetitiva.

Vale citar ainda que a Constituição Federal de 1988 protege a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), bem como a valorização do trabalho humano (art. 1º, inciso IV e art.170). Podemos dizer que o assédio moral nada mais é que um verdadeiro atentado à dignidade humana e ao ambiente de trabalho sadio. Portanto, podemos concluir que a prevenção ao assédio moral tem inclusive fundamento constitucional.

Ingo Wolfgang Sarlet⁴¹ vaticina que a colocação da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado brasileiro, denota que este existe em razão da pessoa humana, e não o inverso, senão vejamos:

Consagrando expressamente, no título dos princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do nosso Estado democrático (e social) de Direito (art. 1º-, inciso III, da CF), o nosso constituinte de 1.988 – a exemplo do que ocorreu, entre outros países, na Alemanha-, além de ter tomado uma decisão fundamental a respeito do sentido, da finalidade e da justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado, reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em razão da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal.

Importante citar um dos mais importantes Projetos de Lei sobre o tema. Esse Projeto teve a iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus, visando a introduzir o artigo 146-A no Código Penal dentro do capítulo dos Crimes contra a Liberdade Individual. A esse Projeto foram apensados outros Projetos de Lei. Foi considerado constitucional pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, que, no entanto, entendeu pela modificação de sua redação, além de que não deveria incidir no art. 146 (constrangimento ilegal), mas no art. 136 do referido Código, como modalidade do crime de maus-tratos. A versão final é a seguinte:

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

⁴¹ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1.988. 4ª- edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2.006, pág. 65.

No entanto, a redação do dispositivo ainda não atinge os objetivos propostos, uma vez que não trata de todas as modalidades existentes de assédio moral praticado nas relações laborais, trata apenas do assédio moral vertical. Além do que, a redação do dispositivo é imprecisa, constituindo “tipo aberto”.

Em relação a tal dispositivo a ser implantado em nosso ordenamento, importante se faz salientar o cuidado que deve se ter na aplicação da pena ao agente assediador, uma vez que não podemos esquecer da situação carcerária precária em que vivem milhares de apenados, além de não ter a maioria dos presídios condições de atingir o seu real objetivo, qual seja o da reeducação do apenado no âmbito social.

Atualmente, é tendência o incremento da produção legislativa no âmbito estadual, com escopo de disciplinar normas para prevenção e repressão do psicoterror na Administração Pública.

No Estado do Ceará, o deputado Chico Lopes apresentou Projeto de Lei objetivando o combate da violência moral na Administração Pública, a novidade do Projeto é que acrescenta ao conceito de assédio moral os prejuízos causados pela conduta do assediador aos serviços prestados ao público ou aos usuários.⁴²

No que tange ao âmbito municipal, muitos municípios brasileiros possuem Projetos de Lei tramitando, versando sobre as penalidades a serem aplicadas aos servidores públicos, tanto da Administração Direta quanto da Indireta, que praticarem qualquer conduta caracterizada como psicoterror no ambiente de trabalho.

Entretanto, a solução para o problema em foco não está apenas no número de dispositivos legais, mas sim na conscientização de todos para tamanha chaga social.

3.3.1 A POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA

As decisões dos tribunais brasileiros acerca do assédio moral ainda são tímidas, todavia, inegável que já começa a se formar uma base jurisprudencial sólida a

⁴² SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 178.

respeito do tema. Aos poucos a jurisprudência vai relevando a importância de se identificar os sujeitos, características intrínsecas e extrínsecas, a tipificação e as provas do assédio moral. Conjunto a isso, o magistrado deve valer-se de sua experiência e conhecimento humano para verificar a existência ou não do dano.⁴³

Destacamos o primeiro acórdão no Brasil reconhecendo o assédio moral. Trata-se do acórdão nº2276/2001 do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória/ES), tendo como relatora a juíza Sônia das Dores Dionísio:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO- INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Da decisão acima, é possível constatar que o assédio moral foi reconhecido como verdadeira forma de violação à dignidade da pessoa humana, devendo, portanto, ser coibido.

Outro acórdão que merece destaque é o de nº 20030661740 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 4ª Turma, tendo como relator Francisco Ferreira Jorge Neto, e revisor Salvador Franco de Lima Laurino, julgado em 22 de julho de 2003:

ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. **O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas**

⁴³ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexó causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. **A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio.** E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral. (Grifou-se)

Como já explanado em tópico anterior, o assédio moral deve ser provado, e a prova deve ser forte o suficiente para embasar uma condenação. No caso em questão, é possível observar que a não procedência do pedido da recorrente se deu pela insegurança da prova da ofensa moral. Não sendo ela robusta e cabal, optou o magistrado pela improcedência da demanda.

No próximo *decisium*, julgado pelo TRT da 17ª Região, os julgadores procuraram dar efetividade ao combate do assédio moral, implementando uma acurada análise de sua caracterização, e ainda faz menção ao art. 478 da CLT a ser observado na quantificação da indenização cabível por dano moral:

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, 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.⁽¹¹⁸⁾

Verifica-se que a Justiça brasileira vem analisando o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho com prudência, avaliando com responsabilidade o conteúdo probatório apresentado pelas partes e evitando a banalização do fenômeno.⁴⁴

⁴⁴ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 185.

CAPÍTULO IV

4 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral muitas vezes ocasiona seqüelas psíquicas, físicas e patrimoniais nas suas vítimas. É nesse momento que o Direito deve servir como um censor a destinar instrumentos de prevenção, repressão e desestímulo a prática dessas condutas. Todo tipo de *mobbing* constitui um perigo para a saúde do trabalhador, fazendo-se necessária sua prevenção.

A nossa Consolidação das Leis Trabalhistas não contém dispositivos específicos para a prevenção do assédio moral como já dito anteriormente, tendo em vista ter sua elaboração se dado em uma época onde a preocupação com o empregado se limitava ao aspecto de sua integridade física. Por esse motivo, suas normas não alcançam a proteção da integridade psicológica ou moral do trabalhador.

Colhemos o escólio esclarecedor de Marcelo Roberto Bruno Válio acerca da caracterização e origem histórica do assédio moral (também denominado “*mobbing*”):

Contudo, o *mobbing* não é uma violência específica do mundo do trabalho, pois se verifica também na escola e na família. Na escola tanto pode ocorrer nas relações professor/aluno, como na relação entre colegas estudantes. Essa nova situação, chamada no velho continente de *mobbing*, e conhecida por assédio moral, tece como berço de estudo a Suécia, sendo difundida na Alemanha e na Itália. Normalmente as situações caracterizadoras do assédio moral, em grande maioria, manifestam-se de diversas formas, sendo mais freqüentes as seguintes hipóteses: a) o empregado é sempre repreendido aos berros, na frente dos colegas de emprego; b) o empregado sempre recebe ameaças verbais de seu superior; c) o empregado sempre é desprezado em suas falas e trabalhos; d) o empregado sempre é sujeito de piadas, apelidos e desconfortos internos na empresa, sendo considerado o ‘banana’ da turma; e) o empregado é isolado na empresa, diante de uma reintegração judicial decorrente de estabilidade configurada; f) o empregado é constrangido a elaborar tarefas inúteis, com metas impossíveis, diante de ordens do empregador ou de seus prepostos; g) o empregado é perseguido por seus colegas de empresa, pois possui uma virtude que os demais não têm, sendo considerado um inimigo capital concorrente a uma ascensão profissional. É importante destacar que o *mobbing* ou assédio moral possui origens aleatórias, podendo ser horizontal, oriundo de fatos ocasionados por empregados colegas da vítima, que possuem mesmo cargo na empresa, ou vertical, ocasionado por superiores hierárquicos.⁴⁵

⁴⁵ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. 1ª- edição. São Paulo: LTR, 2.006, pág. 78.

Quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa, mais fácil fica esconder as práticas do *psicoterror laboral*, tanto por parte de quem o pratica como por quem se beneficia dessas condutas. A psicanalista Marie-France já afirmara que a violência moral tem mais facilidade de ocorrer “quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir”.⁴⁶ Por esse motivo, faz-se necessário a instituição de programas de prevenção, bem como de vigilância constante de condutas de assédio moral nas empresas, que tenham por base o diálogo e a confiança entre empregados e empregadores.

Para tanto, em primeiro lugar, deve haver informação, organização e mobilização dos trabalhadores, bem como dos sindicatos na procura de manter um ambiente de trabalho saudável. A organização da empresa deve ser analisada e avaliada. Segundo Maria Barreto, o combate eficaz ao assédio moral exige a formação de um coletivo multidisciplinar, que envolve sindicatos, advogados, médicos do trabalho, psicólogos, além de vários outros profissionais com o objetivo comum de erradicar o assédio moral das relações de trabalho.

A vinculação da empresa à norma internacional SA 8000, que, resumidamente, visa a um ambiente de trabalho gerido de forma que os direitos humanos básicos dos trabalhadores sejam assegurados, e que a gerência esteja preparada a assumir esta responsabilidade por qualquer dano causado a estes no exercício do trabalho ou em função deste, é uma postura sensata e que deve ser considerada. Além disso, outra medida de grande utilidade à prevenção e combate do assédio moral nas empresas e na Administração Pública seria a adoção de um código de ética, de forma a demonstrar que a organização não admite condutas que desrespeitem a dignidade do trabalhador e que maculem o ambiente de trabalho.

Importante ressaltar, entretanto, que de nada adianta a criação de um código de ética se suas disposições não forem cumpridas, se empregadores e empregados não se conscientizarem da importância de suas condutas e das consequências destas. Deve, ainda, ser criado nas empresas espaço para que os trabalhadores possam fazer suas queixas e denúncias sem medo do desemprego ou da perseguição, sendo garantido sempre o sigilo das informações.

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

As empresas devem elaborar formas de prevenção desse mal, de forma a garantir um ambiente de trabalho seguro, e de preferência deve contar com a participação dos seus empregados; já a vítima deve reagir, valendo-se da proteção legal que lhe é garantida e buscar a efetiva reparação para a agressão sofrida. Algumas propostas de prevenção estão sendo postas em prática e gerando resultados positivos para a obtenção de um ambiente de trabalho mais sadio e propício, implicando conseqüentemente na inibição e diminuição da prática do assédio moral. Dentre essas propostas, citam-se as políticas sindicais de prevenção, as ações empresariais, a intervenção do Ministério Público do Trabalho e os Projetos de lei.

4.1 POLÍTICAS SINDICAIS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Sindicatos são entidades associativas permanentes que representam, respectivamente, trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, e empregadores visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida⁴⁷.

A prevenção do assédio moral pelos sindicatos no interior da empresa deve ser uma arma para combater toda e qualquer conduta que vise a anular os direitos essenciais dos trabalhadores. Segundo Márcia Novaes Guedes⁴⁸, deve haver uma espécie de "marketing social" dos sindicatos em torno do fenômeno; esta tem sido uma ótima arma dos sindicatos para combater a conduta perversa dos agressores, na medida em que ajuda na conscientização e combate dessa prática. Além disso, as parcerias entre sindicatos, estudiosos e especialistas dessa violência moral que acomete milhares de trabalhadores, demonstram que esse é o caminho certo a ser explorado.

Exemplo de experiência bem sucedida nesse sentido é o estudo sobre o assédio moral feito pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco, que em parceria com a ONG canadense Fundo para a Igualdade de Gêneros (FIG) está esclarecendo padrões e empregados sobre este problema que já afeta mais de 40% dos bancários. O projeto

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006. p.1323.

⁴⁸ GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

“Assédio moral na categoria bancária – Uma experiência no Brasil”, além de pesquisa, incluiu palestras e distribuição de cartilhas aos trabalhadores dos bancos em todo o país.

Outro exemplo que vale a pena ser destacado, é o da Itália, onde foi implantada uma associação para combate do *mobbing* e estresse social (PRIMA), que oferece cursos de defesa pessoal, como, por exemplo, o de autodefesa verbal, no qual os participantes aprendem a dominar seus próprios pensamentos e expectativas, tornando-se independentes das limitações e influências do ambiente de trabalho.

A participação dos sindicatos no processo de combate ao assédio moral no meio ambiente laboral se faz de extrema valia, sendo obrigação dos sindicatos colocarem a segurança e saúde das trabalhadoras e trabalhadores, durante as negociações coletivas, em primeiro plano. Devem essas entidades oferecer espaços para as denúncias de forma discreta e sigilosa, de forma a respeitar a dignidade já tão atingida do trabalhador.

A atuação dos sindicatos seja organizando palestras, distribuindo cartilhas expositivas, seja através de mecanismos de conscientização e informação sobre fenômeno, é meio significativo na prevenção do assédio moral. Devendo os trabalhadores cobrar de seus sindicatos que desempenhem seu papel primordial, qual seja o de defensores da classe trabalhista.

4.2 AÇÕES EMPRESARIAIS DE PREVENÇÃO

Economistas demonstram que os custos decorrentes do assédio moral são bem mais elevados do que se gastaria com a sua prevenção, mesmo assim, no Brasil, pode-se dizer que por razões culturais, as empresas não investem muito em medidas preventivas ou sócio-educativas. Todavia, algumas empresas multinacionais demonstram que o investimento nessa área representa um bom negócio em termos econômicos, tendo em vista a diminuição de custos e a melhora na qualidade do serviço e na produtividade, fatores estes indispensáveis para a competitividade do mercado.

Por outro lado, observa-se que a pressão social, todavia, é um fator que tem levado algumas empresas a adotarem programas sociais de prevenção. De um lado

a opinião pública contra a companhia depois da divulgação de um caso de mobbing; de outro a pressão proveniente do marketing social das organizações sindicais dos trabalhadores.⁴⁹

Segundo Marcia Novaes Guedes⁵⁰, algumas outras medidas, se implantadas, contribuiriam de forma significativa para a criação de um ambiente de trabalho saudável, tais como mudanças nas condições de trabalho, no comportamento da direção, melhoria da condição social de cada indivíduo, bem como melhorias de padrão de modalidade do setor.

Resta incontestemente a importância de métodos preventivos ao assédio moral. O ordenamento jurídico brasileiro prevê expressamente que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados, devendo reparar os danos por estes causados, bem como os danos por eles sofridos. Este é apenas mais um motivo pelo qual a empresa deve tentar prevenir a ocorrência desses atos de perversidade, uma vez que pode vir a ser punida até mesmo por sua negligência.

Outros métodos de prevenção sugeridos por Marcia N. Guedes, são os treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva, assim como a redefinição das condições de trabalho, adotando regras para proteger as queixas dos indivíduos que temem represálias no ambiente de trabalho, assim como a figura de um “moderador” que tentará auxiliar o conflito entre as partes.⁵¹

4.2.1 IMPLANTAÇÃO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA AS EMPRESAS

Quando se fala em assédio moral no ambiente de trabalho não se pode deixar de fazer menção aos aspectos éticos que circundam a problemática. É indiscutível que a adoção de um código de ética é de grande relevância na prevenção do *mobbing*.

⁴⁹ GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

⁵⁰ Idem, Ibidem.

⁵¹ Idem, Ibidem.

Segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva, constituem-se poderosos instrumentos para a prevenção do assédio moral, conscientizar e fomentar bons valores, princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho.⁵²

Todavia, apesar da vitória do movimento sindical quanto à inserção dos códigos de ética das empresas, notamos que apenas isso é insuficiente para deter o psicoterror, uma vez que a ética é interna, devendo ser formada na consciência dos indivíduos. Deve haver conscientização.

É importante que as empresas procurem conhecer as causas da violência moral no ambiente de trabalho, observando que é dever dos empregadores garantir condições de trabalho adequadas e de forma a não colocar em risco a saúde e segurança dos seus trabalhadores.

A violência moral é sem dúvida uma espécie de risco invisível, que deve ser coibido através da informação, conscientização e sensibilização coletiva, práticas preventivas e principalmente mudanças na organização de trabalho.

4.3 INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público alcançou maior crescimento. Deixou de ser mero apêndice do Poder Executivo, tal como previsto na EC n. 01/69, para se transformar em instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.⁵³

Entre as principais metas de atuação dessa instituição, podemos destacar o combate a todas as discriminações no trabalho, bem como a defesa do meio ambiente laborativo.

⁵² SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

⁵³ LEITE, Carlos Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

O Ministério Público do Trabalho atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador, como o direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança e ao trabalho, dentre outros. E é através do inquérito civil e outros procedimentos administrativos que assegura a observância dos direitos sociais, bem como da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores.⁵⁴

Segundo Márcia Novaes Guedes, o *parquet* pode ter um papel decisivo na defesa das vítimas do assédio moral, seja através da ação coletiva em defesa do grupo de trabalhadores ofendidos pelos atos do sujeito perverso, seja por meio da condução de ajustes de compromisso bilateral.⁵⁵

No ano de 2006, o Ministério Público do Trabalho instaurou 337 investigações (mais do que o dobro de 2005) para apurar casos de assédio denunciados em empresas dos setores têxtil, cosmético, farmacêutico, químicos, metalúrgico, financeiro e estatal. Em 15 regionais do MPT no Brasil, aproximadamente 50 empresas firmaram termos de ajustamento de conduta se comprometendo a corrigir atitudes que caracterizaram o assédio moral. No ano passado, mais de 30 termos foram assinados pelas empresas.

Além disso, o Ministério do Trabalho tem elaborado e distribuído cartilhas e informativos sobre o assédio moral, o que já tem rendido bons resultados. Exemplo desses resultados é a parceria mantida com a Delegacia Regional do Trabalho em Santa Catarina e o Ministério Público do Trabalho, na elaboração do documento sobre "Assédio Moral e o Mundo do Trabalho", que já apresentou ampla repercussão em âmbito nacional, dando origem inclusive a uma cartilha sobre o assédio moral nas relações do trabalho, que, através de linguagem acessível, visa a esclarecer trabalhadores sobre o fenômeno.⁵⁶

⁵⁴ LEITE, Carlos Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

⁵⁵ GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

⁵⁶ ZIMMERMANN; Santos; Lima. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 9, n. 25, mar. 2003, p. 99-112. Disponível em: <www.prt12mpt.gov.br>. Acesso em: 19 de Março de 2007.

4.4 ANÁLISE DE PROJETOS DE LEI

Como já analisado anteriormente, há, no Brasil, diversos projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional com o escopo de regulamentar a questão do assédio moral.

Dentre tais Projetos de Lei, importante destacar o que visa a alterar o Código Penal e um que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. O Projeto nº 4.742/2001 criminaliza o fenômeno e objetiva criar o artigo 146-A do Código Penal; já o Projeto de Lei nº. 5.970/01, objetiva acrescentar à Consolidação das Leis do Trabalho dispositivos relacionados à coação moral no ambiente de trabalho, concedendo ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho nesse caso, bem com em se tratando de humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas.

Todavia, mesmo implantando mudanças na legislação, teme-se que não seja medida suficiente para coibir todas as práticas de abuso de poder no âmbito do trabalho, uma vez que a Justiça em nosso país ainda se mostra morosa e, provavelmente, a configuração da prática de assédio moral gerará delongas processuais.

Apesar de tudo isso, Jorge Luiz de Oliveira da Silva, afirma ser o Brasil o país onde mais se produziu normas específicas sobre o assédio moral. Já é possível encontrarmos em muitos Estados e Municípios leis que tratam do fenômeno do assédio moral no âmbito da Administração Pública. Contudo, trata-se de uma produção legislativa concentrada, uma vez que somente possui incidência em relação aos servidores públicos.⁵⁷

Vale ressaltar, entretanto, que, apesar de as leis até então promulgadas referirem-se apenas aos servidores públicos, os trabalhadores regidos pela CLT, e até mesmo os que não tem contrato de trabalho assinado, estão protegidos pela Constituição Federal, que em seu artigo 5º, incisos V e X, que asseguram o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, com indenização por danos morais.

⁵⁷ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

No Brasil, onde é crescente o reconhecimento dos efeitos nefastos da violência moral, além de pesquisas e estudos de medidas com o objetivo de coibir tal prática, mostra-se necessário estimular cada vez mais os legisladores para que esbocem uma legislação específica sobre o assunto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tema multidisciplinar a envolver sociologia, direito, psicologia, psiquiatria, medicina do trabalho, dentre outras, a violência moral no ambiente do trabalho não é um fenômeno novo, estando inserido na sociedade desde os primórdios do ser humano, desde que o homem começou a se relacionar com outros homens. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas ainda são escassas e não o resolveram de todo.

Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor, bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

O psicoterror laboral é uma conduta repugnada por toda a sociedade, derivada de um agente agressor que escolhe uma vítima, por motivos que vão desde a luta por um cargo melhor na empresa, até a própria discriminação, e à ataca pontual ou freqüentemente com atitudes hostis com o objetivo de fragilizá-la moralmente.

Importante ressaltar que o assédio moral é uma agressão que ocorre geralmente de forma disfarçada, o que pode tornar dificultosa a produção de provas, a caracterização dos sujeitos, do dano, o nexu causal, mostrando-se muitas vezes ineficientes nossos magistrados ao se deparar com tais casos.

Vale frisar que a adoção da responsabilidade objetiva, a qual tem por fundamento o fato de que a pessoa que cria o risco deve arcar com a reparação dos danos que sua atividade pode causar a outrem, e que o Código Civil adota para responsabilizar o empregador por atos de seus empregados e prepostos, é um grande avanço da responsabilidade civil. Porém, deve ser interpretada com cautela pelos julgadores, sob pena de se condenar sempre o empregador sem levar em conta o nível de culpabilidade do próprio empregado assediador.

De execução geralmente disfarçada, sutil e dissimulada, o procedimento causa danos graves e por vezes irreversíveis. Os agressores produzem notáveis prejuízos à saúde física e psíquica do trabalhador. Instalado o assédio moral no ambiente de trabalho, a produtividade decresce, o absenteísmo é uma realidade e o acidente, dentro

ou fora do trabalho, torna-se comum. A repercussão do assédio moral na sociedade atinge inclusive a família. Todavia, a violência moral não gera conseqüências apenas para o trabalhador, mas também para a empresa, dentre elas a queda na produtividade do estabelecimento, que se reflete na economia, com eventuais falências, conferida pela debandada de trabalhadores.

Senão para a extinção do problema, mas para a prevenção dessa forma de violência, cabe aos poderes legisladores municipais, estaduais e federal uma maior preocupação e dedicação com a matéria, promovendo legislação adequada. Importante também a atuação do Ministério Público através de fiscalização e denúncia impiedosas e ao Poder Judiciário cabe a aplicação da exígua lei vigente, com o respaldo oferecido pela Constituição Federal.

Através deste estudo buscamos, reunimos e desenvolvemos diversos argumentos e fundamentos quanto ao assédio moral no Direito do Trabalho, além de apontar algumas questões controvertidas.

Claro que outras conclusões poderão ser tiradas através de um estudo mais profundo sobre o tema e em outras áreas, como, por exemplo, a medicina e a psicologia. Este trabalho não teve a pretensão de esgotar o assunto do assédio moral na área trabalhista, mas espera-se ter apresentado o melhor possível, contribuindo para o estudo do tema e até para a elaboração de medidas legislativas específicas no Direito do Trabalho, buscando erradicar o assédio no ambiente laboral, medidas legislativas realmente sérias e que venham de encontro ao anseio de milhares de trabalhadores que desejam obter um ambiente de trabalho seguro e sadio e não apenas medidas legislativas obtidas na "calada da noite", precarizando ainda mais o Direito do Trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

LIVROS:

BARROS, Alice Monteiro de. **“Curso de Direito do Trabalho.”**3ª- edição. São Paulo: LTR, 2007.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 32. ed atual. por Eduardo Carrion. - São Paulo: Saraiva, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** 2ª- edição. São Paulo: LTR, 2.007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2006. p.1323.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **“Assédio moral nas relações de trabalho”.** 1ª- edição. Campinas: Russell Editores, 2004.

GILGLIO, Wagner D. **Justa Causa.** 4. ed. rev. e ampl. - São Paulo: LTr, 1993, p. 70.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada.** *Aletheia*, dez. 2005, no.22, p.101-108. ISSN 1413-0394.

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

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.** 2ª- edição. São Paulo: LTR, 2.007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1.988**. 4ª- edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2.006.

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

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. 1ª- edição. São Paulo: LTR, 2.006.

DOCUMENTOS JURÍDICOS:

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

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. **Vade Mecum**. 3. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

PERIÓDICOS:

GUIMARÃES, Cerise Dias; TARCITANO, João Sérgio de Castro. **“Assédio moral no ambiente de trabalho”**. Disponível em: <http://www.partes.com.br/ed53/Assedio%20Moral%20no%20Ambiente%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 14 out. 2007.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 09 out. 2007.

MOURA, Mauro Azevedo. **“Assédio moral”**. Disponível em: <http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>. Acesso em: 14 out. 2007.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 22 out. 2007.

ZIMMERMANN; Santos; Lima. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 9, n. 25, mar. 2003, p. 99-112. Disponível em: <www.prt12mpt.gov.br>. Acesso em: 19 de Março de 2007.