



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**MONOGRAFIA JURÍDICA**

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS REPERCUSSÕES NO**  
**DIREITO DO TRABALHO**

**RAVENA GIRÃO BARRETO RODRIGUES**

**FORTALEZA – CE**

**2007**

RAVENA GIRÃO BARRETO RODRIGUES

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS REPERCUSSÕES NO  
DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Marcelo Rodrigues Pinto

Fortaleza – CE

2007

Ravena Girão Barreto Rodrigues

**O ASSÉDIO MORAL E SUAS REPERCUSSÕES NO  
DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Marcelo Rodrigues Pinto.

**Banca Examinadora**

---

Professor Marcelo Rodrigues Pinto  
(Professor Orientador e Mestre em Direito Público – UFC)

---

Professora Rosa Júlia Plá Coelho  
(Doutora em Direito Constitucional e Professora da FFB)

---

Érica Santos Correia  
(Bacharel em Direito – UFC)

Monografia aprovada em 10 de dezembro de 2007.

A meus pais, que sempre me dedicaram  
todo o seu amor e me incentivaram em  
minhas mais íntimas aspirações.

Ao Professor Marcelo Rodrigues Pinto, pela orientação na realização deste trabalho;  
À Dra. Rosa Júlia Plá Coelho, mestra e amiga, e à Érica Santos Correia, pela atenção e consideração em aceitar compor a banca examinadora;  
Aos meus familiares e amigos, pelo apoio incondicional.

## RESUMO

O modo moderno de organização dos vínculos de trabalho contribuiu decisivamente para que, especialmente nas últimas décadas, fossem intensificados problemas advindos dessa relação conflitual. O assédio moral é justamente uma espécie desses conflitos. Ele se configura em situações em que um ou mais trabalhadores são submetidos, persistentemente, a condutas negativas (humilhações, perseguições, constrangimentos e ofensas) no trabalho, ou em razão dele. O assediado enfrenta verdadeira afronta à sua dignidade como pessoa humana, o que repercute em diversas áreas de sua vida (relações familiares, vínculos de amizade, higidez física e mental, dentre outras). Os estudos elaborados sobre o assédio moral no trabalho conferiram ao problema a visibilidade que o mesmo merece. O presente trabalho monográfico enfoca o contexto econômico que fomenta o assédio moral, as condutas pelas quais ele se manifesta, seus efeitos e suas implicações no campo jurídico. A pesquisa aponta para a realização do combate e da punição das práticas de assédio moral nos termos da legislação vigente em nosso país. Entretanto, também indica que a luta contra o assédio moral se faz pela conjunção de vários instrumentos: ampla conscientização sobre o tema; adoção de medidas de prevenção por parte das empresas e governos; fiscalização de diversos órgãos e entidades (controle interno e externo ao âmbito da empresa); atuação do Poder Judiciário no sentido de assegurar os direitos dos trabalhadores, punindo os responsáveis pelas agressões e desestimulando as condutas ofensivas; e elaboração de legislação específica.

Palavras-chave: assédio moral, traços característicos, efeitos, repercussões jurídicas, conscientização, medidas de prevenção e repressão.

## **ABSTRACT**

The modern mode of organization in the workplace has decisively contributed, especially in the last decades, to intensify problems that came from this conflicted relationship. Moral harassment is exactly one kind of these conflicts. It is configured in situations that one or more workers are submitted, persistently, to negative behaviors (humiliations, persecutions, constraints and offenses) at work, or because of it. The bullied worker faces real affront to his dignity as a human being which causes repercussions in several areas of his life (family relationships, friendships, physical and mental health, among others). The studies about moral harassment at the workplace have conferred it the visibility that it deserves. The present monographic work approaches the economic context that fosters moral harassment, the conducts whereby it is manifested, as well as the effects and implications thereof in the juridical realm. The research covers the accomplishment of efforts to combat and punish the practises of moral harassment in terms of legislation currently in effect in Brazil. However, it also indicates that the struggle against moral harassment must be done through the conjugation of several instruments: broad-based awareness-building on the issue; adoption of preventive measures on the part of corporations and governments; auditing by various agencies and entities (internal and external control of corporate environment); action by Judicial Branch in the sense of assuring workers rights, by punishing those responsible for aggressions and discouraging offensive conduct; and the drafting of specific legislation.

**Keywords:** moral harassment, characteristic traits, effects, judicial repercussions, awareness-building, prevention and repression measures.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1 NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL</b> .....	13
1.1 Conceituação .....	15
1.2 Caracterização de condutas .....	18
1.2.1 <i>Conduta abusiva</i> .....	19
1.2.2 <i>Natureza psicológica da agressão</i> .....	20
1.2.3 <i>Reiteração da conduta</i> .....	21
1.2.4 <i>Finalidade de exclusão</i> .....	23
1.2.5 <i>Necessidade de dano</i> .....	23
1.3 Vitimologia.....	26
<b>2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	29
2.1 Evolução histórico-jurídica das relações laborais .....	29
2.2 Identificação do assédio moral decorrente de vínculo laborativo .....	32
2.3 Conseqüências .....	35
2.4 Espécies de assédio moral no trabalho .....	39
2.4.1 <i>Assédio vertical descendente</i> .....	39
2.4.2 <i>Assédio vertical ascendente</i> .....	41
2.4.3 <i>Assédio horizontal</i> .....	41
2.4.4 <i>Assédio misto</i> .....	42
<b>3 ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	44
3.1 Notas sobre a regulamentação estrangeira.....	44
3.1.1 <i>Organização Internacional do Trabalho</i> .....	45
3.1.2 <i>Suécia</i> .....	46
3.1.3 <i>França</i> .....	47
3.1.4 <i>Reino Unido</i> .....	48
3.1.5 .....	

3.1.5	<i>Estados Unidos da América (EUA)</i> .....	45
3.1.6	<i>Itália</i> .....	50
3.1.7	<i>Espanha</i> .....	52
3.1.8	<i>Portugal</i> .....	54
3.1.9	<i>América Latina</i> .....	55
3.1.10	<i>Outras legislações internacionais</i> .....	55
3.2	Legislação brasileira .....	57
3.2.1	<i>Constituição Federal de 1988</i> .....	59
3.2.2	<i>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)</i> .....	62
3.2.3	<i>Código Civil</i> .....	65
3.2.4	<i>Código Penal</i> .....	66
3.3	Tutela específica sobre assédio moral no Brasil.....	69
3.3.1	<i>Legislação estadual</i> .....	69
3.3.2	<i>Lei municipais</i> .....	70
3.3.3	<i>Projetos de Lei no âmbito federal</i> .....	72
3.4	Responsabilidade Civil.....	77
3.4.1	<i>Contornos da reparação do dano moral</i> .....	81
3.4.2	<i>Posição jurisprudencial trabalhista</i> .....	86
<b>4</b>	<b>AÇÕES DE PREVENÇÃO E DE REPARAÇÃO EM FACE DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</b> .....	<b>91</b>
4.1	Instrumentos de prevenção, fiscalização e combate ao assédio moral .....	91
4.2	Critérios relativos ao <i>quantum</i> indenizatório .....	95
4.3	Posição jurisprudencial trabalhista .....	98
	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>103</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>106</b>

## INTRODUÇÃO

Ao analisarmos a realidade das relações de trabalho na atualidade, verificam-se profundas alterações introduzidas pelo novo modo de organização do mercado produtivo. A competitividade empresarial a qualquer custo, o exacerbamento do individualismo, a incessante cobrança para que o trabalhador não somente alcance as metas impostas, mas que as ultrapasse, são características deste ambiente de trabalho moderno.

No modelo que se apresenta, as bases que regem a economia se alicerçam nas premissas instituídas pelo neoliberalismo, marcado pela restrição da interferência do Estado no setor econômico e pela propagação da plena liberdade de atuação para as forças que agem no mercado produtivo. Para o trabalho e para o trabalhador, a sedimentação dessa forma de organização tem representado uma competição autofágica. O elevado grau de modernização pela qual passaram os meios de produção gerou um achatamento do número de postos de trabalho. Esse efeito tem sido utilizado pelas empresas como argumento para acirrar a competição entre os seus empregados. Em outras palavras, o *fantasma* do desemprego é sempre manipulado de forma a induzir os trabalhadores a aceitar a restrição de direitos trabalhistas, mesmo aqueles considerados intangíveis, bem como a aceitar também a precarização do ambiente e das relações de trabalho.

No dizer de Marie-France Hirigoyen, “em um sistema de concorrência desenfreada, a frieza e a dureza tornam-se norma. A competição, sejam quais forem os meios utilizados, é considerada válida e os perdedores são deixados de lado”.<sup>1</sup> A nova organização do ambiente de trabalho valoriza o poder, a hierarquia e a submissão dos empregados em relação aos interesses da empresa, em detrimento de sua dignidade como indivíduo. Nesse passo, o trabalhador é obrigado a se submeter a diversas formas de pressão, tudo em prol de elevar o desempenho econômico-financeiro da empresa. A todo momento, o empregado é controlado e tem sua produtividade avaliada segundo critérios meramente quantitativos, baseados em metas e lucros a serem atingidos. A conjunção desses fatores propicia o afastamento de elementos humanos, como

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. p. 93.

o respeito à dignidade do outro e a ética no trato pessoal, ao mesmo tempo que propicia a disseminação de condições favoráveis à violência psicológica.

Nessa toada, o cenário acima descrito consiste em ambiente adequado à disseminação do assédio moral e de diversos outros tipos de doença de cunho emocional relacionadas ao desempenho das atividades laborativas. A degradação do ambiente de trabalho, promovida pelas práticas violentas, pela gestão fundada na pressão sobre os obreiros, apresenta, sem dúvida, uma forte relevância jurídica, pois vai de encontro aos direitos e garantias assegurados aos trabalhadores pelos ordenamentos jurídicos de inúmeros países, incluindo o Brasil.

Pelo fato de causar graves implicações na seara jurídica, além de influir sobre outros ramos do conhecimento, o assédio moral tem ganhado notoriedade internacional. Não somente juristas, mas também especialistas de diversas áreas de conhecimento científico vêm se debruçando sobre esse tema, objetivando conceituá-lo e estabelecer causas e efeitos, além de medidas preventivas e punitivas. Esta monografia busca desenvolver um estudo a respeito do assédio moral sob o ponto de vista de sua caracterização, delineando motivações e conseqüências, bem como avaliando os aspectos pertinentes às relações de trabalho e as implicações conexas com o Direito do Trabalho.

Inicialmente, propusemo-nos a identificar aspectos para determinar o enquadramento de condutas que configuram a efetivação de assédio moral decorrente de vínculo laborativo e a verificar as motivações que influem para sua prática, além de avaliar os efeitos desses comportamentos no que tange às relações interpessoais no ambiente de trabalho. Em seguida, foi realizada uma abordagem sobre as repercussões do fenômeno no inerente ao universo jurídico, mormente acerca da legislação aplicável ante a configuração do assédio moral conexo ao vínculo laboral e da tutela jurisdicional que tem sido concedida às suas vítimas. Por derradeiro, expusemos algumas ações que podem ser tomadas na persecução da prevenção e da repressão ao cometimento desses atos degradantes.

Para tanto, foram elaborados quatro capítulos. O capítulo inicial apresentou as noções gerais sobre a temática em foco, relatando como foram estabelecidas as primeiras concepções

sobre o assédio moral. Assim, desenvolveu-se um esforço para a conceituação do assédio moral, perpassando por uma breve exposição do perfil das vítimas e pela indicação dos elementos que compõem as condutas que representam a configuração do assédio moral.

No segundo capítulo, priorizou-se estabelecer o liame existente entre as práticas de assédio moral e as relações de trabalho da atualidade. Para tal, efetuou-se uma explanação a respeito dos vínculos laborais hodiernos e da identificação da inserção das condutas ensejadoras do assédio moral nesse panorama. A partir daí, o enfoque passou a ser as implicações que tais práticas produzem no ambiente de trabalho e sobre as pessoas que nele estão inseridas. Ademais, tendo em vista a multiplicidade dos comportamentos, realizou-se ainda uma abordagem sobre as espécies de assédio moral no trabalho que podem ser verificadas.

Em relação ao tratamento que o Direito tem dispensado ao fenômeno, no terceiro capítulo foi realizado o cotejo das normas que são possíveis de serem aplicadas às hipóteses de assédio moral. Restou demonstrado que o assédio moral é assunto que possui produção legislativa relevante no contexto internacional. No inerente à legislação nacional, vê-se que há esforços sendo desenvolvidos no sentido de oferecer melhor tutela. Por sua vez, a jurisprudência reconhece que o assédio moral no trabalho enseja a responsabilidade civil do empregador, fazendo o trabalhador jus à indenização devida pelos danos morais, materiais ou à imagem a que for exposto.

Por fim, o capítulo quarto discorre sobre as contra-medidas que podem ser tomadas para evitar e combater a prática da tortura psicológica no ambiente de trabalho, esclarecendo que os protagonistas de tais ações são precipuamente: o empregador, inclusive pelo dever legal que lhe é imposto; o próprio assediado; o Ministério Público do Trabalho, em razão de seu papel como *custos legis*; e o médico do trabalho, profissional que inequivocamente pode constatar os malefícios que um ambiente de trabalho em processo de degradação acarretam nos trabalhadores que dele participam. Neste tópico, foi também realizada uma exposição do que os juristas têm pensado a respeito da indenização pelos danos morais acarretados pela conduta assediante. Essa espécie de lesão mereceu especial atenção, visto que consiste no tipo de dano mais

freqüentemente verificado nos casos de assédio moral, bem como pela determinação do *quantum* indenizatório a ser apurado em favor da vítima.

Para proceder a coleta de informações visando à elaboração deste estudo monográfico, realizou-se pesquisa doutrinária, bibliográfica e documental, atinente ao tema, cujas concepções encontravam-se expostas em livros e artigos extraídos da rede mundial de computadores. Além disso, também foi feito levantamento de julgados proferidos pelos Egrégios Tribunais pátrios que guardassem relação com o objeto desta pesquisa, obtidos através de suas respectivas páginas na *internet*.

# 1

## NOÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

A existência de assédio moral nas relações humanas não constitui fenômeno recente. Chega-se mesmo a afirmar que, na esfera das relações de trabalho, é tão antigo quanto este. Todavia, os estudos sobre a temática é que são relativamente recentes. Na década de 1960, o médico sueco Peter-Paul Heinemann deu início a pesquisas sobre o comportamento de crianças no ambiente escolar e observou que eram intensas as demonstrações de hostilidade, sobretudo quando uma criança invadia o espaço de outra. Após essa pesquisa pioneira a respeito de assédio moral nas relações humanas, outros trabalhos se seguiram; mas somente nos anos 80 é que o pesquisador alemão Heinz Leymann observou a existência de tal comportamento no âmbito das relações de trabalho. Ele identificou um certo nível de violência que, em geral, se manifestava de forma insidiosa, e raramente se traduzia em violência física. A partir da constatação de que diversos trabalhadores eram expostos, durante certo período de tempo, a comportamentos humilhantes em seu local de trabalho, independentemente do nível hierárquico daquele que praticasse a conduta, Leymann assim definiu o assédio moral:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> LEYMANN, Heinz, Estocolmo: [s. n.], 1984. Pesquisa realizada pelo *Nacional Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*. Apud PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

As reflexões e conclusões apresentadas pelo pesquisador alemão deram início a estudos mais profundos e diversificados, em variadas esferas de conhecimento, e motivaram a apuração das primeiras estatísticas sobre o tema na Europa, popularizando sua discussão e fazendo surgir as primeiras medidas com vistas ao atendimento médico-psicológico das vítimas na Alemanha.<sup>3</sup> Nesse tocante, cabe destacar as diferentes denominações para o assédio moral. Na Alemanha e demais países de língua germânica, o termo para designar assédio moral, utilizado pela primeira vez por um famoso etilogista<sup>4</sup> chamado Konrad Lorenz, foi *mobbing*, vocábulo que deriva do verbo *to mob* e significa cercar, assediar, agredir, atacar, dentre outras coisas. Esta nomenclatura também é empregada pela Itália, inclusive no texto de seu Código Civil (artigo 2.087).<sup>5</sup>

Na França, a palavra utilizada para se referir ao assédio moral é *harcèlement* moral; que se associa à perversão moral. Na Inglaterra, esse fenômeno recebe o nome de *bullying*, que deriva do verbo *to bully*, significando tratar com grosseria, desumanidade, tirania. Os Estados Unidos, por seu turno, denominam-no de *harassment*, com sentido voltado para ataques constantes e repetitivos cujo fito é aniquilar ou destruir a vítima. Na Espanha, chama-se *acoso moral* ou *acoso psicológico*; já no Japão, é conhecido como *murahachibu* ou *ijime*; e em Portugal, são empregadas as denominações terrorismo psicológico ou assédio moral.<sup>6</sup>

A doutrina pátria consagrou como mais adequada a nomenclatura assédio moral, termo que representou com mais fidedignidade a identificação do teor das condutas dos assediadores. O vocábulo assédio é entendido como insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas, pretensões, etc.<sup>7</sup> O termo ainda é ressaltado pelo adjetivo moral, indicando que a insistência ou perseguição representa ofensa à integridade física e/ou mental da pessoa.

---

<sup>3</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 77-78.

<sup>4</sup> A etiologia consiste em um ramo da Biologia que tem por objeto o estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente. Apud FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004. p. 38.

<sup>5</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 38-39.

<sup>6</sup> Ibid., p. 39-40.

<sup>7</sup> BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: Fundação Nacional de Material Escolar (FENAME), 1980. p. 138, definição nº 2.

## 1.1 CONCEITUAÇÃO

Não obstante a relevância de estabelecer a apropriada terminologia para o assunto em questão, avulta em importância refletir sobre outros aspectos do assédio moral. Em verdade, trabalhadores do mundo inteiro convivem com este problema há muitos anos; porém, somente a partir do momento em que estudiosos de diversas áreas perceberam que era imperioso desenvolver pesquisas mais aprofundadas nessa seara é que o assédio moral passou a ser encarado como um problema capaz de gerar intensas conseqüências nas relações entre o assediador e a vítima, e entre estes e os que atuam em seu mesmo ambiente social.

Faz-se necessário ressaltar que o assédio moral não se restringe a comportamentos que sejam pertinentes ao desempenho de atividade de trabalho. A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen foi uma das primeiras estudiosas a voltar sua atenção para este tema. Em sua pesquisa, ela identificou a existência do que denominou de processos perversos em vários níveis das relações humanas, a saber: violência perversa na família e entre casais, e violência perversa na empresa.<sup>8</sup> No chamado processo perverso, o indivíduo utiliza mentiras e manipulações, freqüentemente indulgenciadas pelas outras pessoas que com ele convivem, “para abrir um caminho dentro da sociedade, deixando atrás de si pessoas feridas e vidas devastadas”.<sup>9</sup>

Em razão de uma reestruturação das relações de trabalho, baseada nos paradigmas introduzidos pelo modo de produção capitalista e globalizado, as condutas que manifestam assédio moral são mais evidenciadas. O poder de que desfruta o empregador, ou seu preposto hierarquicamente superior ao trabalhador, seduz de modo a dirigir suas ações para manter, ou obter ainda mais poder. Em geral, o perverso é alguém que deseja se impor como uma figura que detém força superior aos demais indivíduos e que por isso os amedronta ou facilmente os manipula para atingir seus interesses do perverso. Assim, num ambiente de trabalho marcado pela ávida busca por altos níveis de produtividade e por um intenso grau de competitividade, o perverso encontra condições favoráveis à prática de assédio moral.

---

<sup>8</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. p. 9-20.

<sup>9</sup> Ibid., p. 13.

Partindo das premissas que orientaram seus estudos iniciais, Marie-France Hirigoyen extraiu o seguinte conceito para assédio moral:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>10</sup>

Os estudos que seguiram a trilha de discussões inaugurada pela autora francesa buscaram conceituar de forma adequada o assédio moral. De modo geral, as definições ressaltam a conduta abusiva, de natureza psicológica, que sistematicamente agride a dignidade do indivíduo, submetendo-o a situações humilhantes, constrangedoras, e até discriminatórias, a fim de desestabilizá-lo emocional e psiquicamente, ou excluir-lhe de ambiente de convívio social. Sob a ótica do Direito, o assédio moral consiste em atos que atacam frontalmente princípios constitucionais de relevo; princípios que orientam toda a formação do ordenamento jurídico e o modo de organização do Estado brasileiro, a exemplo dos princípios fundamentais da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, incisos III e IV da CF/1988, respectivamente). Além disso, o estudo desse fenômeno apresenta extrema importância para o Direito do Trabalho, posto que as ações que materializam o assédio moral também violam os deveres decorrentes do contrato de trabalho \_ boa-fé dos contratantes, respeito mútuo, não-discriminação, obrigação de o empregador garantir ambiente de trabalho sadio, dentre outros.

Nesse diapasão, trazemos à baila alguns dos conceitos a que chegaram os estudiosos acerca do assunto. Inicialmente, destaca-se a definição apresentada pela Associação contra o Estresse Psicossocial e contra o *mobbing*, fundada em 1993, na Alemanha:

Comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinados, na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo

---

<sup>10</sup> Ibid., p. 65.

sistemático, freqüentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho.<sup>11</sup>

Segundo o entendimento de Márcia Novaes Guedes:

*Mobbing* (termo que também designa assédio moral) significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.<sup>12</sup>

No dizer de Margarida Maria Silveira Barreto, o terrorismo psicológico [...]

[...] é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.<sup>13</sup>

A nosso sentir, o assédio moral pode ser definido como a conduta, comissiva ou omissiva, que submete reiteradamente o indivíduo a situações degradantes e vexatórias, violentando sua dignidade, sua personalidade, sua identidade, e causando graves consequências à sua saúde psíquica e física. Quando relacionado ao vínculo laborativo entre assediador e vítima, o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho ou em decorrência do exercício das funções a este inerentes, concretizando-se através de atos, palavras, gestos, ofensas ou comentários

---

<sup>11</sup> Apud 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: 21 ago. 2007.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

perniciosos e depreciativos, com o propósito de tornar o obreiro vulnerável e excluí-lo do ambiente de trabalho, ou impeli-lo a afastar-se.

## 1.2 CARACTERIZAÇÃO DE CONDUTAS

A tarefa de estabelecer a caracterização das atitudes que manifestam o assédio moral consiste em algo especialmente delicado. Em geral, o terrorismo psicológico se instala em determinado ambiente de convívio social devido à presença de indivíduo que possui forte desejo de alcançar elevado *status* de poder, independentemente dos meios necessários para isso. Os moldes em que as relações humanas se estabelecem no mundo atual produzem a degradação de valores éticos; salta aos olhos o individualismo, o materialismo e o desejo desmedido pelo poder. A sociedade se relaciona sem freios éticos que a guiem, e o semelhante se torna um mero objeto a ser manipulado para se alcançar um objetivo traçado.

Além da aspiração por ascensão social, a vaidade pessoal também constitui motivação para a prática de assédio moral. É sabido que a sociedade contemporânea valoriza sobremaneira a imagem que alguém cultiva de si mesmo perante seus pares. Muitas das vítimas escolhidas pelo assediador são pessoas tidas por seu grupo social como fracas ou pouco espertas; no entanto, também não são raras as vezes que o perverso volta-se para aqueles indivíduos mais resistentes, que não se deixam subjugar pela posição de autoridade de outrem, que demonstram reação diante das pressões que lhe são impostas. Para alcançar seus objetivos, é freqüente o agente ardilosamente mascarar os atos de assédio, dando-lhes a conotação de brincadeiras e zombarias perfeitamente toleráveis pelo senso comum. Entretanto, como esclarece a vitimóloga Marie-France Hirigoyen, a perversidade decorre de uma fria racionalidade por parte do agressor, unida à sua incapacidade de considerar os outros como seres humanos.<sup>14</sup> O assédio moral representa um processo de violência silenciosa, desenvolvido a partir de motivações como as supramencionadas, cujo intuito é atingir uma pessoa, ou um grupo de pessoas, e cujas seqüelas são sua desqualificação, a redução de sua auto-estima, sua exposição a situações de estresse e constrangimento.

---

<sup>14</sup> HIRIGOYEN, op. cit., *Assédio moral...*, p. 13.

Do conceito aduzido linhas acima, podem ser extraídos os traços característicos do assédio moral, quais sejam: conduta abusiva; natureza psicológica da agressão; reiteração da conduta; finalidade de exclusão. Em relação à necessidade de caracterização de dano psíquico, as opiniões doutrinárias não são uníssonas. Tal divergência será objeto de abordagem mais aprofundada em tópico específico.<sup>15</sup>

### *1.2.1 Conduta abusiva*

Nas relações em sociedade, seus sujeitos inevitavelmente estabelecem vínculos que possuem múltiplas formas de se manifestarem. Em laços de amizade ou de camaradagem, são livremente praticados diálogos e brincadeiras. Contudo, a partir do momento em que estas formas de expressão extrapolam os limites aceitáveis para um bom e sadio convívio, efetiva-se um verdadeiro abuso no exercício das faculdades do ser humano. Juridicamente considerado, o abuso de direito traduz o uso ilegítimo de uma faculdade jurídica, e se apresenta como a prática (ou omissão) de ato permitido pelo ordenamento jurídico, mas que ultrapassa os limites socialmente estabelecidos pelo senso comum daquilo que é entendido como normal.

Percebe-se, então, que as práticas abusivas interligam-se ao exercício de liberdades individuais, onde é imprescindível observar os direitos e as garantias de que as outras pessoas igualmente dispõem. Ao tratar do tema direitos fundamentais da pessoa humana, o brilhante constitucionalista Paulo Bonavides assevera que os mesmos efluem dos princípios cardeais que forjaram o lema revolucionário francês do século XVIII, quais sejam: liberdade, igualdade, fraternidade.<sup>16</sup> Tais ideais se manifestam nas Constituições contemporâneas sob três ordens: direitos fundamentais de primeira geração, de segunda geração e de terceira geração. No presente tópico, tem relevo o enfoque aos direitos de primeira geração, que são aqueles vinculados à liberdade e que valorizam o homem-singular. A esse respeito, invocam-se as preciosas palavras do citado autor:

---

<sup>15</sup> Ver o item *1.2.5 Necessidade de dano*, no Capítulo 1 deste estudo.

<sup>16</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 562.

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado.<sup>17</sup>

Nesse ínterim, o assédio moral manifesta-se como flagrante desrespeito ao princípio constitucional da dignidade humana, posto que o assediador aproveita-se de seu vínculo com a vítima (o qual, em geral, consiste em posição de superioridade) para lhe impor uma jornada de humilhações, afetando sua honra, sua moral, sua saúde mental e física.

Importa ainda observar que este elemento conduz à afirmação de que o agente assediador é dotado de consciência a respeito de suas práticas. Em verdade, seria uma incongruência admitir a possibilidade de o perverso não ser consciente da antijuridicidade de sua conduta, tanto em razão da racionalidade que a perversão exige, quanto pelo fato de que o assédio moral também se caracteriza pela repetição da atitude do agente. O abuso, o excesso, o descomedimento revela a intenção antijurídica do ofensor; demonstra a deliberada intenção de atacar psicologicamente a vítima e a consciência das conseqüências que seus atos podem trazer. Mesmo em face de hipóteses como a do empregador que não tinha conhecimento do assédio moral praticado por seu preposto, ainda sim restaria materializada a ilicitude de sua conduta omissiva, em face do seu dever de vigilância.

### *1.2.2 Natureza psicológica da agressão*

Pelas concepções explicitadas, vê-se que não por acaso o assédio moral foi denominado terror psicológico. O comportamento do agente perverso se concretiza pela junção de ofensas, intimidações, insultos e humilhações diversas. A vítima é hostilizada, inferiorizada, ridicularizada, desacreditada e isolada dentro de seu grupo de convívio. Os demais integrantes, por submissão ou por medo de passarem pelas mesmas situações de violência, rompem os laços com a vítima ou reproduzem os atos de perseguição.

---

<sup>17</sup> Ibid., p. 563

Essa contínua degradação psicológica desperta no indivíduo assediado sentimentos de raiva, medo, falta de confiança em si mesmo, inferioridade e, muitas vezes, sentimento de culpa. A manipulação exercida pelo agente é tão intensa que não raro a vítima é envolvida e levada a se considerar merecedora de tais humilhações e constrangimentos, ou mesmo culpada de sua incompetência e sua incapacidade de reagir às pressões sofridas.

A principal seqüela dessa tortura psicológica é o abalo à saúde mental e física do assediado, que somatiza os danos experimentados por meio de depressão, estresse, distúrbios do sono, doenças neurológicas, etc, evoluindo até para o suicídio. Tal característica apresenta demasiada relevância, pois poderá servir como orientação para delimitar o alcance da eventual reparação que a vítima possa deduzir em juízo.

### 1.2.3 *Reiteração da conduta*

A repetição dos atos ofensivos e constrangedores consiste em fator primordial para a caracterização do assédio moral. Da análise das condutas que configuram o assédio, percebe-se que o mesmo toma forma segundo um verdadeiro processo de agressões, no qual estão presentes traços como a continuidade e a habitualidade do comportamento do assediador em relação à sua vítima. No fenômeno em estudo, a materialidade do efeito destrutivo está verdadeiramente nos freqüentes e incessantes ataques à higidez da vítima. Conclui-se, pois, ser necessário que a prática de assédio seja revestida de continuidade no tempo. Por ser de difícil identificação, é a reiteração dos comportamentos perversos que permite a clarificação do fenômeno.

Alguns pesquisadores estabeleceram um critério temporal para a caracterização do assédio moral. Em seu estudo sobre assédio moral no trabalho, Heinz Leymann determinou ser necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez por semana durante um período não inferior a seis meses.<sup>18</sup> Por outro lado, Marie-France Hirigoyen considera que a duração da agressão pode variar de seis meses a três anos.<sup>19</sup> Apesar de assinalar que, devido à evolução pela

---

<sup>18</sup> ALKIMIN, op. cit., p. 51.

<sup>19</sup> HIRIGOYEN, op. cit., *Mal-estar no trabalho...*, p. 117.

qual os estudos do assédio moral passaram, atualmente não seria mais aconselhável se utilizar uma definição temporal rígida, Jorge Luiz de Oliveira da Silva ainda reconhece a necessidade de que haja verificação de conduta habitual e reiterada para ser atestada a existência de assédio moral.<sup>20</sup>

No tocante à frequência das atitudes hostis, é importante esclarecer que alguns doutrinadores, ao contrário dos nomes citados acima, já aventam a possibilidade de que o assédio moral advenha de ato isolado. Márcia Novaes Guedes, admite que o terror psicológico poderia ser tanto de longa duração, quanto concretizado em situação pontual. Como exemplo, a autora cita a hipótese de ocorrer assédio moral em um processo de seleção de empregado. “O fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens que vão em busca de um estágio profissional ou do primeiro emprego”.<sup>21</sup> Mauro Vasni Paroski assevera que não haveria como sempre aceitar os critérios temporais estabelecidos pelos pioneiros do estudo do assédio moral, sendo a gravidade e a intensidade da conduta os parâmetros mais adequados.

Com a devida vênia, ousamos discordar da admissibilidade de refugar o elemento da reiteração para a configuração do *acoso moral*. O referido caractere consiste naquilo que particulariza a conduta do agente, dando-lhe a feição de perseguição, de agressão capaz de desencadear os efeitos já anteriormente aludidos. É necessário enquadrar os atos praticados nessas condições em uma categoria mais abrangente e distinta do assédio, qual seja, a do dano moral. Portanto, no dizer de Rodrigo Dias da Fonseca, a repetição do comportamento do agressor é elemento que confere autonomia ao assédio moral, reconhecendo-o como categoria jurídica com contornos próprios.<sup>22</sup>

Em que pesem os comentários acima expendidos, do ponto de vista justrabalhista, existe orientação sobre o tema que recomenda o afastamento do requisito da repetição de conduta em

---

<sup>20</sup> 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. 15-16.

<sup>21</sup> Apud MOLON, op. cit.

<sup>22</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral**: breves notas. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

situações de exceção, por exemplo, em situações pontuais como processos de seleção. Conforme o entendimento de Luciana Santucci, “[...] o conceito de assédio moral deverá alargar-se para punir igualmente essas situações que maltratam e ofendem a dignidade da pessoa que de boa-fé se submete aos testes de seleção [...]”.<sup>23</sup>

#### *1.2.4 Finalidade de exclusão*

Outra face que revela o terror psicológico é o intuito que com ele se pretende atingir. O agente agressor identifica seu alvo dentre aqueles indivíduos que o incomodam, ou que podem interferir de forma negativa em sua ascensão; a partir de então, ele passa a perseguir sua vítima, minando sua posição perante o grupo, fragilizando sua autoconfiança, molestando sua individualidade, sua honra ou a de seus familiares, desestabilizando suas forças para reagir, até culminar em demasiado grau de ataque à saúde psicológica e física da vítima.

O objetivo do ofensor pode ser manifestado explícita ou implicitamente, sendo esta última a forma mais ordinária. Com efeito, o assediador emprega gestos mascarados e palavras sutis, pequenas ironias e sarcasmos que facilmente poderiam ser vistos como algo jocoso, justamente com o intuito de tornar difícil a caracterização do assédio moral. Nas relações de trabalho, o elemento anímico se destina a fazer com que o empregado se aposente precocemente, requeira uma licença ou afastamento para tratamento de saúde, peça demissão ou enseje um dos motivos de justa causa para que o empregador-agressor se exima do pagamento das verbas rescisórias. Entretanto, também é possível vislumbrar a configuração de assédio moral nas situações em que não há desfazimento do vínculo entre agressor e vítima, nas quais o assediador assim age somente pelo prazer de molestar o seu alvo.

#### *1.2.5 Necessidade de dano*

Após as ilações a respeito dos matizes de caracterização, cumpre tecer considerações

---

<sup>23</sup> SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Lei Ditathi, 2006. p. 39. (Coleção Temas Atuais).

sobre a inclusão ou não da necessidade de dano psíquico-emocional no rol de elementos identificadores do assédio moral. Assim, emerge desse debate da questão: existe assédio moral somente quando se estiver diante da configuração de dano psicológico e/ou emocional?

Como o próprio termo indica, o assédio moral consiste em algo que atinge a esfera íntima da vítima, mas que representa a violação daquilo que a convivência em sociedade erigiu como bom e virtuoso para o desenvolvimento de relações interpessoais. Conforme Maria Aparecida Alkimin:

[...] a conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-social e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica.<sup>24</sup>

Nesse contexto, a conduta praticada pelo assediador configura-se como anti-social, além de antijurídica, pois vai de encontro a um dever-ser que se estabeleceu para que fosse propiciada uma convivência justa e pacífica entre os membros da sociedade.

Da relação entre a conduta degradante e o dano que dela decorre, formaram-se divergentes linhas de pensamento. De um lado, posicionam-se aqueles que assinalam a necessidade de dano como condição para a configuração do assédio moral. Dentro dessa corrente, Sônia Maria A.C. Mascaró Nascimento defende que a materialização do assédio moral “depende de prévia constatação da existência de dano, no caso, a doença psíquico-emocional”<sup>25</sup>, realizada através de perícia com posterior elaboração de laudo técnico. Nos casos em que houvesse conduta de agressão sem que fosse constatado o dano, a vítima poderia pedir danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade, mas não restaria configurada a hipótese de assédio moral. Outro

---

<sup>24</sup> ALKIMIN, op. cit., p. 48.

<sup>25</sup> 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: 21 ago. 2007.

argumento utilizado pela autora é que a inclusão de todo dano na categoria de assédio moral conduziria à generalização do instituto e à banalização de suas conseqüências.

Em que pese a imprescindível necessidade de delinear os limites do abuso sofrido pelo assediado, a conduta a que este foi submetido deve ser mensurada de acordo com o critério do senso comum. Os comportamentos do ofensor devem ser considerados insuportáveis tendo como balizamento o *homo medius*, aquele dotado de sensibilidade normal. Poder-se-ia alegar aqui a obscuridade que a expressão sensibilidade normal deixa transparecer. Todavia, é a análise da situação concreta e dos limites da razoabilidade que devem ser invocados pelo magistrado para formar seu convencimento acerca da realização do assédio moral. O nosso Código de Processo Civil, no bojo de seu artigo 335, preconiza que o magistrado poderá aplicar as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece, autorizando a adoção do bom senso do homem médio como critério para aplicação de normas jurídicas.

Na constatação da materialização do terrorismo psicológico, o dano psíquico-emocional figura como conseqüência e tem relevância como elemento de prova, mas não deve ser tido como requisito. Se assim o fosse, daqueles indivíduos mais resistentes às perseguições, mais combativos, que não se deixam fragilizar com facilidade, deles estaria afastada a hipótese de serem vítimas de assédio moral, já que não haveria dano comprovado. A ocorrência do assédio deve ser medida confrontando-se objetivamente os fatos para verificar se houve ou não violação do direito à integridade, à personalidade, à intimidade. A maior ou menor resistência ou sensibilidade por parte da vítima é fator de somenos importância, tendo em vista o potencial ofensivo do ato perverso. Logo, a necessidade do dano não é elemento imprescindível para a caracterização do assédio moral, mas sim para a imposição da responsabilidade decorrente de tal conduta. Com o objetivo de buscar uma reparação pecuniária para a ofensa que enfrentou, nos casos em que o assédio moral não tivesse gerado lesão de caráter moral, a vítima poderia aduzir a ocorrência de dano à imagem, por exemplo, já que as ofensas perpetradas afetam o modo como o assediado é visto em seu ambiente de trabalho. Contudo, realizar-se-á abordagem mais apurada no que tange aos danos oriundos do assédio moral *a posteriori*.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Ver item 3.4.1 *Contornos da reparação do dano moral*, no Capítulo 3 deste estudo.

### 1.3 VITIMOLOGIA

A vitimologia consiste em uma série de estudos científicos destinados à investigação da personalidade da vítima em um complexo de manifestações, visando à análise dessa personalidade sob o prisma biológico, psicológico e social. Esse tipo de investigação, que ganhou ares de ciência no início do século XX, refere-se a pessoas que mais facilmente do que outras chegam a ser vítimas de crimes, de acidentes ou de meros fatos da natureza. Considerada em sentido jurídico, a vítima é aquele que sofre diretamente a ofensa ou a ameaça ao bem tutelado pelo Direito, que dita reparações comuns ou especiais.<sup>27</sup>

No ambiente de trabalho, a vitimologia pode ter aplicação no que diz respeito ao tratamento de situações como a suscetibilidade de determinadas pessoas para se tornarem vítimas de acidentes de trabalho propriamente ditos ou de doenças profissionais. Em alguns casos, quando os trabalhadores estão descontentes com o trabalho em si ou com o empregador, verifica-se que o número de acidentes e, por via de consequência, o número de vítimas tende a aumentar.

No que pertine ao assédio moral, são freqüentes as situações em que a vítima é escolhida pelo perverso por algum motivo, relativo ou não ao trabalho, tornando-se o bode expiatório, o culpado por todos os erros e problemas. Nesses casos, ela se sente acuada, fragilizada, incompreendida e insegura. Questiona-se como alguém pode permitir que tantas atrocidades sejam cometidas contra si e não reagir. É possível que ela tacitamente consinta ou que seja cúmplice, conscientemente ou não, de sua agressão?

É mister fazer uma digressão às espécies de vítima detectadas por Mendelsohn<sup>28</sup>, um dos expoentes da vitimologia, a saber:

- Vítimas ideais: são completamente inocentes;
- Vítimas por ignorância: são menos culpadas que o infrator;
- Vítimas que são tão culpadas quanto o infrator;

---

<sup>27</sup> LIMONGI, Rubens. (coord.). **Enciclopédia Saraiva do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 480.

<sup>28</sup> Ibid.

- Vítimas provocadoras: são mais culpadas que o infrator;
- Vítimas com culpa exclusiva.

Relacionando os conceitos acima com a realidade do assédio moral no trabalho, é preciso considerar que, em certas situações, algumas pessoas se acomodam no papel de vítima, sem buscar soluções para os males sofridos, utilizando-os como pretexto para queixas ou para obter vantagens materiais. Por outro lado, a posição vitimária é, em alguns casos, determinada por um trauma adormecido. Por exemplo, uma educação repressiva na infância pode levar o indivíduo, já na idade adulta, a ser predisposto a uma nova sujeição. A posição de submissão é uma forma de a vítima despertar a comiseração alheia, de ganhar sua simpatia, promovendo a desmoralização do suposto agressor.

Para diferenciar a falta vítima de processos perversos daquelas que realmente sofrem com estes, Marie-France Hirigoyen nos mostra que existem pessoas que apresentam estado paranóico em relação a perseguições. “Parece-nos importante reafirmar que é preciso evitar qualquer generalização. Claro, existem vítimas com patologias paranóicas, o que não quer dizer que *todas* as vítimas sejam paranóicas”.<sup>29</sup> A verdadeira vítima duvida de suas próprias capacidades, procuram os motivos de suas falhas (em geral, inexistentes), sentem-se realmente culpadas e buscam encontrar soluções para resolver o litígio e findar o estado de tensão e opressão. Às falsas vítimas, por seu turno, não interessa a resolução do conflito; elas não têm dúvidas sobre si, dizem-se perseguidas, acusam incisivamente seu suposto ofensor e não tem pudores em apelar para a mídia, na tentativa de que todos sintam pena pelos males que passa. Normalmente não estão interessadas em fazer acordo ou participar de alguma espécie de mediação, pois visam às vantagens pecuniárias que possam advir de sua situação.

É preciso reconhecer que há comportamentos adotados pelo obreiro que despertam em seu superior a necessidade de ser mais veemente em suas demandas. Marie-France Hirigoyen apresenta um depoimento que narra uma postura desidiosa por parte do empregado (frequentes atrasos, longas pausas para conversas com os colegas, hostilidade com seus superiores), que

---

<sup>29</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 73.

prejudicava o desempenho de todo o grupo e conduziu o chefe a adotar um comportamento mais rigoroso com tal obreiro. Julgando-se molestado em seus direitos, recorreu ao seu órgão de classe e conseguiu que o chefe fosse transferido.<sup>30</sup>

Com as exposições acima não se pretende eximir o empregador ou o superior hierárquico de qualquer responsabilidade. Entretanto, a aplicação da vitimologia representa um delicado contra-ponto na tendência de se vislumbrar a complexa situação de caracterização do assédio moral apenas sob um determinado ângulo. É imprescindível avaliar com cautela e prudência todos os aspectos envolvidos para evitar a banalização do fenômeno.

---

<sup>30</sup> Ibid., p. 70-71.

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A partir de sua identificação no âmbito das relações de trabalho, realizada por Heinz Leymann, e do aprofundamento dos estudos nessa área feitos por Marie-France Hirigoyen, que o assédio moral galgou projeções internacionais. A par de outras medidas, houve também mobilização de vários países no sentido de que fosse desenvolvida uma legislação que garantisse meios de proteger as vítimas e coibir os comportamentos agressores. Passemos, então, à investigação das causas que motivam tais práticas e das formas pelas quais se manifestam dentro da esfera das relações de trabalho.

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DAS RELAÇÕES LABORAIS

A palavra trabalho é oriunda do termo *tripaliare*, que no latim vulgar significa torturar. Nos primórdios da humanidade, o trabalho representava apenas um meio de sobrevivência. Entretanto, com o advento da propriedade privada e da hierarquização social, surgiu uma relação de poder, na qual aqueles que detinham os bens dominavam os que não os possuíam. O trabalho deixou de ser mera fonte de sobrevivência para se transformar em instrumento que propiciava essa dominação e a exploração do homem pelo homem. Durante a Idade Média, após séculos de torturas impostas por meio do trabalho, este passou a ser vislumbrado como forma de alcançar a salvação e a expiação de pecados. Com a evolução dos modelos econômicos, chega-se à era da industrialização e do capitalismo, os quais fomentaram a idéia de que o trabalho representava

uma possibilidade de ascensão social e que a concreção dessa possibilidade dependia unicamente do próprio trabalhador e de seu esforço.<sup>31</sup>

Nesse modelo de organização do trabalho, o homem era aliado do que produzia, as condições de trabalho eram demasiadamente precárias e fatores como explosão populacional e baixo nível escolar e técnico fizeram (e ainda fazem) a classe trabalhadora submeter-se aos interesses dos que detêm os meios de produção, afastando-se cada vez mais do ideal de ascensão. Além disso, o desemprego persiste como constante ameaça para os trabalhadores insatisfeitos; a todo momento, eles são lembrados de que existe um verdadeiro exército de reserva disposto a aceitar quaisquer condições para ingressar no mercado de trabalho.

Hodiernamente, tem-se a impressão de que o conceito de trabalho involuiu para retomar o significado de tortura. As empresas exigem que seus empregados trabalhem com mais rapidez e alcancem maior produtividade, além de restringirem os horários para intervalos. O trabalhador é exposto a um ambiente sem regras internas, onde não há limitação para o poder dos chefes. Ademais, são muito frequentes as realizações de fusões, incorporações e outras transformações empresariais que, em geral, acarretam a necessidade de rápida adaptação à nova conjuntura da empresa.

Logo na contratação, o empregado é fortemente testado, não por suas competências, mas sim pela sua capacidade de resistir a pressões e se amoldar aos padrões impostos pelo empregador. Como bem assinalou Marie-France Hirigoyen, “entrar em uma empresa é aceitar seus valores, suas normas e sua maneira de pensar”.<sup>32</sup> No tocante à capacidade de adaptação, o mundo moderno exige dos trabalhadores que se ajustem às novas tecnologias com facilidade, tornando-se o mais polivalente possível. Para os empregados de funções mais elevadas, exige-se constante aprofundamento de seus conhecimentos, mas sem descuidar de manter também uma visão ampliada das coisas à sua volta. Ao mesmo tempo, as funções de mais baixo escalão vão se tornando cada vez mais mecanizadas, evitando que o empregado detenha consciência do seu

---

<sup>31</sup> PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

<sup>32</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 196.

papel naquela estrutura. Sob o prisma da empresa, trata-se apenas de uma questão de utilidade: quem não se adequa aos requisitos da função deve ser excluído e substituído por membro do referido exército de reserva, sempre disposto a se curvar.

Outro aspecto que demonstra a fragilidade e a artificialidade dessas relações é a comunicação. Esta deixou de ser elemento de integração dentro de ambiente de trabalho, pois a linguagem utilizada está reduzida a fórmulas tecnicistas, e os próprios empregados se policiam para não emitir opiniões que desagradem ao superior hierárquico ou ao grupo, justamente para não se tornarem alvos de demissão ou marginalização pelos colegas.

Quanto à falta de reconhecimento pelo trabalho desempenhado, se, mesmo em face de tantas dificuldades e pressões, o trabalhador consegue realizar suas funções de acordo com as exigências da empresa, muitas vezes esta não promove o reconhecimento merecido. Não raras são as vezes em os louros pelo sucesso são destinados ao chefe. A empresa centraliza sua atenção nos resultados financeiros a atingir e nega os elementos humanos, sem os quais tais resultados jamais poderiam ser alcançados. Essa negação leva o trabalhador a uma intensa desmotivação e a um sentimento de que não vale a pena tamanho desgaste pela empresa. Torna-se, então, insatisfeito, frustrado e, muitas vezes, deprimido. O desgaste psíquico, o sofrimento advindo da obrigação de lidar com tantos aspectos desfavoráveis conduz o empregado a um grau de estresse, submissão e degradação deveras elevado.

Não obstante tal exposição, o panorama das relações de trabalho denuncia a adoção de medidas para a flexibilização dos vínculos laborais. A flexibilização [...]

[...] é um movimento que busca diminuir a intervenção do Estado nas relações trabalhistas, mantendo uma legislação mínima, ao lado de aumentar a autonomia privada individual e coletiva, reduzindo, ainda, as hipóteses da assistência para validade do negócio jurídico.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004. p. 19.

Em boa verdade, a flexibilização representa um perigoso afastamento da legislação trabalhista de proteção e um retorno à época em que os sujeitos da relação laboral tinham total autonomia para contratar.

Em suma, o cenário moderno das relações de trabalho tem como traços característicos a dominação, a competitividade desmedida, a prevalência de valores individualistas, o distanciamento das condutas éticas e a incessante ameaça decorrente do temor da demissão. A conjunção desses fatores revela uma realidade bastante favorável à disseminação do assédio moral.

## 2.2 IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DECORRENTE DE VÍNCULO LABORATIVO

Para a identificação do terrorismo psicológico no âmbito do trabalho, devem estar presentes os elementos essenciais descritos no capítulo anterior (quais sejam: conduta abusiva, natureza psicológica da agressão, reiteração da conduta, finalidade de exclusão), além de outros matizes que podem ser extraídos da própria natureza da relação de trabalho; como exemplo, cite-se a necessidade de existência de vínculo laboral, onde os sujeitos sejam empregado e empregador, assim considerados segundo as definições legais.

Importa ainda atentar para o fato de que o assédio moral não se confunde com estresse, conflitos profissionais, sobrecarga de trabalho, altas exigências no cumprimento de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável. Apesar de representarem aspectos extremamente prejudiciais ao ambiente e às relações laborais, não se pode levemente afirmar que isso seja assédio moral. Nos atos que configuram o assédio, o que prepondera são a humilhação, a perseguição dirigida, a agressão à dignidade do assediado, o claro objetivo de desestabilizar a vítima. Na cobrança pelo cumprimento de metas ou no estresse, busca-se elevar a produtividade e o lucro da empresa; enquanto no assédio moral, verifica-se um tipo de processo que não trará quaisquer benefícios para a estrutura organizacional; ao contrário, acarretará conseqüências que influirão de maneira a prejudicar a empresa e seus empregados, inclusive na esfera econômica, como se verá adiante.

Em seu estudo sobre esta temática, o pesquisador sueco Heinz Leymann identificou inúmeras condutas que traduzem o assédio moral.<sup>34</sup> Na conclusão do mencionado trabalho, ele destacou cinco dos procedimentos utilizados pelos agentes perversos para molestar suas vítimas. Dentro dessas categorias, estão relacionadas várias táticas e ações utilizadas pelo agente assediador. Inicialmente, tem-se a recusa de comunicação direta, que consiste no fato de o assediador não se dirigir à vítima, tratá-la com indiferença e desprezo, mostrando o quão desnecessária ela é para a empresa. A falta de diálogo impossibilita que o ofendido saiba e compreenda os motivos da agressão para então se defender, ou se expressar. Quando ele tenta fazê-lo, o agressor dá respostas evasivas ou simplesmente ignora, evitando a comunicação direta. A vítima, angustiada e sem respostas, sente-se de mãos atacadadas, impotente para solucionar um conflito que nem ao menos sabe a origem.

Seguindo-se à recusa de comunicação, advém o isolamento. Pela deficiência, ou inexistência de acesso a informações, a vítima passa a não comparecer a reuniões, a não ter conhecimento de informações úteis ao desempenho de suas funções, a não ser convidada para eventos sociais da empresa, etc. O próprio grupo no qual ela está inserida já se encontra de tal forma envolvido pelos comportamentos do assediador que passa também a tratá-la de maneira semelhante. Aqui aparece a convivência derivada tanto do espírito competitivo implantado pelo modelo empresarial, quanto pelo medo de ser o próximo alvo do perverso.

Outros mecanismos utilizados são a desqualificação e a descrença na vítima. Segundo Leymann, a desqualificação se impõe por atos em que o perverso passa a invalidar, menosprezar, ridicularizar o trabalho desenvolvido pela vítima; ao passo que as condutas para desacreditá-la perfazem-se através de humilhações e intimidações de cunho sexista, étnico, religioso, que chegam aos limites da discriminação e atingem sua auto-estima e sua dignidade. A título ilustrativo, temos as seguintes tentativas de desacreditar a vítima: críticas à sua vida privada, zombarias acerca de suas deficiências ou atributos físicos, espalhar boatos sobre problemas psicológicos que a vítima não tem, injuriá-la com termos obscenos ou degradantes, etc. Por esses procedimentos, a competência e até mesmo a sanidade daquele que é molestado são postas em

---

<sup>34</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004. p. 64-68.

dúvida. Se o agredido consegue êxitos em suas atividades, estes são ocultados ou repassados para outro empregado; o ofensor passa a suprimir as funções da vítima, retirando-lhe atribuições com o fito de demonstrar para o grupo que ela não possui qualquer utilidade. A vítima passa a vivenciar uma constante insegurança profissional, começa a duvidar de si mesma, prejudicando ainda mais seu desempenho. Para Marie-France Hirigoyen, a desqualificação se manifesta por olhares de desprezo, comentários desabonadores, críticas indiretas dissimuladas em brincadeiras, censuras, etc.<sup>35</sup>

Leymann também pontuou a deliberada degradação das condições de trabalho. Após privar a vítima de informações necessárias ao seu trabalho, isolá-la, desqualificá-la e desacreditá-la perante seus colegas, o agressor ainda pode-se furtar de fornecer os meios adequados e imprescindíveis para que a vítima possa realizar suas atividades, ou mesmo destinar as tarefas mais desagradáveis para sua vítima. Materializa-se em condutas como: redução da autonomia da pessoa visada, contestação sistemática de suas decisões, privação dos instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, etc), atribuição proposital e sistemática de tarefas superiores ou inferiores às competências da vítima, críticas exageradas ou injustas ao seu trabalho, pressão para que não faça valer seus direitos, tais como férias, dentre outros. Além disso, também podem lhe ser impostas condições de trabalho insalubres, penosas ou perigosas, ou contrárias às recomendações do médico do trabalho; entretanto, frise-se, não é comum a aplicação de tais táticas.

Ademais, em atitude extremada, o ofensor pode manifestar-se através de violência verbal, física ou sexual, adotando comportamentos tais como: falar com a vítima aos gritos, ameaçá-la de violência física, agredi-la fisicamente (por exemplo, dá-lhe um leve empurrão), dirigir-lhe gestos ou propostas de cunho sexual, danificar seu patrimônio (como exemplo, arranhar o automóvel da vítima), dentre outras atitudes. Nesse momento, o processo de assédio já se encontra declarado e perceptível a todos; a vítima também já se revela bastante estigmatizada e raramente resiste a tão intensas e constantes atitudes hostis.

---

<sup>35</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. p. 125-126.

Vale salientar que as condutas aqui enumeradas não esgotam as possibilidades de ação do agressor, devendo as mesmas serem analisadas com bastante cautela para que não haja um enquadramento inadequado e a conseguinte banalização do problema. Além disso, a identificação das condutas permite estabelecer sua correlação com os malefícios por elas causados, bem como propiciar a busca dos meios para coibi-las e puni-las.

### 2.3 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Ao trabalhador foi assegurado que, quando do desfazimento de seu vínculo laboral e sua conseqüente reinserção no mercado de trabalho, ele deve se encontrar em perfeito estado de higidez física e mental, nas mesmas condições em que foi admitido. Assim deve ser justamente pelo fato de que ele conta apenas com a sua força de trabalho para prover a si e à sua família.

O trabalho não apenas representa um meio de subsistência, mas também um instrumento pelo qual o trabalhador atinge satisfação social, moral, psicológica. Esse aspecto, bem como o medo do desemprego e a cobrança da sociedade, constituem motivações que levam a vítima do assédio a suportá-lo, chegando ao extremo de perder o equilíbrio de sua saúde mental e física. Pela análise dos distúrbios provocados pela conduta assediante, verificam-se conseqüências de diversas espécies: distúrbios fisiológicos, seqüelas psicológicas, danos patrimoniais, repercussões nas relações interpessoais da vítima, dentre outras.

Os abusos cometidos pelo assediador produzem um ambiente de trabalho tenso e hostil, o que gera um constante incômodo psicofísico para aquele que é o alvo das perseguições, e até mesmo para os demais trabalhadores. Os atos de assédio produzem na vítima um estado de dominação, submissão e medo em relação ao perverso e à organização a qual ele representa.

Muitos dos efeitos mais nefastos do assédio moral dizem respeito à saúde da vítima. A gravidade dessas conseqüências relaciona-se com fatores como a intensidade das práticas de agressão, sua duração e a vulnerabilidade da vítima (fragilidade devido a ataques anteriores, falta de apoio familiar, personalidade marcada por características como baixa auto-estima, etc). Marie-

France Hirigoyen identifica vários sintomas e os relaciona com as fases de desenvolvimento dos comportamentos perversos.<sup>36</sup> Assim, quando o assédio moral ainda é recente, os sintomas que a vítima manifesta se parecem bastante com o estresse; inicialmente podem ser reconhecidos sintomas como cansaço, alterações no sono, nervosismo, dores de cabeça, dores na coluna, etc. Essas manifestações consistem em uma autodefesa do organismo na tentativa de fazer o corpo se adaptar às novas situações. Com a evolução do quadro de agressões e a intensificação das humilhações, a vítima se sente cada vez mais acuada, derrotada e impotente. Aparecem, então, indicadores de um quadro depressivo mais forte e sólido (apatia, tristeza, complexo de culpa, desinteresse). É comum o trabalhador disfarçar o que está ocorrendo, pois se sente culpado de não corresponder às expectativas sobre si mesmo e sobre seu desempenho. Os distúrbios vão se agravando, podendo ser enumerados sintomas como: bruscas alterações de peso, distúrbios digestivos (gastrites, úlceras de estômago), perturbações endocrinológicas, crises de hipertensão arterial, doenças de pele, alterações na libido, prática de condutas de dependência (bulimia, alcoolismo, toxicomania), etc.

Tão ou até mais graves que as conseqüências acima descritas, são as seqüelas psicológicas que vão acompanhar a vítima, muitas vezes pelo resto de suas vidas. O assédio moral [...]

[...] deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. [...] Ela (a vítima) é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.<sup>37</sup>

O trauma representa mais um empecilho para que a vítima reaja e acarreta sintomas psicológicos tais como recordações obsessivas, dificuldade de falar sobre o assunto ou compulsão por comentá-lo, perda de concentração e pensamentos sobre suicídio. A vítima sente-se envergonhada por não ter percebido com mais brevidade as agressões, esgotada por ter suportado tantos abusos, humilhada por não ter protestado, por ter se acuado mais e mais. Vemos, pois, o

---

<sup>36</sup> HIRIGOYEN, op. cit., *Mal-estar no trabalho...*, p. 159.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p.164.

assediado apresentar alterações em sua personalidade; ele passa a demonstrar uma desconfiança exacerbada, muda seu temperamento, torna-se arredio, nervoso, irritadiço, inseguro.

Com relação aos outros vínculos interpessoais que a vítima possui, todos que estão em seu entorno são reflexamente atingidos pelas conseqüências acima enumeradas. A depressão, o sentimento de fracasso, a frustração e a vergonha são sensações experimentadas pelo assediado que o afastam do convívio social e torna difícil a forma de lidar com suas relações. Em geral, ele foge de eventos e encontros sociais por temer ser apontado como fracassado ou covarde. Os efeitos do assédio moral corroem os vínculos afetivos da vítima, pois ela tende a se afastar dos amigos e a se tornar mais agressiva no seio familiar. Estas são conseqüências que demonstram ainda mais o grau devastador que os comportamentos perversos podem causar.

Todas essas manifestações prejudicam sobremaneira seu desempenho no ambiente de trabalho. O estado depressivo reduz o nível de seu rendimento, de sua produtividade ou de sua criatividade. Abatida pela dominação que o assediador exerce e pela incapacidade de se fazer ouvir, a vítima perde a auto-confiança e o interesse pelo trabalho; começa a ser rotulada de lerda, preguiçosa, negligente; passa a ser responsabilizada pelo fracasso (ou baixo rendimento) da equipe e, por isso, é considerada um incômodo, alguém que precisa ser isolado ou excluído. Com a saúde mental e física debilitada, a vítima apresenta redução da capacidade de trabalho, impossibilidade de auferir promoções ou prêmios e dificuldade (ou incapacidade) de conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho, conseqüências do assédio sofrido que também acarretam danos patrimoniais. Ademais, ela passa a ter despesas com médicos e remédios e outros tratamentos, chegando a ser demitida ou aposentada precocemente.

Cabe aqui esclarecer que a degradação deliberada do ambiente de trabalho produz conseqüências não somente para as vítimas do assédio moral, mas também para a empresa. Os sintomas descritos são as motivações para absenteísmo, licenças para tratamento de saúde, despedidas indiretas, indenizações judiciais, etc. A satisfação do empregado com seu trabalho e com o ambiente em que o desenvolve está intrinsecamente ligada à sua eficiência. Quando o empregado é alvo de condutas degradantes, é bastante freqüente o prejuízo ao seu rendimento (o que interfere no lucro do empregador), tendo muitas vezes que ser substituído. Segundo a

psiquiatra Marie-France Hirigoyen<sup>38</sup>, em 66% (sessenta e seis por cento) dos casos por ela estudados, as pessoas tiveram de ausentar-se do mundo do trabalho, sendo que 30% (trinta por cento) delas foram acometidas por doenças de longa duração, ou foram consideradas inválidas ou incapacitadas para o trabalho, conforme avaliação médica, em função de terem sido submetidas ao *mobbing*. Isso gera para o obreiro uma média de 138 (cento e trinta e oito) dias por ano de interrupção em seu trabalho.

Vê-se, pois, que as conseqüências do assédio moral também são nocivas para a empresa, em virtude das razões já explicitadas (absenteísmo, redução da produtividade e da expectativa de lucro, etc), bem como pela rotatividade de funcionários e o custo decorrente disto (pagamento de verbas rescisórias, treinamento de novos empregados, instalação de um clima organizacional marcado pela insegurança), e pela obrigação de reparação patrimonial que possa advir de ação de indenização interposta pelo trabalhador.

Além disso, nos casos em que o assédio é praticado por preposto ou por um outro empregado, e não pelo próprio empregador, tal conduta também gerará implicações para o agente, quais sejam, a possibilidade de seu enquadramento em um dos motivos ensejadores de justa causa e a possibilidade de ser chamado a ressarcir a empresa, em sede de ação de regresso, por indenização que esta porventura tenha pago ao trabalhador.

Destarte, são igualmente identificadas conseqüências para a sociedade, representada pelo Estado, notadamente no tocante ao pagamento de benefícios previdenciários a trabalhadores que poderiam estar ativamente participando do processo produtivo, mas que foram excluídos do mercado de trabalho, definitiva ou temporariamente, pela submissão às condutas assediadas.

Em suma, os danos sofridos em razão do vínculo laboral não se adstringem ao desempenho das atividades e ao relacionamento entre aqueles que compõem seu ambiente. O que se verifica é o alastramento dos efeitos das humilhações e constrangimentos perpetrados no âmbito do trabalho para as mais diversas dimensões da vida do trabalhador assediado.

---

<sup>38</sup> Ibid., p. 118-120.

## 2.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Conforme o que se disse anteriormente, o assédio moral no trabalho consiste em prática comissiva ou omissiva, reiterada, cuja finalidade é desestabilizar o assediado, que pode ser pessoa em nível hierárquico idêntico, inferior ou superior ao agente. Seu estudo permite distinguir quatro espécies, sendo levadas em consideração as relações entre assediado e assediador para que se analise essas diferenciações.

### 2.4.1 *Assédio vertical descendente*

As pesquisas realizadas pelos estudiosos já mencionados demonstraram que a espécie mais freqüente de agressões morais no trabalho é o assédio vertical descendente. Este é perpetrado pelo próprio empregador ou seu preposto e, em razão disto, caracteriza-se pela ascendência funcional do agente sobre o empregado assediado.

O empregador, no abuso do poder diretivo e/ou disciplinar que a relação de emprego lhe confere, aproveita-se da desigualdade que marca essa relação e adota uma postura autoritária, valendo-se de sua superioridade econômica frente ao empregado. De acordo com Maria Aparecida Alkimin, quando o empregador pratica o assédio moral utilizando-se de seu poder de mando para justificar tais atos, ele não somente macula a dignidade do obreiro, mas também interfere em seu desenvolvimento pessoal e profissional e impede o estabelecimento de um ambiente de trabalho harmônico e de qualidade.<sup>39</sup>

Há que se frisar que esta forma de assédio moral apresenta as conseqüências de maior gravidade, justamente em razão da hipossuficiência que o trabalhador possui em relação ao empregador ou seus prepostos. Aos subordinados é imposta política empresarial cujo alicerce é a máxima de que o trabalhador deve suportar tudo para conseguir manter seu emprego. Por esse motivo, quando se iniciam as humilhações e constrangimentos, o obreiro em geral as mascara e

---

<sup>39</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 62.

se esforça ainda mais para corresponder ao nível de exigência da empresa (que passa a ser absurdo) e se mostrar competente, eficiente e realmente capaz de manter o emprego.

Todavia, nada que ele faça consegue obter reconhecimento por parte de seu superior, que realiza atos tais como: retirar a autonomia do empregado, transferir suas atividades para outras pessoas, atribuir-lhe funções inferiores ou superiores às suas forças, isolá-lo do ambiente de trabalho, etc. Esses atos têm precipuamente o desiderato de fazer o empregado sentir-se culpado por sua incompetência, sentir-se inútil para a empresa até que ele peça demissão e o empregador possa se desfazer de um empregado indesejado sem ter de pagar verbas rescisórias. Além disso, o assédio vertical descendente também pode ser desencadeado pela necessidade psicológica que o superior tem de rebaixar seus subordinados para engrandecer-se, para sentir que detém o controle.

A gravidade dessa modalidade de assédio moral reside justamente no fato de a vítima sentir-se completamente acuada e isolada, com severas dificuldades de vislumbrar uma solução para o problema, posto que aquele que deveria zelar por um ambiente de trabalho sadio e sem conflitos é exatamente aquele que a agride.

No tocante à responsabilização, o empregado goza de proteção jurídica que impõe ao empregador a observância das obrigações contratuais trabalhistas, sob pena de ser obrigado a indenizar o obreiro segundo a aplicação da teoria objetiva. Assim, o desrespeito à dignidade da pessoa do trabalhador, materializado pela conduta de assédio moral, enseja indenização por danos morais com base na referida teoria objetiva e no dever que tem o empregador de vigiar e bem escolher seus prepostos.

Em resumo, a moderna organização da produção gerou intensas mudanças no ambiente e nas relações de trabalho; porém, nenhuma dessas alterações pode ser usada como argumento para o desprestígio da dignidade, da individualidade e da intimidade do trabalhador. O empregador é responsável por estabelecer e manter um ambiente de trabalho sadio, onde os relacionamentos humanos também sejam priorizados, já que o obreiro não busca somente retribuição salarial, mas também respeito, tratamento justo e satisfação pessoal e profissional.

#### 2.4.2 *Assédio vertical ascendente*

Trata-se aqui da espécie mais rara dentre as modalidades de assédio. Consiste nos atos de violência moral e psicológica realizados por um subordinado ou um grupo deles, dirigidos a um indivíduo em posição hierárquica superior. As motivações para essa prática podem ser as mais variadas: o empregado se julga mais competente ou mais qualificado que seu chefe, o que o tornaria mais merecedor do cargo; o superior excede seus poderes de gestão, é autoritário, arrogante e, por isso, torna-se indesejado; o empregador impõe um novo chefe a um grupo de empregados, podendo aquele não ser bem visto pelos subordinados (ou por falta de empatia, ou porque os subalternos não consideram o novo preposto tão tolerante quanto o anterior, ou por receio das novidades na rotina de trabalho que ele queira introduzir, etc).

Esse tipo de assédio moral se configura com atitudes como o boicote ao repasse de informações para o superior hierárquico, resistência ao cumprimento ou desrespeito às instruções e ordens relativas ao serviço emanadas pelo chefe, falsas alegações de assédio moral ou sexual, enfim toda sorte de conduta que possa desestabilizar o gestor ou dificultar sua adaptação ao novo cargo ou o desempenho de suas tarefas. Nesse ínterim, vale ressaltar que essa modalidade possui uma peculiaridade que torna ainda mais difícil a resolução do conflito: a vítima se sente demasiadamente constrangida em procurar auxílio junto ao empresário porque certamente seria tachada de incompetente. Sob a ótica do mundo dos negócios, um gestor que não possui firmeza e autoridade para conduzir seus subordinados não demonstra utilidade no processo de implementação das políticas de pressão, produtividade e geração de lucros que regem o empreendimento.

#### 2.4.3 *Assédio horizontal*

Cuida-se de conduta praticada por colega de serviço, ou seja, empregado que se encontra no mesmo nível hierárquico do assediado. Dentre as motivações para o assédio moral horizontal, inclui-se a inveja, geralmente despertada pela rivalidade estimulada pela estrutura e pela política organizacional da empresa: disparidade salarial, diferenças na personalidade e nas competências de cada empregado, relacionamento privilegiado de algum funcionário com o chefe, ou mesmo

de disputas de cargos ou promoções. O assédio horizontal também pode surgir por causa de divergências de caráter racial, etário, religioso, político, etc, que desgastam a relação entre os funcionários de mesma escala de hierarquia.

O empregador, na ânsia de obter a máxima produtividade de seus empregados, estimula a competição entre eles e fomenta condutas individualistas, o que deteriora o relacionamento entre os colegas e faz aparecerem conflitos interpessoais. Nesse sentido, brincadeiras, gestos obscenos, menosprezo, grosserias, piadas e comentários maldosos são alguns dos meios pelos quais o assédio moral horizontal se manifesta. Frequentemente a empresa se exime de interferir nesse tipo de conflito, recusando-se a tomar parte por um dos dois empregados, a menos que haja prejuízo para a cadeia produtiva. Em face dessa não intervenção, o assédio moral pode evoluir para a espécie denominada de assédio misto, a qual analisaremos a seguir.

Quanto à responsabilização, o empregado assediador, ao firmar o contrato de trabalho, também assume o compromisso de tratar a todos com respeito, inclusive seus colegas. Por atacar a honra e a dignidade da pessoa humana e por atentar contra princípios que regem o próprio contrato de trabalho, o empregado assediador está sujeito a responder por perdas e danos em relação à vítima, além da possibilidade de ter determinada sua dispensa com justa causa.

#### *2.4.4 Assédio misto*

Consiste no tipo de assédio que se materializa mediante duas situações: primeiro, pode iniciar-se com atos de assédio horizontal, cuja prática não é reprimida ou combatida pela empresa, configurando-se assim a omissão e conivência do empregador ou seus prepostos; segundo, pode derivar de prática de assédio moral vertical que conta com a cumplicidade do grupo em que estão inseridos o empregador ou superior hierárquico que é o agente assediador e o empregado assediado. Na segunda hipótese, o grupo no qual a vítima está inserida não esboça qualquer manifestação de apoio a ela ou de contrariedade em relação ao que está ocorrendo, via de regra, pelo temor de que quem agir dessa forma possa se transformar no próximo alvo do comportamento perverso.

Na relação de trabalho, o medo aparece de várias maneiras: medo de não estar à altura das exigências da empresa, de desagradar o chefe ou os colegas, da mudança, da crítica, ou de cometer erro profissional que possa causar a demissão.<sup>40</sup> Esses anseios fazem o trabalhador comportar-se de forma agressiva e perversa como um meio de se proteger de atos de assédio contra si. No entanto, é preciso ressaltar que corroborar ou não com a conduta praticada pelo grupo é uma decisão íntima, pessoal, que irá se fundamentar nos valores morais que o indivíduo possui e na firmeza de sua defesa, não sendo possível admitir que os medos acima descritos possam eximir de qualquer sanção moral aquele que optou por uma postura aética e anti-social.

---

<sup>40</sup> HIRIGOYEN, op. cit., *Mal-estar no trabalho...*, p. 43.

### 3

## ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Embora seja um fenômeno que existe há bastante tempo, o assédio moral no trabalho ganhou notoriedade recentemente e por isso os estudos sobre ele desenvolvidos são relativamente novos. No cenário internacional, após as pesquisas realizadas especialmente por Heinz Leymann e por Marie-France Hirigoyen, constatou-se que o terrorismo psicológico representa um mal silencioso e nefasto para o ambiente e as relações de trabalho, contrariando enunciados legais que perfazem o Estado Democrático de Direito e posturas éticas recomendadas para um sadio convívio social em qualquer país.

### 3.1 NOTAS SOBRE A REGULAMENTAÇÃO ESTRANGEIRA

Por ser um problema que acarreta graves implicações para trabalhadores no mundo inteiro, foram (e continuam sendo) implementados diversos projetos e iniciativas cujo fito é formular instrumentos que inibam, combatam e apenem, sob o aspecto jurídico, as condutas que materializam o assédio. É relevante mencionar os dispositivos utilizados por diversos sistemas jurídicos para que se possa extrair um melhor e mais amplo entendimento sobre essa temática. Ironicamente, é a própria globalização (talvez o fator mais influente para o crescimento e intensificação do assédio moral) que impõe a necessidade de auferir um conhecimento sistêmico acerca de perspectivas e caminhos mais seguros e justos na busca de soluções. Para Jorge Luiz de Oliveira da Silva, consiste na [...]

[...] oportunidade de verificar como caminha a legislação de diversos países no tocante à prevenção e repressão do assédio moral e qual a posição do Poder

Judiciário a respeito, principalmente no que tange à manipulação da responsabilidade civil como poderoso meio de desestímulo à prática do assédio moral.<sup>41</sup>

### 3.1.1 *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, da qual o Brasil se tornou signatário no dia de sua realização, apresenta como conteúdo básico os direitos fundamentais do homem, lecionando que o respeito à dignidade de todas as pessoas são o fundamento da justiça e da paz do mundo. Sob a inspiração desta Declaração, diversos organismos internacionais exortam seus fundamentos e diretrizes relativos à proteção de bens jurídicos que compõem o indivíduo.

Dentre eles, a OIT é organismo internacional cuja tarefa é desenvolver esforços para promover os direitos dos trabalhadores, proporcionando a homens e mulheres um ambiente de trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. De há muito a OIT demonstra sua preocupação com a violência no trabalho, que representa severa afronta aos direitos fundamentais já consagrados na Declaração Universal. A Convenção 111<sup>42</sup> da OIT, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, é um cristalino exemplo dessa especial atenção que recebem as formas de violência no trabalho, pois exorta o repúdio da Organização a tais práticas e estabelece o compromisso de seus signatários para afastá-las no ambiente de trabalho.

Percebendo que a degradação do ambiente laboral assume múltiplos contornos \_ violência sutil, aberta, física, psicológica, etc \_ , a OIT realizou pesquisas<sup>43</sup> em diversos países desenvolvidos (Alemanha, Estados Unidos, Reino Unido, dentre outros), que apontaram indicadores preocupantes em relação à violência laboral. O assédio moral, como uma das formas

---

<sup>41</sup> 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. 73-74.

<sup>42</sup> Disponível em <[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 13 dez. 2007.

<sup>43</sup> DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Disponível em: <[http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/recife/trabalho\\_justica\\_mara\\_darcanchy.pdf](http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/recife/trabalho_justica_mara_darcanchy.pdf)>. Acesso em: 19 set. 2007.

pelas quais esta se manifesta, apresenta um crescimento assustador em inúmeros lugares do mundo. Por essa razão, a OIT tem tentado intensificar os estudos nessa área, através de pesquisas multidisciplinares, com vistas à identificação da conjuntura em que este problema exsurge e à implementação de contra-medidas para combater essa espécie de agressões, resguardando por via de consequência, todos os direitos albergados em suas convenções e recomendações.

### 3.1.2 Suécia

Motivado pelas pesquisas inovadoras de Leymann, ainda em 1985 o Governo sueco realizou estudos sobre assédio moral junto aos trabalhadores daquele país, chegando-se à conclusão de que 7,9% (sete inteiros e nove décimos por cento) deles haviam sido vítimas de assédio moral no trabalho nos 12 (doze) meses anteriores à pesquisa.<sup>44</sup> Em 1994, passou a vigor uma Ordenação do Conselho Nacional de Saúde e Segurança Ocupacionais sueco que continha medidas de prevenção ao *mobbing*. Assim, a Suécia foi o primeiro país a adotar uma legislação específica sobre o tema.

A legislação sueca definiu *mobbing* como sendo [...]

[...] o conjunto de ações recorrentes e reprováveis ou evidentemente hostis, frente a um trabalhador ou trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais no ambiente de trabalho, de forma ofensiva e com o propósito de estabelecer uma exclusão da vítima em relação aos demais trabalhadores que operam no mesmo ambiente de trabalho.<sup>45</sup>

Além do conceito, a lei sueca determinou uma série de obrigações para o empregador (planejar e organizar ações preventivas, identificar indícios de perseguições, adotar contra-medidas rápidas e eficazes, fornecer apoio e solidariedade às vítimas, etc), sob pena de

---

<sup>44</sup> Ibid., p. 118.

<sup>45</sup> Ibid., p. 118.

responsabilização, inclusive de caráter penal, aplicável tanto ao empregador quanto trabalhador que pratiquem assédio moral.

Em que pese o seu pioneirismo, a Suécia ainda apresenta dados alarmantes relativos à prática de *mobbing*: é o segundo maior índice de vitimização na União Européia, com cerca de 10,2% (dez inteiros e dois décimos por cento) dos trabalhadores atingidos. Também apresenta alto índice de suicídios com motivação por *mobbing* no trabalho \_ aproximadamente 10% (dez por cento) a 15% (quinze por cento) dos casos de suicídios cometidos.<sup>46</sup>

### 3.1.3 França

No inerente à temática em estudo, a França também se destaca por ser um dos países precursores na instituição de uma legislação específica sobre assédio moral. Graças às contribuições dadas por Marie-France Hirigoyen, a lei francesa possui termos avançados, que tentam minimizar os índices de ocorrência de *harcèlement moral* na França \_ cerca de 37% (trinta e sete por cento) da força de trabalho já foi atingida.<sup>47</sup>

O maior avanço na legislação francesa sobre o assunto adveio da edição da Lei n° 2.002/73, chamada Lei de Modernização Social. Esta lei, mesmo não tratando exclusivamente do assédio moral, realizou alterações importantes em dispositivos já existentes e introduziu outros mecanismos de proteção e punição ao assédio no trabalho. No capítulo destinado ao assédio moral nas relações de trabalho, apesar de não definir o assédio (apenas estabelece suas finalidades e conseqüências), a aludida lei responsabiliza o empregador pela determinação de medidas de prevenção, sob pena de responder solidariamente com o empregado assediador. Também houve a alteração do Código Penal francês, no qual o *harcèlement* foi tipificado segundo os termos abaixo:

O fato de assediar outrem com comportamentos repetitivos tendo por objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho suscetível de atingir seus

---

<sup>46</sup> Ibid., p. 120.

<sup>47</sup> Ibid., p. 87.

direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional é punido com um ano de cadeia ou 100.000 (cem mil) francos franceses de multa.<sup>48</sup>

Dois outros aspectos da referida lei merecem destaque. O primeiro diz respeito à priorização da mediação entre assediador e vítima, sob a fiscalização do Ministério do Trabalho. Os mediadores são indicados pelo Estado e não podem ser escolhidos nomes que componham a empresa. O segundo aspecto trata da inversão do ônus da prova nos casos de denúncia por assédio moral; o empregado poderá apenas demonstrar o *fumus boni juris*.

#### 3.1.4 Reino Unido

Segundo dados do Relatório *Violence at workplace: the global challenge*, publicado no ano 2000<sup>49</sup>, 53% (cinquenta e três por cento) dos trabalhadores do Reino Unido já sofreram assédio moral, que ali recebe a denominação de *bullying*. Quanto à situação legislativa, existem instrumentos de proteção geral; porém, não foram estabelecidas leis específicas. Os diplomas legais genéricos garantem justa indenização em face de atos de violência que configuram assédio.

O principal dispositivo de proteção é o *Protection from Harassment Act*, de 1997. Nesse ato estão inseridos aspectos penais e indenizatórios. Apesar de não ser legislação específica, representa importante contribuição no combate ao assédio moral, pois ampliou a proteção legal aos trabalhadores, simplificando o acesso à justiça, tornando o processo mais célere e eficaz. Dentre as determinações do citado ato, encontram-se: o conceito e os caracteres definidores do assédio (conduta reiterada, vontade direta ou indireta de praticá-la, intuito de acuar a vítima, comportamento que provoque real afetação ou risco à vítima, tendo como parâmetro o homem-médio); a pena para o assediador (máximo de seis meses de prisão e/ou multa de até cinco mil libras esterlinas), sem afastamento da condenação à indenização por danos morais e materiais, etc. Vale salientar que anteriormente, a responsabilização cabia somente em casos de assédio cuja motivação era discriminação racial ou sexual, ou contra deficientes. O ato editado em 1997

<sup>48</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004. p. 79.

<sup>49</sup> SILVA, op. cit., p. 82.

representou uma ampliação das hipóteses de enquadramento das condutas assediadas. Contudo, os Tribunais ingleses pouco têm utilizado as disposições do mencionado ato para reprimir o assédio moral; em verdade, a legislação antidiscriminatória e as leis trabalhistas já existentes é que servem de alicerce para fundamentar as decisões daqueles órgãos.

Pelo crescente destaque que o tema tem merecido e por diversas campanhas de conscientização promovidas por associações, com vistas à criação de legislação específica, encontra-se atualmente em tramitação no Parlamento inglês projeto de lei para congregar os direitos relativos à dignidade no âmbito das relações de trabalho. Dentre seus termos, merecem atenção aqueles que se referem às bases caracterização do assédio moral e à enumeração de condutas.

### 3.1.5 *Estados Unidos da América (EUA)*

Ainda não existe legislação americana específica sobre o tema, mas a proteção contra o *harassment* é dada por instrumentos gerais, em especial pelos Atos Cíveis de 1964, que precipuamente proíbe a discriminação de emprego em virtude de raça, cor, sexo, e origem nacional.<sup>50</sup> Com números que chegam à vitimização de um trabalhador a cada cinco, existe uma forte campanha de sensibilização da sociedade e dos parlamentares americanos.<sup>51</sup> Entretanto, à exceção de tímidas iniciativas, persiste a omissão dos legisladores, inclusive na esfera estadual.

Em geral, o Poder Judiciário norte-americano tem imposto empecilhos para aplicar a justa punição do ofensor nos casos de assédio moral. A responsabilização dos agentes do assédio recebe tratamento genérico, sendo realizada por meio do recurso à analogia com as leis já em vigor. Segundo David C. Yamada, da *Law Suffolk University Law School*, os Tribunais norte-americanos utilizam a aplicação de terias como a da Imposição Intencional de Transtorno Emocional para dificultar a caracterização do assédio moral. A referida teoria estabelece como pressupostos para a caracterização do assédio moral: a conduta intencional do empregador,

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 75.

<sup>51</sup> *Ibid.*, p. 76.

flagrantemente abusiva e intolerável; severa aflição emocional por parte da vítima e conexão causal entre o comportamento do empregador e a aflição emocional.<sup>52</sup> No caso *Holloman versus Keadle*, a vítima era funcionária de Keadle e alegou ter sofrido freqüentes ofensas do empregador e até de clientes, que resultaram em diversos problemas de saúde (físicos e psicológicos) e num posterior pedido de demissão. A Corte Suprema do Estado do Arkansas rejeitou a concessão de indenização sob o argumento de que não havia suficiente demonstração de que os atos praticados pelo empregador consistiam em um abuso flagrante.<sup>53</sup>

A Suprema Corte dos EUA elencou alguns dos fatores que devem ser utilizados para a identificação de um ambiente propício à ocorrência de assédio moral e, conseqüentemente, de seus danos: freqüência das agressões; gravidade dos atos do assediador; se as agressões são ameaças físicas ou humilhações, ou se são meras alusões ofensivas; e se as agressões interferem no desempenho do empregado no trabalho.<sup>54</sup> Com fulcro nas premissas estabelecidas, a Suprema Corte somente considerará assédio moral a conduta que criar um ambiente de hostilidade suficientemente severo e perverso, no qual a hostilidade e a prática abusiva possam ser identificadas tanto por pessoa de raciocínio comum como pela vítima.

É necessário destacar algumas esparsas políticas públicas de combate ao *harassment*. Como exemplo, no Estado do Oregon, existe um mecanismo legal bem estruturado, em vigor desde 2002, para proteger os trabalhadores do assédio que já não esteja englobado em outras leis, notadamente as de inibição e repressão aos comportamentos hostis e degradantes motivados por raça, sexo, idade, credo, orientação sexual, etc.<sup>55</sup>

### 3.1.6 Itália

Conforme pesquisa datada de 1998, realizada pela *Associazione Italiana Contro Mobbing e Stress Psico-sociale (PRIMA)*, mais de um milhão de trabalhadores italianos haviam sido

---

<sup>52</sup> Ibid., p. 77.

<sup>53</sup> Ibid., p. 77.

<sup>54</sup> Ibid., p. 76.

<sup>55</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.p. 47.

afetados pelo assédio moral.<sup>56</sup> A partir de então, projetos de lei introduziram expressamente na legislação italiana enunciados de proteção específica contra o *mobbing*. As leis italianas, apesar de não-específicas, têm conseguido estabelecer suficientemente a proteção dos trabalhadores.

O Código de Procedimento Civil destina capítulo especial para regular o processamento de matérias que versem sobre Direito do Trabalho. Aqui, a prioridade é para que haja uma conciliação entre empregado e empregador, a qual será dotada de força de título executivo apto a ser reclamado em juízo na hipótese de descumprimento dos termos conciliatórios.

No Código Civil, o assédio moral teve sua caracterização fundamentada na responsabilidade contratual e extracontratual, que determina a reparação por danos morais e patrimoniais. A inovação fica por conta da introdução da reparação em face de dano biológico. Essa nova figura jurídica foi definida como “a lesão à integridade psicofísica, suscetível de valoração através de exame médico-legal, decorrente de patologia profissional ou de infortúnios relacionados ao trabalho”.<sup>57</sup> Vê-se, pois, a clara possibilidade de enquadramento dos atos que materializam o assédio moral nas condutas aptas a acarretar dano biológico, concretamente sujeitas a ensejar indenização definida em lei. Nos casos de verificação de dano biológico, o parâmetro do *quantum* indenizatório é a extensão do dano sofrido, e não o salário percebido pelo empregado.

A legislação civil italiana também impõe a indenização por fato ilícito que tenha ocasionado dano injusto. Ademais, a lei igualmente obriga o empregador a adotar medidas de proteção à integridade física e moral dos trabalhadores, cujo desiderato seja a prevenção e/ou repressão ao *mobbing*, sob pena de responder solidariamente com o assediador.

Da aplicação dos diplomas civis, a Jurisprudência italiana tem reconhecido uma outra espécie de dano, denominada dano existencial. É assim chamado [...]

---

<sup>56</sup> SILVA, op. cit., p. 100.

<sup>57</sup> Ibid., p. 101.

[...] o resultado de uma conduta imposta à vítima, que teria o potencial de prejudicar sua qualidade de vida, causando irritação, ânsia, estresse, atingindo de forma geral sua serenidade pessoal, ainda que não gerasse dano biológico.<sup>58</sup>

Essa figura jurídica consiste em mais uma face dos instrumentos legislativos capazes de realizar a proteção dos trabalhadores contra comportamentos degradantes que configurem assédio moral.

Pela inteligência do artigo 2.059 do Código Civil, a legislação italiana admite a reparação de dano moral somente nos casos determinados pela lei. No entanto, possuem aplicabilidade relativamente às condutas de assédio moral o artigo 2.103 do mesmo Código, que trata da proteção dos trabalhadores, vedando a transferência do empregado do local de trabalho para o qual fora contratado somente quando comprovada necessidade técnica ou operacional. Ademais, a Constituição italiana, em seu artigo 2º tutela o direito à inviolabilidade do homem em suas relações políticas, econômicas e sociais, principalmente no que tange à sua personalidade.<sup>59</sup>

A título ilustrativo, trazemos à baila um acórdão extraído da sólida jurisprudência da Itália sobre o assédio moral, como forma de demonstrar seu cristalino interesse por esta temática. No caso em tela, o Tribunal de Forli, em 2001, condenou uma determinada empresa ao pagamento de uma indenização à trabalhadora M.G. pelo fato desta ter sido vítima de assédio moral que gerou diversos danos à sua saúde física e mental. O Tribunal reconheceu os caracteres que configuram o assédio moral na conduta desenvolvida pelo empregador e utilizou como supedâneos legais para a imposição da reparação civil os artigos 2.043 e 2.087 do Código Civil italiano.<sup>60</sup>

### 3.1.7 Espanha

Neste país ainda não existe legislação específica para regulamentar a prevenção e a repressão ao psicoterror no ambiente de trabalho; entretanto, o ordenamento jurídico espanhol é

---

<sup>58</sup> Ibid., p. 103.

<sup>59</sup> Ibid., p. 104-105.

<sup>60</sup> Ibid., p. 107-108

dotado de instrumentos de proteção para os trabalhadores. A Constituição Espanhola, pela dicção de seu artigo 10.1, estabelece que a dignidade humana, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito à lei e aos direitos dos demais são fundamentos da ordem política e da paz social. No artigo 15, resta assegurado o direito à vida e à integridade física e moral, e, em nenhuma hipótese, o indivíduo poderá ser submetido à tortura ou a tratamentos desumanos ou degradantes.<sup>61</sup>

Ademais, há alguns projetos de lei específicos para os casos de *acoso moral*, tanto no âmbito federal como estadual.<sup>62</sup> É de precioso relevo o papel desempenhado pelas entidades organizadas para que seja alcançado o objetivo de garantir, sob os mais diversos ângulos, os direitos dos trabalhadores. Segundo a legislação da Espanha, o vilipêndio a direito fundamental é processado e julgado por meio de procedimento especial e sumário, sem olvidar a celeridade e a consistência que devem estar contidas no provimento judicial.

Existe em vigor um tipo penal em que se pode enquadrar as hipóteses de *acoso*; trata-se do artigo 173 do Código Penal espanhol, *in verbis*: aquele que infringe a outra pessoa um tratamento degradante, deteriorando gravemente sua integridade, será punido com pena de prisão de seis meses a dois anos.<sup>63</sup>

Com relação à responsabilidade civil, o Código Civil espanhol, a exemplo de outros ordenamentos já mencionados anteriormente, estabelece que a mesma deve se dar diante de danos decorrentes de ação ou omissão, dolosa ou culposa. Tal previsão tem sido empregada em causas que envolvem o assédio moral no trabalho. Mais especificamente, o Estatuto dos Trabalhadores prevê como causa justa a ensejar requerimento de extinção do contrato de trabalho por parte do empregado o desprezo por sua dignidade. Todavia, este é um comando legal ainda pouco aplicado para os casos de assédio.

---

<sup>61</sup> PELI; TEIXEIRA, op. cit., p. 49.

<sup>62</sup> SILVA, op. cit., p. 93.

<sup>63</sup> Ibid., p. 95.

Além dos diplomas acima citados, existe a Lei de Igualdade de Oportunidades, não Discriminação e Acesso Universal das Pessoas com Incapacidade (Lei nº 51/2003), que traz em seu bojo um conceito para assédio moral (artigo 7º), mencionando inclusive a possibilidade de reparação dos danos advindos da conduta assediante (artigo 18). Há também a lei denominada de Medidas para Reforma da Função Pública e projetos de lei em tramitação, todos com o escopo de garantir a devida proteção aos trabalhadores ofendidos pelos atos de assédio moral, bem como viabilizar a efetivação de mecanismos de prevenção e punição desses comportamentos.

### *3.1.8 Portugal*

Apesar de ser um dos países europeus com os menores índices de assédio moral no trabalho \_ , menos de 1% (um por cento) de trabalhadores atingidos \_ , o fenômeno do terrorismo psicológico ganhou visibilidade, provocando a atuação de forças políticas e organizações sindicais para a discussão sobre o tema. Nesse ínterim, houve a elaboração do Projeto de Lei nº 252/VIII, de 2000, para garantir a tutela protecionista dos direitos laborais, contra a violência psicológica, cujo conteúdo traz um conceito detalhado de assédio moral, as táticas desenvolvidas pelos perversos para praticar o assédio, as sanções que lhes devem ser impostas, a previsão de responsabilidade conjunta da empresa e do empregado agressor, dentre outros aspectos.

Recentemente, o Código de Trabalho português passou por reformulações, inclusive no que tange ao assédio moral. Seu artigo 24 estabelece um conceito de assédio, mas o trata somente sob o prisma da discriminação. No diploma constitucional, está inserido um núcleo mínimo de direitos a serem protegidos, que se coaduna com os termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem. O Código Civil português também dispõe sobre a proteção da personalidade e da intimidade do indivíduo. É importante destacar que a lei sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais estende a definição a esta aplicada, ampliando a proteção do trabalhador contra assédio moral. A legislação que versa sobre o contrato de trabalho esclarece que o empregador deve proteger os empregados de possíveis estratégias para realização de terrorismo psicológico nas relações inerentes ao labor.

### 3.1.9 América Latina

No Chile, verifica-se a existência de um projeto de lei<sup>64</sup>, de caráter eminentemente administrativo e de conteúdo muito restrito, tratando apenas do reconhecimento do problema e buscando a alteração de dispositivos presentes no Código de Trabalho. Outro aspecto que merece crítica é o fato de o projeto prever a concessão de benefícios fiscais para o empregador que promover medidas de prevenção. Contrariando o exemplo dado por inúmeros outros ordenamentos jurídicos mais bem estruturados, o projeto chileno trata a prevenção ao assédio moral não como uma obrigação para o empregador, mas sim como um mecanismo para que este aufera benefícios fiscais.

A Costa Rica é mais um país que tem tentado amoldar sua legislação às necessidades de proteção dos direitos trabalhistas determinadas pelo novo modelo de organização das relações de trabalho. Nesse ínterim, encontra-se tramitando no Poder Legislativo costarricense um projeto de lei<sup>65</sup> que possui as seguintes bases: estatui a responsabilidade de o empregador elaborar ações de prevenção ao assédio; determina a criação de um procedimento administrativo obrigatório no âmbito da empresa, segundo o qual será apurada a prática da conduta humilhante e constrangedora, priorizando-se a conciliação entre seus sujeitos; reconhece a competência dos Tribunais do Trabalho para processar e julgar os casos de tortura psicológica no trabalho; delimita a proteção da vítima e de suas testemunhas, garantindo àquela a indenização por danos morais, dentre outras normas.

### 3.1.10 Outras legislações internacionais

Não obstante a dificuldade de se forjar uma legislação única e específica a respeito do assédio moral, exatamente em razão da maior ou menor sensibilização da sociedade e da ordem jurídica de cada país que a compõe, a União Européia (UE), desde 2001, tem voltado seus olhos mais atentamente para a referida temática. Em que pese a premente necessidade de se estabelecer

---

<sup>64</sup> FERREIRA, op. cit., p. 84.

<sup>65</sup> SILVA, op. cit., p. 130.

um conceito jurídico único, o Parlamento Europeu elaborou a Resolução n° 2.339/2001 (INI) para tratar sobre a proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho, a qual deve ser aplicada nas nações que integram a Comunidade Européia.<sup>66</sup> Diante de um índice de vitimização que chega a 8% (oito por cento) de sua força de trabalho<sup>67</sup>, dado este que pode estar mascarado em função da não manifestação ou denúncia por parte de inúmeras vítimas, a EU mantém um Comitê Consultivo sobre assédio moral, cujo objetivo é desenvolver constantemente estudos e ações de combate a essa prática.

A despeito de chamar a atenção de seus Estados-membros para fatores conjunturais que se relacionam ao assédio moral (precarização do emprego, necessidade de engajamento da sociedade na luta pela garantia de um ambiente de trabalho sadio, elevação do número de casos de assédio moral, urgência na adequação da legislação, etc), a Resolução emanada pelo Parlamento Europeu compõe-se de 25 (vinte e cinco) itens<sup>68</sup>, dentre os quais se encontram diretrizes no sentido de buscar a implementação de um ambiente de trabalho satisfatório por meio da evocação da responsabilidade social da empresa, que figura como o principal agente na promoção de ações sistemáticas de prevenção da degradação do ambiente laboral. As proposições também trazem orientações para que as hipóteses de assédio moral sejam englobadas pela Diretiva-Quadro n° 89/391/CEE, sobre saúde e segurança no trabalho, ou que seja elaborada nova diretiva específica sobre o tema.

Já na Bélgica, a edição da Lei Relativa à Proteção contra a Violência e o Assédio Moral ou Sexual no Trabalho, em vigor a partir de 2002, foi apresentado conceito jurídico para o assédio moral.<sup>69</sup> Entretanto, o Código Penal belga já dispunha de enunciado que trazia a previsão genérica desta figura (a saber, conduta que afeta seriamente a tranqüilidade da vítima), com a qual a lei de proteção corroborou. Ressalte-se que esta nova lei elaborou um conceito bastante detalhado, estabelecendo igualmente comportamentos que o caracterizam e punições.

---

<sup>66</sup> Ibid., p. 123.

<sup>67</sup> Ibid., p. 123.

<sup>68</sup> Ibid., p. 124-129.

<sup>69</sup> Ibid., p. 120-121.

Esta lei, cuja aplicação se dá tanto no setor público quanto na iniciativa privada, possui conteúdo nitidamente de cunho preventivo, inclusive concebendo a obrigatoriedade de o trabalhador participar da política de prevenção definida pela empresa, abstendo-se da prática de comportamentos ensejadores de assédio moral. Há ainda a primazia da conciliação entre a vítima e seu ofensor, devendo àquela ser dispensado tratamento que possa compensar os tormentos experimentados. A obrigação do empregador consiste precipuamente em delinear um plano de prevenção contra o assédio moral ou sexual, ou contra a violência em geral; designar um conselheiro em prevenção, especializado em aspectos psicossociais do universo laboral; realizar o devido processamento das denúncias de tais práticas em sua empresa; sensibilizar os empregados, em especial aqueles que detêm funções de comando, acerca da complexidade e gravidade do problema por intermédio de campanhas explicativas e pedagógicas, etc; tudo isso sob pena de que, se for verificado que o empregador não conseguiu fazer cessar o comportamento assediante de qualquer de seus funcionários, ele será responsabilizado solidariamente.

No concernente a todo o estudo que ora se desenvolveu, conclui-se que predomina o fato de os dispositivos jurídicos existentes e os ainda em fase de formulação serem bastante semelhantes e que a maioria das nações não possui regulamentação específica sobre o assunto. Essa última constatação é o vetor que impulsiona a dificuldade de tornar eficaz a luta contra a violência psicológica no ambiente de trabalho. Contudo, a conscientização dos diversos setores sociais, notadamente dos empregados e dos empregadores, acerca do aludido problema e seus graves desdobramentos, certamente constitui um poderoso instrumento para se alcançar a elaboração e a consecução de aparato jurídico idôneo a proteger efetivamente os trabalhadores para que eles não se tornem vítimas do assédio moral.

### 3.2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Em que pese a ampla divulgação que o assédio moral desfruta no panorama internacional, no Brasil, a discussão sobre o tema ainda é tímida. Não obstante, a ocorrência do fenômeno é evidente. A partir de 2000, o aprofundamento dos estudos da Dra. Margarida Barreto<sup>70</sup> e sua conseqüente divulgação, que culminaram na publicação da obra “Violência, saúde, trabalho: uma

jornada de humilhações” [2000], permitiram uma maior visibilidade aos contornos do assédio moral em nosso país. Através de suas pesquisas, a Dra. Margarida Barreto buscou traçar o perfil da real situação do psicoterror do Brasil, constatando que aproximadamente 33% (trinta e três por cento) da força de trabalho das Regiões Sudeste e Sul já sofreram por algum tipo de comportamento que caracteriza assédio moral. Visando a promover a conscientização dos envolvidos e de toda a sociedade, foi realizado, em 2002, o I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral no Trabalho, em São Paulo, no qual ocorreu um intercâmbio de informações entre os estudos desenvolvidos no Brasil e no mundo, notadamente aqueles realizados pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, estimulando uma ampla discussão sobre o assunto e chamando a atenção de diversas categorias que atuam no contexto das relações de trabalho (juristas, entidades sindicais, parlamentares, etc).<sup>71</sup>

Via de regra, são as demandas e fatos sociais que fazem nascer o Direito. Assim, a prática de assédio moral fez os juristas voltarem seus olhos para o tema. No que tange à legislação, o assédio moral não dispõe de tutela jurídica específica; contudo, isso não significa que o assediado esteja totalmente desprovido de qualquer proteção legal. É sabido que o processo legislativo para regulamentar determinado assunto é bastante moroso, sujeitando-se as concepções sobre o tema a infindáveis debates nas Casas Legislativas, mormente quando a matéria envolve interesses econômicos de tão elevada monta. Como recurso para a consecução do Direito já posto em relação aos casos de terrorismo psicológico no âmbito do trabalho, o aplicador do Direito pode socorrer-se de diversas normas. No corpo de nossa Carta Magna, é possível encontrar enunciados que se prestam a proteger o indivíduo, em seu papel social de trabalhador, de condutas humilhantes, degradantes e constrangedoras, que sejam nefastas à sua higidez física ou mental. Como se verá adiante, além dos dispositivos constitucionais, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a legislação trabalhista esparsa, possuem mecanismos capazes de responsabilizar o assediador por seus atos.

Insta salientar que, a despeito da ausência de legislação federal específica sobre a matéria, vários Estados-membros e Municípios já trataram de produzir regulação relativa ao assédio

---

<sup>70</sup> FERREIRA, op. cit., p. 41.

<sup>71</sup> Ibid., p. 41.

moral. Constatase, pois, que urge em nosso país a produção de instrumento jurídico apto a abranger todos os trabalhadores, protegendo-os desse mal silencioso que é o assédio moral, combatendo-o e punindo eficazmente aqueles que dele se utilizam para oprimir o obreiro. No dizer de Arnaldo Süssekind:

[...] o ordenamento jurídico brasileiro iniciou um novo período no qual terá que rever os seus padrões anteriores e refazer, em outras bases, a sua legislação, fase na qual terá que combinar a função tutelar do Direito do Trabalho com a função ordenadora dos interesses recíprocos dos parceiros sociais.<sup>72</sup>

### 3.2.1 *Constituição Federal de 1988*

Conforme visto alhures, o assédio moral configura essencialmente uma grave ofensa à dignidade da pessoa humana, que foi tomada pela Constituição Federal/88 como fundamento do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, inciso III). Logo a seguir, o legislador constitucional igualmente elege os valores sociais do trabalho (artigo 1º, inciso IV) como fundamentos da República Federativa do Brasil. Esses dois fundamentos já consistem em robustas diretrizes a nortear o aplicador do Direito na persecução da proteção do trabalhador contra o psicoterror.

A proteção à dignidade humana é norma principiológica da qual decorrem outros direitos e liberdades fundamentais, que sem ela deixariam de compor o ordenamento jurídico pátrio, garantindo não somente direitos personalíssimos, mas também direitos sociais, como o trabalho. “Diante de tal raciocínio, a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho”.<sup>73</sup> Assim, a afronta à dignidade humana representa desrespeito aos direitos sociais presentes na Constituição Federal e justifica a tutela jurídica pertinente ao assédio moral.

---

<sup>72</sup> Apud 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: 21 ago. 2007.

<sup>73</sup> FERREIRA, op. cit., p. 93.

Em seu artigo 3º, a Carta Magna elenca os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre os quais insere a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I e IV, respectivamente). Tais enunciados manifestam novamente a intenção do legislador constitucional de garantir o desenvolvimento de relações saudáveis entre todos que compõem o ambiente social, inclusive no tocante às relações de trabalho. Corroborando com estas disposições, o artigo 4º, inciso II, consagrou a prevalência dos direitos humanos também no campo das relações do Brasil com outras nações. Nesse ínterim, cabe mencionar que o artigo 5º, em seu § 2º, determina que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais de que o Brasil seja signatário.

No inerente à tutela jurídica atinente ao assédio moral, evocam-se diversos incisos do artigo 5º. Preliminarmente, o inciso I estatui o princípio da igualdade de homens e mulheres em seus direitos e obrigações. No inciso III, está consagrada a vedação à tortura e a tratamento desumano ou degradante, o que perfeitamente se amolda ao tipo de tratamento a que é submetida a vítima de assédio moral. No inciso V do artigo 5º, resta assegurado o direito a uma indenização por dano material, moral ou à imagem. Ainda relativamente ao artigo 5º, seu inciso X determina que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Vimos, pois, que as premissas introduzidas pelo arcabouço da *Lex Legum* têm se revelado importantes meios para que se efetive a punição àquele que pratica o terrorismo psicológico, consistindo nos principais fundamentos que alicerçam as decisões judiciais em hipótese de assédio moral.

Ressalte-se que o artigo 6º da CF/88 enumera o trabalho como direito social, estabelecendo a seguir, através do disposto em seu artigo 7º e incisos, os direitos a que fazem jus trabalhadores urbanos e rurais. No que pertine à tortura psicológica no trabalho, são aplicáveis: inciso I, que proíbe a despedida arbitrária ou sem justa causa, tendo o trabalhador direito a uma indenização compensatória caso seja despedido dessa forma; inciso XXII, que impõe aos

empregadores a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; sem prejuízo de outros incisos do artigo 7º que possam ser aplicados à conduta do assediador diante do caso concreto. O artigo 7º, inciso XXII, merece atenção posto que, no cenário atual das relações trabalhistas, o assédio moral efetivamente acarreta sérios danos à saúde do obreiro, levando muitas vezes à destruição psicológica, materializando grave afronta à imposição constitucional acima referida.

Consoante a orientação do artigo 37, § 6º, no âmbito da Administração Pública, a vítima de assédio moral ocorrido dentro do serviço público também encontra proteção constitucional, podendo pleitear a indenização pelos danos a ela causados.

No capítulo que trata dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, o texto constitucional explicitamente alberga sob seu manto a valorização do trabalho humano como fundamento que rege a ordem econômica, objetivando assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Nessa mesma esteira, verifica-se o disposto no *caput* do artigo 193, estabelecendo que a ordem social baseia-se no primado do trabalho e tem por objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Outro direito constitucional que se relaciona com o assédio moral está inscrito no artigo 200, inciso VIII, que versa sobre a proteção ao meio ambiente de trabalho. Em verdade, o meio ambiente no qual se desenvolvem os vínculos trabalhistas é onde o indivíduo passa uma grande parte de sua vida, e qualquer fator que interfira negativamente na implementação e manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável consiste em inobservância desta norma constitucional. Portanto, tendo em vista que o assédio moral é um elemento desagregador dentro do ambiente de trabalho, ele representa afronta à referida disposição constitucional.

É sabido que o trabalhador dispõe apenas de sua força de trabalho para garantir os meios necessários à sua subsistência e a de sua família. Nesse ínterim, ao empregador imputa-se a obrigação de garantir um ambiente sadio ao exercício das atividades laborativas, de forma que o trabalhador possa estar gozando da mesma saúde física e mental que detinha quando do início do

vínculo laboral. Por todo o exposto, justificam-se os direitos e garantias assegurados aos trabalhadores em nossa Carta Política.

### 3.2.2 *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*

Durante séculos, desde o descobrimento até 1888, o regime de trabalho adotado no Brasil foi o trabalho escravo. E mesmo após a abolição, os negros ainda eram submetidos a tratamento desumano. De modo geral, as condições de trabalho eram demasiadamente precárias para todos os trabalhadores, negros ou não. A Constituição Política do Império do Brasil, de 1824, introduziu a liberdade do exercício de qualquer gênero de trabalho, desde que não afrontasse os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos (artigo 179). De lá até os dias atuais, a ordem constitucional brasileira evoluiu e involuiu no sentido de assegurar direitos e garantias individuais e sociais, de acordo com o momento político, nacional e internacional, de sua edição.

A partir de 1930, foram criados diversos dispositivos legais esparsos para reger as relações de trabalho. Sob a égide de um período político marcado pela centralização e pelo autoritarismo (1930 a 1945), foi editado o Decreto-lei 5.452/1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, estrutura legislativa que reuniu as normas do modelo justralhista e assumiu o papel de *código do trabalho*.<sup>74</sup> Entretanto, o advento da Constituição Federal de 1988 rompeu com o antigo modelo justralhista autoritário-corporativo das décadas anteriores, sedimentando a preocupação do legislador constitucional com a proteção aos direitos sociais.

As diretrizes constitucionais relativas ao Direito do Trabalho devem ser observadas, sobretudo nos casos em que o trabalhador possa estar sendo alvo de violência que represente afronta a quaisquer direitos que compõem o indivíduo. Como se apresenta como uma forma desse tipo de violência, o assédio moral deve ser analisado sob o prisma dos princípios e dispositivos que regem o Direito Laboral. Apesar da legislação trabalhista consolidada não apresentar dispositivo que contemple especificamente a proteção do trabalhador em face de assédio moral, a interpretação sistemática da CLT e de outras leis esparsas que dizem respeito às relações

---

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 112.

trabalhistas permite a adequação da conduta assediante às medidas de proteção já concedidas. Inicialmente, avulta em importância o artigo 483 da CLT. O citado artigo dispõe sobre as hipóteses de despedida indireta, ou seja, aqueles casos em que se permite o desfazimento do vínculo laboral por parte do trabalhador, sem prejuízo da devida indenização. Quanto ao assédio moral, existe farto entendimento doutrinário<sup>75</sup> que admite o enquadramento do fenômeno em estudo nas alíneas *a, b, c, d, e* ou *g* do artigo 483, *in verbis*:

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;
- [...]
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Da redação das alíneas acima, extrai-se que as condutas ali descritas relacionam-se precipuamente com a modalidade de assédio moral vertical descendente, o que dificulta a punição para o assédio em outras formas. Ademais, estão previstas somente condutas comissivas, não sendo possível aplicá-lo em relação a comportamentos omissivos. A par do artigo 483, existe em tramitação o Projeto de Lei nº 5.970/2001, que objetiva alterar o citado artigo, introduzindo-lhe a alínea *h*, bem como o artigo 484-A, com a seguinte redação:

Art. 483. [...]

- h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade

---

<sup>75</sup> Compartilham de tal entendimento, por exemplo, Maria Aparecida Alkimin, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira e Jorge Luiz de Oliveira da Silva, todos com obras referenciadas neste estudo.

ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

[...]

Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Num esforço de exegese, o assédio moral ascendente poderia ser enquadrado na hipótese do artigo 483, alínea *c* (mau procedimento), permitindo a rescisão do contrato por parte do preposto. Quanto ao empregado de hierarquia inferior que foi o agente do assédio moral, o empregador poderia se utilizar do instituído no artigo 482, alíneas *b* (mau procedimento), *h* (ato de indisciplina ou de insubordinação) e *k* (ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem), para rescindir seu contrato de trabalho com justa causa. Já no que pertine ao assédio moral horizontal, a conduta do assediador pode ensejar a materialização do disposto na alínea *j* do mesmo artigo (ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem).

Outro enunciado relevante é o artigo 154 do mesmo diploma legal, que inaugura o capítulo referente à segurança e medicina do trabalho. No mencionado artigo, a observância das regras constantes na legislação consolidada não dispensa o empregador de seguir, em todos os locais de trabalho, as disposições relativas à matéria em foco, inseridas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios onde se localizem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas orientações sobre segurança e medicina do trabalho constantes nas convenções coletivas de trabalho.

No passo do legislador trabalhista, o Conselho Federal de Medicina (CFM) elaborou a Resolução nº 1.488/1998, justamente para estabelecer normas específicas de atendimento médico ao trabalhador. O CFM considera que o trabalho é um meio de prover a subsistência e a dignidade humana, e não deve gerar mal-estar, doenças e mortes, além de determinar que o médico é um dos responsáveis pela preservação e promoção da saúde do trabalhador.

Ainda no capítulo sobre Segurança e Medicina do Trabalho, a CLT estatui Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho, as quais se apresentam por meio do artigo 168 e 169. O primeiro dispositivo determina a obrigatoriedade do exame médico, custeado pelo empregador, nas condições previstas no próprio artigo 168 e em instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse tocante, cabe mencionar que, algumas vezes, os profissionais responsáveis pelo exame médico aduzido no artigo 168 recebem orientações do empregador, no sentido de não efetuar uma verificação correta da capacidade física e mental do trabalhador. Nessas hipóteses, ao invés de esclarecer o empregador sobre os graves danos à saúde do empregado e ao ambiente de trabalho como um todo, e apoiar a vítima, procurando minimizar os efeitos do assédio moral, a conduta do médico vai de encontro a todo o ordenamento jurídico vigente, bem como à Resolução emanada pelo órgão regulamentador de sua profissão. Nesses casos, é comum haver por parte do médico a sonegação de atestados de inaptidão ocupacional, apenas para não desagradar seu próprio empregador. Isso consiste em comportamento que desestimula e dificulta a denúncia do assediador, além de mascarar as estatísticas sobre o fenômeno.

### *3.2.3 Código Civil*

É mister esclarecer que alguns enunciados da lei civil podem ter aplicação na seara do assédio moral, notadamente no que tange à indenização que cabe ao assediado. A princípio, alude-se aos artigos 186 e 187. Aquele prevê que, diante de ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, quem violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. O segundo estabelece que 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. Essas são disposições que podem servir como orientação e auxiliar o aplicador do Direito na formação do embasamento jurídico para a responsabilidade civil do agente assediador.

Vislumbrando-se que a relação laboral é firmada por um contrato de trabalho, alude-se ao artigo 389 do Código Civil, pois o mesmo prevê a responsabilidade pelo não cumprimento das obrigações contratuais. Nesse ínterim, o artigo 927 trata mais especificamente sobre o dever de

reparar o dano estabelecido pelos artigos 186 e 187, determinando que a obrigação da reparação persiste, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Já o artigo 932, inciso III, preceitua que a responsabilidade civil do empregador se verifica nos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Complementando a previsão do artigo 932, o artigo 933 estatui que, ainda com a ausência de culpa de sua parte, o empregador (e as demais pessoas citadas nos incisos do artigo 932) responde pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. Por seu turno, o artigo 934 introduz o direito de regresso daquele que efetivamente reparou o dano em face de quem o causou. Nas hipóteses de assédio moral, restaria ao empregador provar que não contribuiu, por meio de ação ou omissão, com o terrorismo psicológico praticado no âmbito de sua empresa para que pudesse pleitear a consecução do direito de regresso contra o agente assediador. Ainda no que pertine à indenização advinda da obrigação de reparar o dano acarretado pelos atos de assédio moral, far-se-á abordagem mais aprofundada em tópico apropriado.

#### *3.2.4 Código Penal*

Um outro mecanismo que possui seu grau de relevância no combate e na repressão às condutas ensejadoras do psicoterror é a determinação de responsabilidade penal para aqueles que as praticam. Com efeito, segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva, “não obstante a tramitação de Projeto de Lei a respeito, nosso ordenamento jurídico em vigor é capaz de fornecer uma tutela adequada ao assédio moral, dependendo das táticas utilizadas no processo e das conseqüências dele oriundas”.<sup>76</sup> Não se cuida aqui de afirmar que haverá imputação da responsabilidade penal por assédio moral, no sentido de enquadramento da conduta num tipo penal que assim se denomine. Por óbvio que isto não seria possível já que a figura penal do assédio moral ainda não existe e o princípio da legalidade, como garantia constitucional dos direitos humanos, impõe a necessidade de que haja lei penal definidora da conduta delituosa \_ artigo 1º do Código Penal: não há crime sem lei que o defina; não há pena sem cominação legal. Também não se pretende utilizar o recurso da analogia, posto que esta é vedada em relação às normas penais

---

<sup>76</sup> SILVA, op. cit., p. 153.

incriminadoras, ou seja, aquelas normas que definem as infrações penais e cominam suas punições. Por outro lado, o presente item trata de demonstrar que as estratégias desenvolvidas pelo agente assediador podem reunir os elementos de tipos penais já expressamente inseridos no corpo do Código Penal, o que certamente possibilita a imposição da responsabilidade penal ao autor da conduta.

Nesse passo, o enquadramento do comportamento do assediador pode ser efetivado por diversos artigos constantes no bojo do Código Penal. Pelos funestos efeitos que pode ter sobre a vítima, diz-se que o assédio moral poderia se amoldar às condutas tipificadas nos artigos 122 (auxílio, induzimento ou instigação ao suicídio) ou 125 (aborto provocado por terceiro, sem o consentimento da gestante) e 127 (forma qualificada do artigo 125), a depender da observação da condição específica que se estabeleceu no tipo penal (qual seja, a de que a vítima do assédio moral seja gestante). Para corroborar com tais afirmações, citem-se, por exemplo, dados extraídos dos estudos da Dra. Margarida Barreto, segundo os quais 100% (cem por cento) dos homens entrevistados em sua pesquisa afirmaram que tiveram pensamentos suicidas em razão do assédio moral sofrido no trabalho.<sup>77</sup>

Jorge Luiz de Oliveira da Silva também faz referência à possibilidade de aplicação do artigo 129 e seus parágrafos, os quais tratam das hipóteses de lesão corporal.<sup>78</sup> Aqui se percebe uma maior facilidade de enquadramento, pois a própria tipificação alude ao termo saúde, além de ser comum o fato de o assediado restar incapacitado (temporária ou definitivamente) para o exercício de suas atividades laborais (as quais se encaixam nas expressões do artigo 129, § 1º, inciso I, e do artigo 129, § 2º, inciso I). Mencione-se também o artigo 132, que versa sobre o perigo para vida ou saúde de outrem, por meio de sua exposição a perigo direto e iminente.

Outros enquadramentos pertinentes são revelados pelos delitos contra a honra, inseridos nos artigos 138 a 140. Como salientado anteriormente, o agente do assédio moral busca desestabilizar emocional e profissionalmente, inclusive utilizando comportamentos tais como: espalhar rumores ou fofocas a respeito da vítima e de sua vida privada, injuriá-la com termos

---

<sup>77</sup> Ibid., p. 44-45.

<sup>78</sup> Ibid., p. 154.

obscenos ou degradantes, macular sua honra objetiva ou subjetiva, etc. A título de esclarecimento, os artigos 138 a 140 tipificam os crimes de calúnia, difamação e injúria, respectivamente.

Cabe destacar também que os atos praticados no processo de terrorismo psicológico possuem contornos que se ajustam aos delitos estabelecidos no capítulo dos Crimes contra a Liberdade Pessoal, a saber: artigo 146 (constrangimento ilegal); artigo 147 (ameaça) e artigo 149 (redução a condição análoga à de escravo).

É relevante atentar para o fato de que o Código Penal direcionou enunciados especificamente destinados à proteção da organização do trabalho, sujeitando às penalidades ali descritas aqueles que se ajustem ao tipo penal. Nesse jaez, o artigo 197 explicita que consiste em atentado contra a liberdade de trabalho constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias (inciso I). O assédio moral poderia ensejar enquadramento nesta conduta quando o empregador impusesse ao obreiro a obrigação de trabalhar sem ter o gozo de férias, direito constitucionalmente assegurado, sob pena de que, ao tempo do retorno, o posto de trabalho já não estaria disponível. Esse é um exemplo de ameaça que retira do trabalhador os meios para sua manutenção e a de sua família, ou a possibilidade de realização, de satisfação pessoal.

Outro dispositivo aplicável é o artigo 199, que versa sobre o atentado contra a liberdade de associação, no qual também está presente a ação mediante violência ou grave ameaça. Por derradeiro, evoque-se o artigo 203, que trata da frustração de direito assegurado por lei trabalhista.

Diante deste disciplinamento, é necessário avaliar a aplicação das normas penais não somente sob a ótica daquele indivíduo que se apresenta como vítima de assédio moral. É preciso igualmente esclarecer que, no caso de falsa denúncia de assédio moral, essa manifestação não verdadeira enseja a possibilidade de o acusador ser penalmente responsabilizado nos termos dos artigos 138 a 140 (calúnia, difamação e injúria), dependendo do conteúdo da falsa denúncia.

### 3.3 TUTELA ESPECÍFICA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

De forma geral, a Administração Pública nas esferas estadual e municipal deu seus primeiros passos no sentido de legislar sobre o assédio moral. Abaixo, destacamos alguns dos mais relevantes dispositivos e seus principais aspectos.

#### 3.3.1 *Legislação estadual*

O Rio de Janeiro foi o primeiro (e até então, o único) Estado-membro a ter aprovado uma lei que ofereça tutela específica sobre assédio moral. A Lei nº 3.921/2002 determina a vedação do terrorismo psicológico no âmbito do serviço público estadual, preceituando em seu artigo 2º as condutas que o caracterizam. Também prevê como punição para tal fenômeno a advertência, a suspensão (que pode ser convertida em multa, conforme a conveniência da Administração), e/ou a demissão do assediador. Um ponto positivo importante refere-se à extensão do disposto na citada lei fluminense às concessionárias ou permissionárias dos serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Em setembro de 2002, pouco depois da edição na lei específica no Rio de Janeiro, a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo aprovou o Projeto de Lei que tratava do assédio moral verificado na Administração Pública estadual. Entretanto, o projeto, que possui enunciados idênticos ao da lei em vigor no Estado do Rio de Janeiro, não encontrou ressonância junto ao Poder Executivo, tendo sido vetado pelo Governador. Diversos protestos foram realizados, na tentativa de pressionar o Governo Estadual a reconhecer legalmente o assédio moral. Todavia, esses protestos restaram ineficazes.

Encontram-se em tramitação noutros Estados projetos de lei com finalidade semelhante. É o caso do Estado da Bahia. O Projeto de Lei nº 12.819/2002, em seu artigo 1º, proíbe a prática de assédio moral pelo servidor, no âmbito da Administração Pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica. O parágrafo único do artigo 1º é quem define o que se considera assédio moral: comportamento repetido e sistemático que atinge a integridade psíquica ou física

de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si mesma e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho. Quanto às penalidades, o projeto baiano determina a aplicação de advertência à demissão, de acordo com a gravidade da conduta. Estatui ainda que o prazo prescricional para a interposição de ação disciplinar é de 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data de ocorrência do fato. Além disso, a vítima tem direito à remoção temporária ou permanente, durante ou após o encerramento da ação disciplinar. É ela, ou qualquer autoridade administrativa, a responsável pelo início do procedimento administrativo para a apurar o psicoterror. O superior hierárquico é responsável solidariamente, sendo nula a demissão da vítima ou de alguma de suas testemunhas.

Há que se ressaltar também o Projeto de Lei para combater o assédio moral na Administração Pública no Estado do Ceará.<sup>79</sup> Como novidade, o projeto cearense introduzia no conceito de assédio moral os danos gerados pela conduta assediante aos serviços prestados ao público e ao usuário. O projeto inicial fora rejeitado na Comissão de Constituição e Justiça da Assembléia Legislativa do Ceará, transformando-se no Projeto de Indicação nº 44/2003, tendo este sido aprovado em todas as etapas de tramitação.

### 3.3.2 *Leis municipais*

Assim como no âmbito estadual, já existem diversas leis municipais em vigor que visam a combater o assédio moral, além de haver inúmeros projetos de lei em tramitação. Devido à competência para legislar sobre direito do trabalho ser privativa da União, conforme o artigo 22, inciso I da Constituição Federal de 1988, as leis municipais mencionadas abaixo tratam-se de normas de cunho administrativo, pois regem as relações da Administração Pública com seus contratados.

O município de Iracemápolis-SP foi o precursor nesse tocante, editando a primeira lei brasileira sobre o assédio moral, após processo judicial que pleiteava indenização por danos morais, ajuizado por uma funcionária pública municipal que fora vítima do tortura psicológica no

---

<sup>79</sup> Ibid., p. 178.

ambiente de labor. A Lei nº 1.163/2000 estabelece sanções ao assediador que vão de advertência a suspensão de 3 (três) a 15 (quinze) dias, com possibilidade de conversão em multa, além da previsão de curso de aperfeiçoamento sob as expensas do próprio assediador. Essas punições podem ser dobradas quando em casos de reincidência. O arcabouço da lei pioneira traz um aspecto de extrema contribuição que a diferencia de outros diplomas legais que lhe foram posteriores: o parágrafo único do artigo 1º prevê uma definição ampla do assédio moral, não se cingindo à punição relativa ao assédio moral na modalidade vertical descendente. Como se verá, as condutas descritas são perfeitamente passíveis de cometimento por funcionário de igual hierarquia da vítima.

Art. 1º. Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

[...]

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Seguindo o exemplo do município de Iracemápolis, outras cidades paulistas puseram em vigor leis municipais contra o assédio moral, que em geral possuem idêntico conteúdo em relação à lei precursora; é o caso de Campinas (Lei nº 11.409/2002), Guarulhos (Lei nº 358/2001), Americana (Lei nº 3.671/2002), dentre outras. A cidade de São Paulo, ao contrário do Estado paulista, editou a Lei nº 13.288/2002, cujos termos se assemelham à lei do município de Iracemápolis. A lei paulistana prevê: a submissão do assediador a curso de aperfeiçoamento como uma das sanções; prazos para a realização da defesa do acusado de assédio moral, restando assegurados o contraditório e a ampla defesa, dentre outras disposições. No município de São

Carlos, a Lei nº 13.261/2002 inovou em alguns enunciados, prevendo que o assédio moral consiste em infração grave, passível de demissão por justa causa se o agente for reincidente. Ademais, todo ato que deriva da conduta assediante é nulo de pleno direito. Entretanto, a referida lei mantém o posicionamento dominante no sentido de apenar tão somente o assédio da espécie vertical descendente.

Além dos municípios citados, Cascavel-PR (Lei nº 3.243/2001), Natal-RN (Lei nº 189/2002), Maringá-PR (Lei Complementar nº 435/2002) e outros igualmente dispõem de legislação pertinente ao terrorismo psicológico no trabalho.<sup>80</sup> Via de regra, os diplomas legais seguem o modelo da Lei nº 1.163/2000 de Iracemápolis, fazendo tímidas distinções no inerente à definição de assédio moral no âmbito da Administração Pública, às punições impostas e às formas de executá-las.

### *3.3.3 Projetos de Lei no âmbito federal*

Atualmente não há nenhuma lei federal capaz de abranger os vínculos laborais entre empregados e empregadores de todo o país no que tange à tortura psicológica no âmbito do trabalho. No entanto, existem alguns projetos de lei cuja finalidade é exatamente disciplinar os casos de assédio moral.

O Projeto de Lei nº 4.742/2001 é um dos mais importantes, pois objetiva a criminalização do assédio moral; a ele foi apensado o Projeto de Lei nº 4.960/2001 que também trata da tipificação penal do fenômeno em análise. O Projeto de Lei nº 4.742/2001 visa a introduzir o artigo 146-A no Código Penal, com a seguinte redação:

#### Assédio Moral no Trabalho

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de três meses a um ano e multa.

---

<sup>80</sup> Ibid., p. 162-168.

Mesmo tendo sido considerado constitucional, o texto inicial do Projeto de Lei nº 4.742 foi alterado após a análise da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, entendendo ao final que o crime de assédio moral no trabalho ficaria melhor adequado dentro do Capítulo relativo à Periclituação da Vida e da Saúde, restando tipificado pela introdução do artigo 136-A, *in verbis*:

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.

A versão final da redação do projeto apresenta uma melhor descrição do tipo penal, mas ainda não oferece uma tutela relativa a todas as modalidades de assédio moral, restringindo-se à espécie vertical descendente e se omitindo quanto às demais modalidades que também integram o fenômeno. Outra crítica pertinente é aduzida por Márcia Novaes Guedes, argumentando que não há previsão de multa, nem tampouco previsão de substituição da pena por trabalhos sociais.<sup>81</sup>

Seguindo a vertente da tipificação, houve a elaboração do Projeto de Lei nº 5.971/2001, apresentando outra alteração no Código Penal, mais precisamente no Capítulo que estabelece os Crimes contra a Organização do Trabalho. Pelo projeto supramencionado, será acrescentado o artigo 203-A, nos termos a seguir:

Coação Moral no Ambiente de Trabalho

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena: Detenção de um a dois anos e multa.

Em relação aos projetos de lei que aspiram à criminalização do assédio moral, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira assenta que:

---

<sup>81</sup> SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Lei Ditathi, 2006. p. 47.

O problema pode ser solucionado no âmbito do Direito Trabalhista, inclusive por via administrativa. É sabido que o sistema criminal não inibe nem desestimula a prática de quaisquer crimes. Assim, não será transformando o assédio moral em crime que ele deixará de ser praticado.<sup>82</sup>

Por seu turno, o Projeto de Lei nº 4.591/2001 versa sobre a alteração da Lei nº 8.112/1990, disciplinando ações de prevenção e penalização do assédio moral na esfera da Administração Pública Federal, pela inserção do artigo 117-A. O projeto consiste basicamente em uma reprodução da norma administrativa relativa ao funcionalismo público municipal da cidade de Iracemápolis. Também é pertinente a crítica feita quanto ao fato de o citado projeto igualmente se restringir apenas à modalidade de assédio moral vertical descendente.

Há ainda o Projeto de Lei nº 5.970/2001, cujo desiderato é a modificação de alguns dispositivos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, em razão de carência de técnica legislativa, a Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público da Câmara dos Deputados optou por alterar o projeto original, que foi aprovado nos termos do Substitutivo elaborado por seu Relator na dita Comissão. Segundo o Substitutivo no Projeto de Lei original, o artigo 483 da legislação trabalhista consolidada, passará a vigorar com o acréscimo da alínea *h*, conforme o texto abaixo:

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

[...]

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

Pela dicção do Substitutivo, o artigo 483, § 3º da CLT seria alterado, tendo a seguinte redação:

---

<sup>82</sup> FERREIRA, op. cit., p. 112.

Art. 483. [...]

§ 3º. Nas hipóteses das letras d, g e h, o empregado poderá pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

A CLT também receberia a inserção em seu bojo o artigo 483-A, *in verbis*:

Art. 483-A. Quando a rescisão do contrato de trabalho for decorrente da prática de coação moral prevista na alínea *h* do artigo anterior, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Cumprido mencionar também o Projeto de Lei nº 6.161/2002, elaborado com vistas a introduzir na Lei nº 8.666/93, que trata das licitações e dos contratos da Administração Pública, um dispositivo que exigisse a comprovação de não haver condenação por coação moral nos últimos cinco anos para que as empresas fossem consideradas aptas a participar do processo licitatório. Porém, em face de tal exigência ter sido considerada uma afronta ao princípio constitucional da isonomia, além de não consistir em uma comprovação de natureza técnica, o Projeto de Lei nº 6.161/2002 obteve parecer desfavorável na Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público da Câmara dos Deputados. Ademais, vislumbrou-se a possibilidade de o citado projeto transformar-se em uma fonte de problemas, pois haveria o risco de que certa empresa fosse denunciada falsamente por praticar ou não combater o assédio moral em seu ambiente de trabalho, visando exclusivamente desqualificá-la para a participação na licitação.

Cite-se igualmente o Projeto de Lei nº 2.369/2003, cuja finalidade é a criação de uma norma autônoma que discipline a prevenção e a repressão ao assédio moral no trabalho. No cenário jurídico, a lei autônoma consistiria um instrumento para dar maior visibilidade ao fenômeno, garantindo-lhe uma tutela específica.

O artigo 1º do projeto de lei aduz à proibição do assédio moral nas relações de trabalho, enquanto o artigo. 2º propõe sua definição, a saber:

Art. 2º. Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I – atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
- II – afete sua higidez física ou mental, ou
- III – comprometa a sua carreira profissional.

Percebe-se que o referido projeto andou bem quando inseriu no conceito legal de assédio moral o constrangimento promovido também por colegas de trabalho, o que, como já se viu, constitui um aspecto diferencial em relação às demais proposições legislativas sobre o tema.

Destarte, o artigo 3º do Projeto de Lei nº 2.369/2003 considera que a responsabilidade civil do empregador nos casos de psicoterror no trabalho é do tipo objetiva, gerando sua obrigação de indenizar o empregado submetido a processo de assédio moral, garantido o direito de regresso contra o agente das ofensas. Nessa esteira, verifica-se a correspondência de tais previsões com o que se encontra disposto em nosso Código Civil.

Pela inteligência do artigo 4º, o empregador deve implantar medidas de prevenção ao terrorismo psicológico, materializadas em ações educativas e disciplinares, sob pena de se submeter ao pagamento de multa. Ressalte-se que esta penalidade não exime o empregador do pagamento da reparação monetária pleiteada pelo empregado em razão de danos morais e materiais sofridos.

Por derradeiro, destaque-se o artigo 5º, que enuncia a punição destinada ao empregado que pratica o assédio moral, qual seja, a ação disciplinadora por parte do empregador. Frise-se que esse procedimento é permitido somente quando o empregado, após ter recebido a orientação adequada sobre a vedação ao assédio moral no âmbito da empresa, persiste na prática agressora. Nessas hipóteses, o empregado se sujeita a sanções como a suspensão e a rescisão contratual nos termos do artigo 482 da CLT.

### 3.4 RESPONSABILIDADE CIVIL

Da conduta que materializa a consecução do assédio moral decorre a responsabilidade de seu cometimento por parte do agente, nos termos da legislação em vigor. Na seara penal, a imposição de responsabilidade por assédio moral ainda não pode ser imputada ao agente assediador, tendo em vista que inexistente tipo penal que expressamente assim o delineie. Se, por um lado, determinados princípios de Direito Penal (como o da legalidade e o da taxatividade, por exemplo) impedem a responsabilização especificamente por assédio moral, por outro, o comportamento do agressor pode restar enquadrado em algum dos tipos descritos na legislação penal e citados alhures, sujeitando-o às devidas penalidades.

De outra parte, a conduta ilícita do assediador causa danos à vítima, ensejando a responsabilidade civil, que se impõe por força de dispositivos constitucionais e enunciados da legislação civil. Com efeito, a Constituição Federal de 1988 (artigo 5º, inciso V) prevê que o agravo provocado a outrem, que tenha gerado dano material, moral ou à imagem, é passível de indenização. O Código Civil preceitua explicitamente que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (artigo 186).

A responsabilidade civil consiste no dever legal de reparação, imposto a quem tenha causado dano a outrem. Tal reparação visa a restabelecer o equilíbrio nas relações sociais. Maria Helena Diniz concebe a responsabilidade civil como [...]

[...] a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão do ato próprio imputado, de pessoa por quem ela responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. 7. v. p. 40.

A regra expressa no aludido artigo 186 do Código Civil, pressupõe a conjugação de quatro elementos para tornar o dano indenizável. O primeiro é a conduta ilícita, considerada como o ato humano comissivo ou omissivo que fere um dever imposto pelo ordenamento jurídico em vigor, por relação contratual ou dever social.

O segundo elemento diz respeito ao dano sofrido, que vem a ser o prejuízo patrimonial ou a ofensa moral ou à imagem, advindo do comportamento ilícito. A existência do dano é de crucial relevância para a responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, tendo em vista que não há que se falar em reparação se não houver efetivo prejuízo.

O terceiro elemento é o nexo de causalidade que deve existir entre o ato ou fato antijurídico e a consequência danosa sofrida. Aqui, verifica-se que o evento danoso não teria se produzido se não tivesse ocorrido a conduta, sendo esta, pois, a sua causa; a obrigação de indenizar somente se estabelece em virtude de o agente ter ou não ter agido de determinada forma.

A culpa do agente exsurge como o quarto elemento constitutivo da responsabilidade civil, segundo o que dispõe o artigo 186 do diploma codificado. Em outras palavras, a violação de norma jurídica pela ação ou omissão deve ser praticada com dolo (transgressão de dever jurídico com deliberada intenção de causar prejuízo), ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia), excepcionadas as hipóteses legais em que a culpa (*lato sensu*) do agente deve ser excluída (ausência de consciência ou incapacidade de autodeterminação em relação ao comportamento ilícito, legítima defesa, estado de necessidade, caso fortuito, força maior, exercício regular de um direito, cumprimento de dever legal, anuência da vítima). Em suma, o elemento da culpa em sentido amplo impõe o dever de reparar o dano suportado pela vítima mesmo que o ofensor não o tenha desejado; cabe responsabilização por não ter percebido nem medido as consequências nocivas de sua conduta. Eis, pois, os elementos que constituem os pilares da responsabilidade civil subjetiva.

Todavia, o panorama das demandas sociais faz surgir situações em que a responsabilidade fulcrada apenas na culpa do agente revela-se insuficiente para atender os aspectos que delas se

originam. Novas concepções introduzidas no Direito Civil levam em consideração a socialização de riscos, a coletivização da responsabilidade, mormente em face da responsabilidade por exercício de atividade econômica perigosa. Nesse passo, diante da extrema dificuldade que haveria em se provar a culpa do agente em determinadas relações, gradualmente se operou a inserção da responsabilidade baseada na teoria objetiva, em substituição à idéia de responsabilização fundamentada na culpa. Passou-se a admitir a teoria do risco como forma de amparar as vítimas de danos acarretados por relações sociais em que a teoria da culpa revelou-se inadequada para assegurar a devida reparação.

Em relações jurídicas onde uma das partes é detentora de posição de hipossuficiência, a comprovação de que a conduta que deu origem ao dano experimentado foi praticada com culpa é de difícil realização. Nestes casos, o prejuízo subsistente deve ser reparado em razão de que a atividade ou o fato que o gerou foi exercido no interesse do agente ou sob o seu controle. Assim, o Código Civil autoriza determinadas exceções à regra geral do artigo 186 (responsabilidade subjetiva). Segundo o artigo 927, parágrafo único, a obrigação de reparar o dano advindo de ato ilícito subsiste, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Reforçando a instituição da responsabilidade civil objetiva, tem-se o artigo 932, combinado com o artigo 933:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

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

[...]

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

Vê-se, pois, o adequado ajuste entre o disposto nos artigos acima e os atos que configuram o assédio moral. O agente assediador, por todo o exposto no corpo deste estudo, pratica diversos comportamentos que atentam contra as normas e princípios jurídicos, e por isso, são considerados atos ilícitos. Se praticados com a voluntária intenção de causar dano moral, ou

mesmo patrimonial, ao assediado, ou se forem tais comportamentos realizados com culpa em sentido estrito são passíveis de responsabilização civil subjetiva. Noutra senda, a atividade desenvolvida pelo empregador tem o condão de oferecer riscos aos trabalhadores que são oriundos da própria natureza da atividade. Assim, os obreiros que sofrerem quaisquer tipos de danos decorrentes de serviço que desempenham poderão pleitear indenização, sendo esta obrigação de reparar imposta ao empregador, tendo este concorrido ou não em culpa para a prática da conduta. Tal entendimento foi reforçado pelo que se encontra manifestado através da Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF), que assim preceitua: “é presumida a culpa do patrão, amo ou comitente pelo ato culposo do empregado, serviçal ou preposto”.

Portanto, a análise de outros dispositivos da lei civil conduz à constatação de que a responsabilidade civil pode ser o resultado de fato do próprio agente ou fato ou ato de terceiros. Na responsabilidade por fato próprio, aquele sobre o qual há de recair o ônus de reparar o efeito danoso é exatamente quem praticou a conduta; já na responsabilidade por fato ou ato de terceiro, o dever de reparação não é imposto ao próprio ofensor, mas sim a um outro sujeito, ao qual a lei impõe a obrigação de indenizar em face da relação jurídica que existe entre o agente da conduta ilícita e o responsável pela reparação. Relativamente ao assédio moral, a responsabilidade do empregador por fato próprio enquadra-se na ocorrência de assédio vertical descendente ou de assédio moral misto; já o assédio nas modalidades vertical ascendente e horizontal poderia ser ajustado na responsabilidade por fato ou ato de terceiro. Há que se sublinhar que a responsabilidade por fato de terceiro também se impõe quando é o preposto que pratica o assédio, mesmo que em exorbitância ou abuso de seus poderes, posto que este é o representante do empregador, manifestando as diretrizes da empresa através do poder de chefia a ele concedido.

Cumpre ainda salientar que o vínculo estabelecido entre empregador e empregado impõe o dever de prestar obrigações mútuas, servindo como um balizamento para que as partes ajam sempre guiadas pelo princípio da boa-fé, conduzindo suas atitudes com lealdade e honestidade, significando, por óbvio, que toda a sorte de humilhações, constrangimentos e agressões praticadas durante o processo de assédio moral constituem grave afronta ao referido princípio.

Insta ressaltar que a responsabilidade civil do empregador por ato lesivo de seus empregados, serviçais ou prepostos restaria incluída na espécie de responsabilidade de cunho extracontratual, já que a relação contratual da vítima não é com o agente direto do dano, mas sim com o empregador. Mesmo assim, por força de lei (Código Civil, artigo 932, inciso III), com o reforço da Súmula 341 do STF, em face de agressão sofrida no âmbito das relações de trabalho, a qual foi cometida pelos sujeitos anteriormente referidos (empregados, serviçais ou prepostos) no exercício de suas funções ou das atividades que lhe incumbem, presume-se a culpa do patrão, amo ou comitente. O empregador é responsabilizado solidária e objetivamente, cabendo ao sujeito passivo da ação ou omissão danosa demonstrar a relação de subordinação que existe entre o empregador e o agente da ofensa da qual adveio o dano. Ao empregador cabe direito de regresso contra o ofensor da vítima do dano, de acordo com o que preconiza o artigo 934 do Código Civil; ele somente se exime da obrigação de reparação se comprovar que o dano não ocorreu no exercício do trabalho ou sob o seu comando, ou que houve culpa da vítima. A responsabilização civil tanto pelo assédio moral praticado por superior hierárquico como aquele consubstanciado pelo colega de trabalho pode encontrar substratos legais para a sua efetivação no que aqui se descreveu.

Vê-se, pois, que a liberdade, a faculdade humana de escolher o modo como deve se conduzir, bem como a consciência sobre os efeitos que suas atitudes irão provocar, estão intrinsecamente relacionadas ao dever de arcar com os ônus correspondentes de tais condutas. Diante de hipóteses excepcionais, o ordenamento jurídico chega a impor o dever de reparação de conseqüências danosas dos comportamentos humanos mesmo quando o agente da conduta difere do indivíduo responsável pela reparação. Isto se dá não por um critério desarrazoado imposto pelo legislador, mas sim porque existem situações onde é necessária a intervenção legal em favor da parte hipossuficiente para que o princípio da equidade não seja mitigado, promovendo assim o desenvolvimento equilibrado das relações jurídicas.

#### *3.4.1 Contornos da reparação do dano moral*

Consoante o exposto no item anterior, a existência de dano, seja ele de natureza material, moral ou à imagem, consiste em requisito para a devida imposição do dever de reparação, tanto

no que tange à responsabilidade subjetiva, quanto à responsabilidade objetiva. Em linhas gerais, o dano vem a ser o efetivo prejuízo experimentado pelo sujeito passivo da conduta humana que lhe deu causa. Segundo o permissivo constitucional, a reparação pode advir em razão de diferentes espécies de dano. Como o assédio moral no âmbito do trabalho significa verdadeiramente a violação de diversos princípios jurídicos e diplomas legais, a sua reparação está condicionada a demonstração de que efetivamente houve um dano gerado pela conduta assediante. Sua materialização tem como principais conseqüências os abalos à higidez psicofísica da pessoa do trabalhador. Nesse tocante, os danos mais intensos acarretados pelo assédio moral são aqueles de cunho moral, compreendidos como aqueles que atingem o que o indivíduo tem de mais íntimo, aquilo que determina sua personalidade, sua identidade.

Conforme Yussef Said Cahali, “tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, [...] como dano moral”.<sup>84</sup> Com relação à conceituação do dano moral, aduz-se à valiosa lição de Antônio Jeová Santos, que, citando Ramon Daniel Pizarro, traz-nos a seguinte definição:

Dano moral é uma modificação desvaliosa do espírito, no desenvolvimento de sua capacidade de entender, querer ou sentir, conseqüência de uma lesão a um interesse não patrimonial, que haverá de traduzir-se em um modo de estar diferente daquele ao que se encontrava antes de fato, como conseqüência deste e animicamente prejudicial.<sup>85</sup>

Nesse ínterim, o dano patrimonial consiste na lesão que afeta o patrimônio material do indivíduo, determinando a perda (total ou parcial) ou a diminuição de seus bens materiais, os quais são passíveis de avaliação pecuniária. Assim, o dever de reparação do dano patrimonial, que engloba os danos emergentes (aquilo que efetivamente se perdeu) e os lucros cessantes (determinado pelo acréscimo que o patrimônio da vítima teria se o evento danoso não tivesse

---

<sup>84</sup> CAHALI, Yussef Said. Apud ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 111-112.

<sup>85</sup> SANTOS, Antonio Jeová. **Dano moral indenizável**. 4. ed. rev. ampli. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 97.

ocorrido; também denominado perda de chance ou de oportunidade), consiste em devolver ao patrimônio do lesado o *status quo ante*.

Em outra dimensão situa-se o dano moral, posto que a obrigação da reparação do dano não se traduz em mera estipulação pecuniária. Em fato, o dano moral se evidencia no sofrimento, na angústia, na tristeza, experimentadas pela vítima, notadamente em razão do abalo à sua reputação, à humilhação pública, ao desequilíbrio de sua normalidade psicofísica devido a microtraumatismos emocionais e situações de constrangimento moral. Justamente por afetar bens jurídicos de natureza imaterial é que a reparação do dano moral não desempenha função de equivalência; outrossim, desempenha uma função satisfatória, ou de pena, ou mesmo função pedagógica no sentido de evitar que o evento danoso novamente seja praticado pelo ofensor.

A reparação do dano moral é de difícil expressão pecuniária. Por esse motivo, havia entendimento doutrinário que afirmava a completa impossibilidade de que o dano de caráter moral fosse indenizado porque os direitos por ele atingidos não podem ser adstritos a mera estipulação pecuniária. Segundo Savigny, “ninguém negocia sobre a sua honra, saúde, comodidade, afetos, sentimento etc.”<sup>86</sup> Para ele, não é “factível ressarcir co critério de equivalência o dano não patrimonial, já que não se pode medir a dor; razão pela qual a reparação resultará arbitrária.”<sup>87</sup> Nesse passo, a indenização pelo dano suportado pela vítima não poderia ser concedida em virtude de que o valor monetário em hipótese alguma consistiria tradução do valor jurídico do bem afetado. Exsurge, então, o seguinte questionamento: como poderia o Direito permitir que o sujeito ativo de uma conduta que acarrete dano moral restasse completamente escusado da lesão por ele provocada, mesmo diante da concreta percepção do dano moral experimentado por sua vítima? O ordenamento jurídico sempre almejou o equilíbrio nas relações sociais e a consecução da justiça. Portanto, admitir que alguém que causou dano a outrem, ainda que estritamente moral, não promova a reparação da lesão significa afastar-se de tão valoroso objetivo. Como arremate, citem-se as preciosas palavras de Antonio Jeová Santos:

---

<sup>86</sup> Ibid., p. 85.

<sup>87</sup> Ibid., p. 85.

A impossibilidade de reparação que contenha exatidão matemática não pode servir como argumento para impedir a reparação do dano moral, porque o ofensor seria beneficiado, em detrimento de um dos pilares do direito que é exatamente o *non laedere*. Qualquer prejuízo que seja causado a um terceiro deve ser reparado.<sup>88</sup>

No que concerne ao assédio moral, as conseqüências dos atos do agente acarretam na vítima o vilipêndio de bens e valores jurídicos relativos à sua personalidade, intimidade, identidade; atingem igualmente sua honra subjetiva e objetiva, além de causar seqüelas variadas à sua saúde física e psicológica. E em razão de tais repercussões danosas, é possível considerar o assédio moral é prática que causa dano moral.

Quanto à indenização, a mesma se apresenta como uma forma de tentar minorar o sofrimento infligido à vítima do dano. Obviamente há a exata correspondência entre a lesão experimentada e o valor da verba indenizatória. De outra feita, também não se pode deixar que o agente se exima de responder por sua conduta, o que representaria profundo descrédito para as instituições e princípios do Direito, além de possivelmente fomentar a prática de ilícitos. A reparação pecuniária por certo não faz desaparecer a lesão, mas apenas minimiza os efeitos sobre a vítima, além de também propiciar o ressarcimento por eventuais despesas que a vítima tenha realizado, com tratamento médico, por exemplo. Para promover a reparação, o sujeito ativo da lesão pode realizar uma retratação pública, por exemplo. Contudo, via de regra, o dano moral possui uma certa intensidade que apenas a retratação não será capaz de conceder à vítima a reparação adequada. É nesse contexto que emerge a indenização de cunho pecuniário; porém, é sabido que a compensação monetária apresenta alguns aspectos dificultadores de sua aplicação.

Incumbe sublinhar que a reparação por assédio moral também pode ser concebida como indenização por acidente de trabalho. Pela dicção do artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, o acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Conforme as conseqüências expostas no capítulo

---

<sup>88</sup> Ibid., p. 39.

anterior deste estudo, claramente se verifica que o assédio moral constitui causa determinante para a incapacidade laborativa, permanente ou temporária, a depender de seu grau de lesividade. A referida lei ainda estabelece o conceito de doença do trabalho (artigo 20, inciso II), ou doença ocupacional, que é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente. A doença do trabalho diferencia-se da doença profissional, pois a segunda espécie, conforme o artigo 20, inciso I da Lei nº 8.213/1991, diz respeito às doenças produzidas ou desencadeadas pelo desempenho do trabalho peculiar a determinada atividade e que consta em relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social.

Além disso, segundo o artigo 21 da mesma lei, ainda se equiparam ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (inciso I); o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de agressão praticada por terceiro ou companheiro de trabalho e ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por causa de disputa relacionada ao trabalho (inciso II, alíneas *a* e *b*).

Ressalte-se que a Lei nº 8.213/91 impõe ao empregador a obrigação de adotar e implementar medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, bem como institui pena de multa para os casos em que a empresa deixar de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a lei específica que regula o acidente do trabalho fornece ao aplicador do Direito instrumentos para o enquadramento das práticas que configuram a violência psicológica no âmbito laboral como acidente do trabalho, o que atribui ao empregado todos os direitos que decorrem de tal caracterização (justa indenização, percepção de benefício previdenciário, suspensão do contrato de trabalho, nulidade de despedida injusta do trabalhador, estabilidade por até doze meses após o retorno às atividades laborativas).

### 3.4.2 Posição jurisprudencial trabalhista

Não obstante a inexistência de legislação específica, com abrangência nacional, para cuidar dos casos de assédio moral, a jurisprudência tem realizado avanços no sentido de formar um entendimento sobre o tema. A novidade jurídica que o *mobbing* no ambiente de trabalho representa ainda conduz os magistrados a se posicionarem de forma mais conservadora. Sob certo prisma, esse tipo de abordagem não é de todo negativa, visto que, muitas vezes, o conservadorismo se justifica em razão da tentativa de evitar a banalização do fenômeno, o que acarretaria uma enxurrada de denúncias infundadas e de ações judiciais sem fundamento.

Outro motivo para que a magistratura não reconheça a ocorrência de assédio moral é a dificuldade da produção de prova das agressões. Como já foi dito, o psicoterror se consubstancia em uma série de atos que revelam seu conteúdo agressor somente de maneira velada; ou seja, o processo de assédio moral é, em verdade, uma violência silenciosa, pela qual o agente assediador normalmente atinge a vítima sem que se consiga facilmente detectar o intento maléfico de sua conduta. Ademais, mesmo a prova testemunhal pode ser de difícil obtenção, porquanto a testemunha tem receio de se transformar no próximo alvo das condutas assediantes, quando não é despedida logo de pronto.

Assim, o juiz deve atuar com cautela para não permitir que exercício regular do direito do empregador de exigir produtividade seja confundido com o comportamento ensejador de assédio moral. Ele deve ter como balizamento a análise dos instrumentos que o empregador utilizou para exigir do obreiro a prestação de suas obrigações contratuais, sem exorbitar os limites do respeito mútuo, da dignidade da pessoa humana, considerando-se as concepções relativas ao homem médio.

Apesar desses tênues liames, a jurisprudência brasileira tem reconhecido em várias lides a materialização de assédio moral. Cite-se o acórdão pioneiro, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, que teve como relatora a juíza Dra. 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, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e 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. (TRT –17ª Região – ES. Acórdão 2276/2001. Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1. Relator(a): Juíza Dra. Sônia das Dores Dionísio. In 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. 181). (grifos nossos)

Cuida-se, pois, da primeira decisão que reconheceu a existência de assédio moral no tocante à relação entre o empregado e o empregador. Nesse diapasão, seguiram-se decisões nas quais se faz referência às condutas utilizadas para desencadear o processo de assédio moral. Essas decisões, a exemplo do acórdão pioneiro, também se manifestam pela constatação de dano moral e pelo estabelecimento da devida indenização, consoante se vê abaixo:

**EMENTA: 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.** (TRT – 2ª Região – SP. Recurso Ordinário nº 20070881400. Processo nº 01605-2006-061-02-00-0. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Órgão Julgador: 4ª Turma. Data do julgamento: 09/10/2007. Data da Publicação: 19/10/2007). (grifos nossos)

EMENTA: RECURSOS ORDINÁRIOS - 1) RECURSO DO RECLAMANTE (*omissis*) 2) RECURSO DA RECLAMADA - ASSÉDIO MORAL. **Tem-se como efetivamente comprovado o assédio moral pela testemunha que presencia tratamento diferente da reclamada em relação ao assediado,** assegurando que ao ingressar na empresa lhe disseram para não falar com o reclamante porque ele tinha "fama de agitador". A testemunha também participou de reunião na qual o dono da empresa chamou o reclamante de preguiçoso. Não é possível estabelecer confusão entre crítica e ofensa, na hipótese, pois não se critica com epítetos de preguiçoso ou agitador ao empregado cujo contrato de trabalho perdura há onze anos. (TRT – 2ª Região – SP. Recurso Ordinário nº 20061049314. Processo nº 02888-2004-030-02-00-8. Relator(a): Desembargadora Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Órgão

Julgador: 11ª Turma. Data do julgamento: 12/12/2006. Data da publicação: 23/02/2007). (grifo nosso)

A Desembargadora Graça Laranjeira, da 2ª Turma do TRT da 5ª Região – BA, prolatou voto bastante consistente acerca da configuração do assédio moral em relação de trabalho, prelecionando o seguinte:

Consoante expõe a Recorrente em suas razões de recurso, **o assédio moral consiste na “exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atente contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física, além de permitir a rescisão indireta, o afastamento por doença de trabalho e, por fim, quando relacionado à demissão do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico.”**

A testemunha arrolada pela Reclamante declarou que nos dias em que se encontrava nervoso, **o Reclamado “xingava e destratava as empregadas, inclusive na frente de clientes”**. Relatou ter acontecido, inclusive, de a Reclamante ter comprado um sapato no concorrente que foi, por esse motivo, jogado no lixo pelo Reclamado, não podendo as vendedoras comprar produtos de concorrentes sob pena de terem o produto jogado fora pelo Reclamado que, em outra vez, lançou um perfume de outra colega no meio da rua (fl.206).

**Com efeito, tais condutas incluem-se dentre aquelas que caracterizam comportamento abusivo do Empregador, e que, dada a sua repetitividade, trazem dano à personalidade, à dignidade e à integridade física e psíquica da pessoa humana, mormente quando inserida em uma relação de trabalho subordinado, necessário como meio de suprir às suas necessidades materiais de sobrevivência.**

(...)

Embora não tenha presenciado os fatos finais denunciados pela Reclamante/Recorrida no libelo inicial, submetida à situação vexatória por ter se insurgido contra a falta de anotação e pagamento corretos de suas comissões, **os esclarecimentos prestados pelo testigo são suficientes para a configuração do assédio moral a que foi submetida a Recorrida, de forma a respaldar a condenação no pagamento da indenização pelos danos morais**

**sofridos.** (TRT – 5ª Região – BA. Acórdão nº 28.228/07. Recurso Ordinário nº 00836-2006-531-05-00-0. Relator(a): Desembargadora Graça Laranjeira. Órgão Julgador: 2ª Turma. Data do julgamento: 27/09/2007). (grifos nossos)

Portanto, percebe-se que a jurisprudência brasileira, tanto nos juízos monocráticos quanto nos tribunais, tem adotado posicionamentos favoráveis ao reconhecimento da configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, cuidando analisar as condutas que traduzem sua manifestação com prudência e cautela. Esta atitude do Poder Judiciário contribui em demasiado para a visibilidade ao fenômeno, auxiliando na conscientização sobre o assunto e no combate à prática de tais comportamentos.

## 4

### **AÇÕES DE PREVENÇÃO E DE REPARAÇÃO EM FACE DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

#### 4.1 INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO, FISCALIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Como explicitado, a CLT incumbe ao empregador a tarefa de implementar medidas que assegurem aos trabalhadores um ambiente de trabalho sadio, livre de comportamentos que agridam qualquer dos bens jurídicos que compõem o indivíduo. Para evitar a vitimização no ambiente laboral, a legislação protecionista da Suécia<sup>89</sup>, país vanguardista nas discussões acerca do assédio moral, instituiu as seguintes regras, a serem concretizadas pelo empregador: planejar e organizar o trabalho preventivamente; esclarecer devidamente para todos os sujeitos que compõem a empresa que não são admitidos processos de vitimização; determinar procedimentos para identificar perseguições, condições degradantes ou insatisfatórias na organização do trabalho; adotar contra-medidas sem demora para combater a violência no ambiente de trabalho, notadamente a investigação de suas causas; fornecer apoio e solidariedade às vítimas desses processos.

Ainda no âmbito internacional, o Parlamento Europeu editou a Resolução 2.339/2001, que contém diversas proposições com vistas à promoção da proteção de trabalhadores em face de atitudes que configuram o assédio moral, à medida em que também apresenta algumas conclusões sobre o tema. Para demonstrar a tendência europeia a esse respeito, cite-se a concepção de que as medidas de luta contra o assédio moral no trabalho são consideradas

---

<sup>89</sup> *Ex vi* do item 3.1.2 *Suécia*, no Capítulo 3 deste estudo.

relevantes esforços para melhorar a qualidade do emprego e para combater a exclusão social. Além disso, aos Estados que compõem a União Europeia é recomendado que empresas, poderes públicos e organismos sociais instituíam políticas de prevenção eficazes, como forma de garantir as liberdades fundamentais reconhecidas nos textos de tratados e recomendações internacionais.

De modo geral, os estudiosos do fenômeno do assédio moral no trabalho apontam a educação, a ampla conscientização, como o instrumento mais eficaz para evitar e combater este tipo de violência no trabalho. Em fato, um sério debate sobre os variados aspectos que compõem a violência psicológica no trabalho é do interesse de toda a sociedade, tendo em vista que as consequências desse fenômeno atingem diversos setores sociais. A conscientização desempenha relevante papel na prevenção do psicoterror. O empregador que detém um mínimo de conhecimento sobre o assunto (causas, efeitos, agentes, etc) dispõe de maiores condições de prevenir e lidar com esse tipo de situação em seu empreendimento. Além disso, é de sua responsabilidade a instituição da política de gestão da empresa; seus prepostos estão sob sua orientação; e é de grande utilidade que ele previamente esclareça os modelos de comportamentos que devem ser permitidos ou reprimidos.

Sob a ótica de trabalhador, a formação de um entendimento sobre o assédio moral lhe permite identificar com maior facilidade se existe alguma espécie de perseguição ou processo de vitimização contra si, que possa macular os direitos fundamentais que o ordenamento jurídico lhe outorga. Também é relevante no sentido de dar-lhe segurança para a realização da denúncia, frequentemente desestimulada pelas ameaças veladas do empregador e pelo sentimento por parte do trabalhador de que seria visto como fraco ou incompetente.

A promoção de campanhas de informação, restritas ao âmbito da empresa ou abrangentes a toda a sociedade, igualmente revela uma faceta que influi diretamente em outro dispositivo do enfrentamento do assédio moral, qual seja, a fiscalização. Nossa legislação, a exemplo da comunidade internacional, imputa ao empregador a responsabilidade de zelar pela saúde do ambiente de trabalho e pela higidez físico-mental do empregado. No cumprimento desse dever legal, a empresa deve mobilizar esforços para adotar mecanismos relativos à fiscalização do assédio, que possam: identificar as condutas e os agentes, permitir a veiculação de queixas,

resguardando o sigilo dessas informações, combater a prática ofensiva, até mesmo com a punição do agente assediador; incentivar a solidariedade dos colegas que testemunham a violência; etc. Em suma, a empresa, inclusive por imposição de valores éticos e por força de comandos legais, deve demonstrar que se preocupa com o bem-estar do trabalhador e que efetivamente busca preservá-lo. No plano fático, a empresa pode elaborar e fiscalizar a aplicação de um Código de Ética ou Código do Comportamentos, que preceitue a adoção de medidas de intolerância às condutas que configuram o assédio moral, como meio de explicitar sua postura em relação ao que deve ou não ser tolerado no ambiente de trabalho. Cabe salientar que a implementação de um Código ou Programa de Responsabilidade Comportamental nas relações *interna corporis* não é a solução completa para a erradicação do assédio moral. A referida codificação produz um efeito informativo, esclarecendo a posição da empresa quanto ao comportamento do empregado, mas não representa solução suficiente, pois não será totalmente capaz de influir sobre o elemento anímico daquele que age de forma ofensiva. A empresa pode igualmente implementar um departamento ou designar previamente um funcionário ou consultor que detenha a necessária independência para tratar os casos de assédio moral, notadamente quanto à possibilidade de composição entre vítima e assediador.

Não obstante o poder fiscalizatório por parte do empregador, que emana da constituição do contrato de trabalho, o empregado também é sujeito capaz de realizar a fiscalização das condições e formas em que se desenvolvem as atividades laborativas. Nesse ínterim, os sindicatos podem desempenhar função bastante útil. É consabido que o modelo moderno de organização do trabalho estimula o individualismo entre os trabalhadores. As entidades sindicais funcionam como agente unificador, buscando sempre garantir proteção aos direitos dos obreiros. Outro aspecto enfocado pelos sindicatos é o fomento à instituição pelas empresas de um instrumento interno que regulamente a postura da empresa nas hipóteses de assédio moral. Como exemplo de ação, podem ser citadas as negociações realizadas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), na tentativa de introduzir na convenção coletiva da categoria cláusulas de cunho preventivo e repressivo do assédio moral.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Rodada com a FENABAN debate cláusulas sociais. *Tribuna bancária – Jornal do Sindicato dos Bancários do Ceará*, Fortaleza, nº 994, set. 2007.

Dentre os mecanismos de fiscalização, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também consiste em organismo apto a exercer atividade fiscalizatória no âmbito da empresa. Como controle externo, apresenta-se a possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho, que possui o *munus* público de fiscalizar o ambiente de trabalho e as condições em que o trabalho se desenvolve. O estímulo à promoção de campanhas de conscientização periódicas, mormente junto àqueles que desempenham cargos de chefia e liderança na atividade empresarial, o repúdio público a práticas de discriminação ou assédio, o acompanhamento das reclamações feitas, a assistência às vítimas, a observação do comportamento dos agentes agressores (no sentido de evitar a reiteração da conduta), a imposição de penalidades necessárias; tudo isso compõe o leque de ações que podem ser implementadas pelos membros de Ministério Público do Trabalho.

Faz-se necessário aludir a outro instrumento que pode se revelar eficaz no tratamento dos casos de assédio moral. Decerto que a prevenção é o melhor caminho, já que o terrorismo psicológico consiste em um tipo de violência que afeta bens jurídicos subjetivos, cuja identificação, proteção e reparação demonstra um elevado grau de dificuldade e obscuridade. Entretanto, diante da ocorrência de assédio moral, a mediação entre os sujeitos pode se mostrar um modo menos tortuoso e desgastante de enfrentar a situação.

A mediação é uma alternativa de resolução de conflitos que permite reintroduzir o diálogo e ver mais claramente quando se está diante de um problema subjetivo ou afetivo. É a ajuda para o desenvolvimento de uma negociação pela presença de terceiro, neutro, independente, sem nenhum outro poder a não ser a autoridade que lhe conferem os protagonistas. Evidentemente, isto tem de ser uma atitude voluntária, aceita de bom grado pelas partes.<sup>91</sup>

Nesse passo, a mediação exsurge como um meio de ambas as partes, assediado e assediador, exporem suas posições, adotando posturas diametralmente opostas àquelas que se verificam durante o processo de agressão, posto que neste predominam o distanciamento entre os

---

<sup>91</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 334.

sujeitos do assédio, a incapacidade de estabelecimento de diálogo que permitisse a exposição dos sentimentos e tormentos suportados pela vítima, bem como o seu isolamento em relação a todo o grupo.

O profissional de Medicina que atua no âmbito da empresa pode, e deve, auxiliar nessa tentativa de diálogo. Aliás, seu papel possui relevo ainda em diversas outras oportunidades, tais como: implementação de campanhas periódicas de esclarecimento no contexto interno da empresa, mostrando ao empregador, aos empregados e aos prepostos as inúmeras motivações e conseqüências do assédio moral; em razão do dever profissional de sigilo, o médico do trabalho pode vir a ser alguém confiável para que o assediado realize a denúncia; verificação das seqüelas através de perícia médica, etc.

Em síntese, as medidas de prevenção e repressão das práticas de assédio moral são imprescindíveis para, senão o afastar, ao menos tentar reduzir sua ocorrência e proteger o trabalhador em sua dignidade como pessoa.

#### 4.2 CRITÉRIOS NORTEADORES DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

Preliminarmente, debruçar-nos-emos nos requisitos que tornam o dano moral indenizável. O primeiro é a existência de lesão a direito inerente à pessoa, aqui considerada em toda a complexidade de aspectos que forjam o indivíduo (vida, liberdade, integridade física, honra, vida privada, relações sociais, etc). O dano há de ser certo, atual e subsistente.<sup>92</sup> A certeza do dano trata exatamente de sua concretude, de sua existência real, e não meramente fantasiosa ou hipotética; o caractere atual significa que o dano existe ou já existiu; enquanto o dano subsistente representa a idéia de que a vítima ainda suporta a lesão extrapatrimonial, não tendo esta sido ainda reparada por seu agente. Ressalte-se que a certeza quanto à verificação do dano interliga-se com a extensão deste, devendo ser observada quando do momento do estabelecimento do *quantum debeat*.

---

<sup>92</sup> SANTOS, Antonio Jeová. **Dano moral indenizável**. 4. ed. rev. ampli. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 76.

Na busca de alcançar a medida da indenização por dano moral não se pode olvidar o que preconiza o artigo 944 do Código Civil:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização.

Infere-se do citado dispositivo que a extensão do dano e a sua gravidade são critérios a serem considerados pelo magistrado para o arbitramento da quantia referente à indenização. Com efeito, a quantificação do dano moral consiste em um dos grandes desafios dessa temática. Se de um lado aparece a dificuldade de estabelecer critérios, de outro se impõe o repúdio à tentação de se criar uma espécie de tabelamento para os diversos danos morais; isto assim deve ser, posto que o dano moral se relaciona com a subjetividade da vítima, segundo a qual as repercussões de cada ação são refletidas de forma diferente, e somente a análise de fatos pertinentes a cada caso concreto é que pode trazer luzes ao caminho da fixação da indenização. Deve-se igualmente fugir do arbitramento de indenizações simbólicas ou de quantias desproporcionalmente elevadas, tendo em vista que nenhuma destas opções se coaduna com princípios de direito como justiça, equidade, proporcionalidade, razoabilidade, dentre outros.

Por sua obscuridade, o tema geralmente é tangenciado, restando ao magistrado a tarefa de arbitrar o montante atinente à indenização, mesmo sem que haja diplomas legais de eficácia generalizada indicando os critérios objetivos para a tormentosa tarefa. Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, citando Tércio Sampaio Ferraz Júnior, assim prelecionam:

[...] o juízo por equidade, na falta de norma positiva, é o recurso a uma espécie de intuição, no concreto, das exigências da justiça enquanto igualdade proporcional. O intérprete deve, porém, sempre buscar uma racionalização desta intuição, mediante uma análise das considerações práticas dos efeitos presumíveis das soluções encontradas [...].<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 3. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2005. v. 3. p. 399.

É, pois, o prudente arbítrio do juiz o instrumento efetivamente aplicado na fixação da indenização. Contudo, discordamos dos juristas supracitados quando os mesmos afirmam que a ampla liberdade do juiz para fixar a quantia objeto da indenização. Em verdade, o trabalhador que tenha suportado dano de natureza imaterial não pode ficar refém da subjetividade do magistrado, devendo este realizar o cotejo de diferentes fatores na persecução da justa indenização pelo dano. Por isso, a doutrina nacional reclama largamente a determinação de parâmetros mais objetivos, idôneos a conduzir o juiz nessa seara. Baseando-se nos critérios instituídos em lei específicas (Lei de Imprensa e Lei de Telecomunicações, por exemplo), Maria Helena Diniz sugere como balizamentos para a quantificação do dano moral:

- Evitar indenização simbólica e enriquecimento sem justa causa;
- Não aceitar tarifação;
- Distinguir o montante da indenização em razão da gravidade, extensão e natureza do dano;
- Observar as particularidades do caso concreto e o caráter anti-social da conduta que originou a lesão;
- Verificar as vantagens advindas para o ofensor, bem como a atitude deste em relação ao lesado e sua situação econômica;
- Averiguar se houve dano moral que se traduziu em perda de chance, segundo maior ou menor grau de probabilidade de sua existência;
- Considerar a conjuntura econômica do país;
- Averiguar se houve culpa do lesante (responsabilidade civil subjetiva), com vistas a equilibrar o grau de culpa e o montante indenizatório;
- Fundamentar-se em prova consistente do dano;
- Analisar a pessoa do lesado, observando os aspectos subjetivos a ela inerentes (posição familiar, grau de instrução, idade, princípios religiosos, condição profissional, etc);
- Buscar orientação em indenizações para casos semelhantes;
- Determinar-se sempre com cautela, prudência e equidade para promover a consecução de critério justo.

De tal entendimento também compartilha Maurício Godinho Delgado<sup>94</sup>, que se manifesta pela observação destes e de outros aspectos por parte do órgão judicante para servirem como critérios orientativos, a saber: além dos já mencionados, o ilustre doutrinador aduz à repercussão do ato, reiteração do comportamento ofensivo, e verificação de retratação espontânea. Na mesma linha de pensamento segue Maria Aparecida Alkimin<sup>95</sup> que, além dos critérios já citados, também pugna pela consideração do tempo de serviço na empresa e da idade do ofendido quando da estimação do valor da indenização.

No que tange ao tarifamento da indenização, Maurício Godinho Delgado oferece pertinente crítica acerca da utilização do salário-mínimo para estabelecer os limites do *quantum* indenizatório. Em seu entender, o mencionado doutrinador assinala que a indenização por dano moral deveria considerar o salário contratual do obreiro.<sup>96</sup>

Nesse tocante, recentemente a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania exarou parecer aprovando o Projeto de Lei do Senado n° 150, de 1999, que dispõe sobre a instituição de parâmetros para o arbitramento de indenizações por danos morais. Nos termos atuais, a novidade fica por conta da fixação de patamares diferenciados, segundo a gravidade da lesão: para lesões leves, o máximo será vinte mil reais; para danos de natureza média, as quantias devem variar entre vinte mil reais e noventa mil reais; já as lesões graves poderão ser indenizadas com valores entre noventa e cento e oitenta mil reais.

#### 4.3 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL TRABALHISTA

Cabe inicialmente comentar a celeuma doutrinária que havia a respeito da competência para o processo e julgamento de ações indenizatórias por danos morais ou à imagem originados no contexto da relação laboral. Um dos entendimentos preconizava que a competência pertencia à Justiça Comum Estadual, pois a matéria possuía natureza civil (acidentária) e a Justiça do Trabalho somente seria competente para apreciar tais questões se houvesse lei específica que

<sup>94</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 622.

<sup>95</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 120-121.

<sup>96</sup> DELGADO, op. cit., p. 623-625.

assim determinasse. Assim determinava o Superior Tribunal de Justiça, conforme asseverou o Ministro Nilson Neves, argumentando que a regra do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 não se aplicava “porque não se cuida de dissídio individual ou coletivo entre trabalhador e empregador; depois, porque, objetivando, a causa, indenização por danos, inclusive morais, não poderia estar compreendida no rol das controvérsias decorrentes da relação de trabalho.”<sup>97</sup> Em contrapartida, a segunda vertente, defendida por Pedro Paulo Teixeira Manus<sup>98</sup> e Maria Aparecida Alkimin<sup>99</sup>, reconhecia a competência dos órgãos da Justiça do Trabalho em razão de que o litígio constituído tem como sujeitos precisamente o empregado e o empregador, os quais discutem lesão advinda do contrato de trabalho. Anteriormente, o Supremo Tribunal Federal já realizava interpretação no sentido de admitir que o *caput* do artigo 114 permitia a confirmação da competência da Justiça do Trabalho para apreciar a lide de natureza civil que se originasse em contrato de emprego. A solução definitiva foi concedida pela entrada em vigor da Emenda Constitucional n° 45/2004, que alterou o texto do artigo 114 e firmou a competência do Judiciário Trabalhista para ações que versem sobre indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (inciso VI). Assim, tanto o comando constitucional quanto o entendimento do Pretório Excelso consubstanciam a competência do Juízo Laboral para conhecer e julgar as lides relacionadas aos danos, morais e materiais, desde que oriundos da relação empregatícia, incluindo-se as lesões advindas de acidente de trabalho e/ou doenças profissionais. Ademais, o colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento que assim determina, consoante a formulação da Súmula 392, bem como o egrégio Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu a competência da Justiça do Trabalho, exarando venerando acórdão nos termos a seguir:

EMENTA: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. ACIDENTE DO TRABALHO. AÇÃO INDENIZATÓRIA. EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004. AUSÊNCIA DE SENTENÇA DE MÉRITO PROFERIDA NO JUÍZO DE DIREITO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PRECEDENTES DO STJ E DO STF. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO.

---

<sup>97</sup> SANTOS, op. cit., p. 491.

<sup>98</sup> ALKIMIN, op. cit., p. 123.

<sup>99</sup> Ibid., p. 123.

1. Pretensão indenizatória decorrente de acidente de trabalho sofrido pelo obreiro, fundada na responsabilidade civil do empregador, mediante composição de danos materiais e morais. 2. **Esta Corte Superior de Justiça, por meio de sua Segunda Seção, no julgamento do CC nº 51.712-SP, de relatoria do Ministro Barros Monteiro, perfilhando o novo entendimento acerca da matéria, fixado pelo plenário da Suprema Corte, quando do julgamento do CC nº 7.204-1/MG, Relator Ministro Carlos Brito, decidiu pela competência da Justiça Laboral para conhecer e julgar as ações indenizatórias decorrentes de acidente de trabalho movida pelo trabalhador contra o empregador, ressaltando a hipótese de já haver sido proferida sentença pelo Juízo de Direito, caso em que a ação prosseguirá na Justiça comum.** 3. Não tendo sido proferida sentença de mérito pelo Juízo de Direito, emerge, inafastável, a competência da Justiça Laboral. 4. Agravo Regimental Improvido. (Processo AgRg no CC 56787 / SP AGRAVO REGIMENTAL NO CONFLITO DE COMPETÊNCIA 2005/0156123-7. Relator: Min. Hélio Quaglia Barbosa. Órgão Julgador: Segunda Seção. Data do Julgamento: 11/10/2006. Data da Publicação/Fonte: DJ 20.11.2006 p. 267). (grifo nosso)

Especificamente nos casos de assédio moral, diversas decisões jurisprudenciais têm assegurado ao trabalhador vítima de assédio moral a devida reparação pelos danos morais e materiais suportados. Saliente-se que não há qualquer incongruência ou ilegalidade na cumulação de indenizações por danos morais e materiais, o que já restou cabalmente instituído por nossa Carta Magna, no artigo 5º, inciso V, e ratificado pela Súmula 37 do STJ, *in verbis*: são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

Nesse jaez, cabe mencionar algumas lições extraídas de votos e acórdãos proferidos por diferentes órgãos da Justiça Laboral, aqui colacionados com o escopo de sustentar o posicionamento acima esposado. Em sede de Recurso Ordinário nº 01164-2006-029-05-00-2 (Acórdão nº 28135/07, 2ª Turma do TRT da 5ª Região – BA, publicado em 27/09/2007), o relator Desembargador Cláudio Brandão afirma que, atingida a dignidade da parte obreira, “não há dúvida quanto ao dever de reparação, em face da regra inserida no artigo 944, do Código Civil, que institui o princípio da reparação integral no âmbito da responsabilidade civil”. Ele prossegue

asseverando que a indenização nessas hipóteses busca “proporcionar à vítima, com os prazeres e o conforto que o dinheiro pode custear, forma de amenizar o sofrimento causado por não ser capaz de fazer tudo aquilo que deseja, em virtude da discriminação sofrida”.

Noutros arestos exemplificativos, temos:

EMENTA: RECURSO DAS PARTES. EXAME EM CONJUNTO DA MATÉRIA COMUM. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. **Cabe o pagamento de indenização por dano moral, uma vez que há prova nos autos de que o superior hierárquico do reclamante costumava ser agressivo com os empregados. Embora o ato ofensivo não se revista de extrema gravidade, existe lesão a ser reparada, nos termos do art. 1.547 do Código Civil e do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. (omissis).** (TRT – 4ª Região – RS. Recurso Ordinário nº 01038-2005-701-04-00-4. Relatora: Juíza Dra. Cleusa Regina Halfen. Órgão Julgador: 8ª Turma. Data do Julgamento: 31/01/2007). (grifo nosso)

EMENTA: ASSÉDIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **O assédio moral caracteriza-se pela repetição das condutas que expõem o trabalhador a situações constrangedoras ou humilhantes. A violência psicológica sofrida implica lesão de um interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano moral.** (TRT – 12ª Região – SC. Acórdão 6295/2007. Recurso Ordinário 02642-2006-014-12-00-4. Relator: Desembargador Edson Mendes de Oliveira. Órgão Julgador: 2ª Turma. Data de Julgamento: 03/08/2007). (grifo nosso)

No voto proferido pelo ilustre relator deste último aresto, ele assinala que “a obrigação de indenizar está condicionada à existência de prova do prejuízo moral, encargo probatório da recorrente” (neste caso, a empregada). No que toca a indenização, manifesta-se pelo estabelecimento de um *quantum* indenizatório que possa propiciar “alguma satisfação à vítima a fim de suplantar a dor sofrida e inibir o causador do dano da prática de novo ato lesivo”. Como outros critérios para a fixação do montante da reparação, o magistrado destacou que a jurisprudência leva em consideração a capacidade econômica das partes, o grau de culpa do empregador e o princípio da razoabilidade.

Conclui-se, pois, que os argumentos doutrinários acerca da responsabilização do assediador nos casos de violência psicológica no âmbito das relações de trabalho é plenamente realizável; embora não haja comando legal específico. Os dispositivos que permeiam a legislação pátria permitem ao aplicador do Direito a realização da reparação ao trabalhador, quer por danos materiais, quer por danos morais.

## CONCLUSÕES

Nas relações de trabalho, empregado e empregador geralmente se digladiam; para o primeiro, o trabalho se apresenta como garantia de subsistência própria e de sua família; já para o segundo, o labor alheio é o principal instrumento pelo qual ele irá atingir seu objetivo de lucro. Em meios a interesses tão conflitantes, emerge com mais intensidade a relação de subordinação do trabalhador para com o patrão. Esse elemento que caracteriza o vínculo laboral é o cerne de diversas questões que se relacionam com o aviltamento da dignidade do obreiro.

Principalmente nas últimas décadas, os novos moldes de organizar o trabalho, fulcrados no individualismo, na valorização de aspectos materiais, no menosprezo aos valores morais e éticos e à transparência nas relações de trabalho, têm propiciado um ambiente de trabalho extremamente favorável ao assédio moral e a outros diversos tipos de distúrbios de origem psico-emocional. A submissão infligida ao trabalhador, inclusive em razão de constante ameaça de perda do emprego, leva à freqüente aceitação e ocultação do próprio sofrimento, bem como a um sentimento de indiferença face às mazelas do outro.

Constata-se, pois, que a deterioração do ambiente onde são exercidas as atividades laborativas e onde se estabelecem vínculos interpessoais entre aqueles que as desenvolvem é um problema enfrentado nos postos de trabalho em todo o mundo.

O assédio moral é precisamente uma das formas de violência advindas dessas condições de trabalho marcadas pela degradação. Sua existência se materializa com ofensas perpetradas contra a dignidade do trabalhador na qualidade de pessoa humana, contra sua personalidade, sua integridade física e mental, sua privacidade e sua intimidade.

Essa espécie de violência no trabalho provoca funestos efeitos sobre a pessoa do obreiro; afeta sua higidez física e mental e todos os níveis de suas relações sociais: no trabalho, o assediado é isolado e visto como um empregado agressivo e instável quando reage às condutas do assédio, ou como alguém incompetente e fraco quando incorpora os predicados negativos que lhe

são atribuídos durante o processo de vitimização; os vínculos familiares e de amizade são enfraquecidos ou rompidos em razão da instabilidade emocional e psicológica gerada pelo comportamento assediante. Ainda quanto às conseqüências da prática do assédio moral, esta gera prejuízos econômicos à própria empresa que realiza ou permite essas práticas, pois se provocam desdobramentos que se manifestam com queda de produtividade, absenteísmo, afastamentos por doença, elevação da rotatividade no quadro de empregados e pagamento de indenizações às vítimas do assédio moral, além de também causar reflexos sobre a máquina estatal (custeio de tratamento de saúde da vítima e pagamento de benefícios previdenciários por doença ou invalidez para o trabalho, por exemplo).

A pesquisa sobre o tema apresenta relevância não somente pela preocupação com os efeitos retromencionados, mas também pelos ecos que provocam no campo jurídico. Nessa seara, o assédio moral representa a cabal afronta aos princípios que permeiam a ordem constitucional, notadamente o da dignidade da pessoa humana. Saliente-se que os fundamentos constitucionais orientam o legislador ordinário no sentido da consecução da justiça. Assim, as normas justralhistas recebem a influência desses comandos expressos na Carta Política e estabelecem o primado da proteção aos direitos dos trabalhadores.

O resguardo dos interesses dos obreiros tem feito a doutrina jurídica envidar esforços para apreender e disseminar o máximo de conhecimentos sobre a temática em foco para oferecer a justa tutela que a vítima merece. Nesse diapasão, o Poder Judiciário também se manifestou, embora com cautela, favoravelmente ao reconhecimento da ocorrência do assédio moral no âmbito das relações de trabalho, determinando a reparação dos danos que o agente agressor tenha provocado na vítima. É salutar que se esclareça: a cautela aplicada no tratamento judicial das questões de assédio moral tem o escopo de afastar o fomento ao denunciismo desarrazoado e a banalização do fenômeno, o que poderia ocasionar a instalação da chamada “indústria de indenizações” e provocar tensões e discriminações no relacionamento entre empregado e empregador, prejudicando sobremaneira as verdadeiras vítimas do assédio moral.

Dos enunciados normativos e arestos transcritos no corpo do presente estudo, resta sobejamente demonstrado que é possível a concretização de tutela jurisdicional ante as hipóteses

de assédio moral, sendo aplicadas as disposições de diversos diplomas legislativos (Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho, Novo Código Civil e Código Penal), bem como de entendimentos sumulados pelas Altas Cortes do país.

Diante do exposto, pugna-se pela responsabilização do sujeito ativo dos atos que configuram o assédio moral, com a imposição de responsabilidade civil solidária e objetiva do empregador quando este não for exatamente aquele que pratica a conduta. Assim deve ser por força da Ordem Constitucional vigente (em especial, pelo atendimento do disposto no artigo 5º, incisos V e X), e dos ditames que atribuem ao empregador, e ao próprio empregado (nos casos de assédio moral do tipo horizontal), o adimplemento das obrigações advindas da relação laboral. Nessa dimensão, exsurge a obrigação de reparação de danos, sejam materiais, morais ou à imagem, por parte de quem os tenha dado causa. Tal reparação deve se arbitrar pelo magistrado segundo orientação embasada em critérios de justiça e equidade, sendo permitida a cumulação de indenização por danos morais e materiais.

Por fim, há que se sublinhar que, mesmo assegurada a tutela jurisdicional, é imprescindível que sejam adotadas medidas para a promoção da prevenção do assédio moral, para a qual a conscientização sobre o problema desempenha papel de destaque. A implementação de ações de combate e fiscalização, nas quais ajam conjunta e solidariamente órgãos estatais e entes sociais (como sindicatos e organizações não-governamentais) também se revela de grande utilidade. Entretanto, é premente a criação de uma lei específica acerca desse fenômeno. Não se cuida aqui de excesso de legalismo, descurando da aplicação das medidas acima citadas. Ressalte-se que já fervilham pelo Brasil inúmeros projetos visando à implantação de lei sobre assédio moral. Porém, a existência de legislação afeita à matéria em tela, cuja vigência se estendesse em âmbito nacional, mostra relevância na proporção em que atenuaria a dificuldade de caracterização dos atos de assédio moral, suprimindo as lacunas legislativas e obscuridades hermenêuticas que sobrevêm do manejo dos dispositivos hoje existentes frente aos casos concretos, além de obstar provimentos judiciais discrepantes.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.
- ARRUDA, Inácio et al. **Projeto de Lei Federal nº 5.970 de 2001**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioD.php>>. Acesso em: 16 nov. 2007.
- \_\_\_\_\_. **Projeto de Lei Federal nº 5.971 de 2001**. Altera dispositivos do Código Penal (Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), acrescentando o art. 203-A. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioA.php>>. Acesso em: 16 nov. 2007.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- BRASIL. **Código Civil** (2002). Organização: Anne J. Angher. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2006.
- \_\_\_\_\_. **Código Penal** (1940). Organização de Anne J. Angher. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2006.
- \_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho. **CLT Universitária**. Organização de Sérgio Pinto Martins. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Anne J. Angher. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2006.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 jul. 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Organização de Anne J. Angher. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2006.
- \_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Processo AgRg no CC 56787 / SP AGRADO REGIMENTAL NO CONFLITO DE COMPETÊNCIA 2005/0156123-7. Relator: Min. Hélio Quaglia Barbosa. Órgão Julgador: Segunda Seção. Data do Julgamento: 11 out. 2006. Disponível em: <[www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br)>. Acesso em: 26 nov. 2007.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região – SP. Recurso Ordinário nº 20061049314. Recorrentes: Juvenal Gonçalves da Silva e Austex Indústria e Comércio Ltda. Relator(a): Desembargadora Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Décima Primeira Turma. São Paulo-SP, 23 fev. 2007. Disponível em: <[www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br)>. Acesso em: 26 nov. 2007.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região – SP. Recurso Ordinário nº 20070881400. Processo nº 01605-2006-061-02-00-0. Recorrente: Elias Marcelino do Carmo. Recorrido: Kellogg Brasil Ltda. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Quarta Turma. São Paulo-SP, 09 nov. 2007. Disponível em: <[www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br)>. Acesso em: 26 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região – RS. Recurso Ordinário nº 01038-2005-701-04-00-4. Processo nº 01038-2005-701-04-00-4. Recorrente(s): Márcio Oliveira dos Sastos e Cruzado Indústria de Produtos de Limpeza Ltda. Relator(a): Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Oitava Turma. Porto Alegre-RS, 31 jan. 2007. Disponível em: <[www.trt04.gov.br](http://www.trt04.gov.br)>. Acesso em: 26 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região – SC. Acórdão 6.295/2007. Recurso Ordinário 02642-2006-014-12-00-4. Relator: Desembargador Edson Mendes de Oliveira. Segunda Turma. Florianópolis-SC, 03 ago. 2007). Disponível em: <[www.trt12.gov.br](http://www.trt12.gov.br)>. Acesso em: 26 nov. 2007.

BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário escolar da língua portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: Fundação Nacional de Material Escolar – FENAME, 1980.

CAMATA, Rita. **Projeto de Lei Federal nº 4.591 de 2001**. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioC.php>>. Acesso em: 16 nov. 2007.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Direito do Trabalho e o assédio moral**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução nº 1.488 de 1998**. Versa sobre normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/cfm.php>>. Acesso em: 15 nov. 2007.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Disponível em: <[http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/recife/trabalho\\_justica\\_mara\\_darcanchy.pdf](http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/recife/trabalho_justica_mara_darcanchy.pdf)>. Acesso em: 19 set. 2007.

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

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Sraiva, 2005. v. 7.

ESTIGARA, Adriana. **Por uma tutela inibitória face às vítimas ou potenciais vítimas do assédio moral**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7766>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no trabalho e a discriminação por idade**. São Paulo: LTr, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 3. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2005.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho**. 2006. 123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JESUS, Marcos de. **Projeto de Lei Federal nº 4.742 de 2001**. Introduce artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro (Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-Marcos.php>> Acesso em: 16 nov. 2007.

LIMONGI, Rubens. (coord.). **Enciclopédia Saraiva do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1977.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. **Identificando o assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7767>>. Acesso em: 21 ago. 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: 21 ago. 2007.

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

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **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: 21 ago. 2007.

OCTAVIANI, Eliane Avelar Sertorio; GONÇALVES, Mônica de Avellar Sertorio; GAMBAROTTO, Ângela. **O assédio no ambiente de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 330, 2 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5179>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

Rodada com a FENABAN debate cláusulas sociais. *Tribuna bancária – Jornal do Sindicato dos Bancários do Ceará*, Fortaleza, n° 994, set. 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 61, jan. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>>. Acesso em: 21 ago. 2007.

SANTOS, Antonio Jeová. **Dano moral indenizável**. 4. ed. rev. ampli. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho. Belo Horizonte: Lei Ditathi**, 2006. (Coleção Temas Atuais).

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 24. ed. Atualização: Nagib Slaibi Filho; Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

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

\_\_\_\_\_. **Assédio moral** – A importância da prova. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, p. 775-787, 17 ago. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7106>>. Acesso em: 17 ago. 2007.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luís. **Assédio moral: a microviolência do cotidiano – uma cartilha voltada para o serviço público**. Disponível em: <<http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2005.

VALADARES, Antônio Carlos. **Projeto de Lei do Senado nº 179 de 1998**. Dispõe sobre danos morais e sua reparação. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaBasica.action>>. Acesso em: 25 nov. 2007.