

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

CURITIBA

2008

PEDRO ORLANDO SARDÁ FILHO

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada ao Curso de Direito,
como requisito parcial, à Universidade Federal
do Paraná, Linha de Pesquisa - O Trabalho e
sua Tutela.

Orientador: WILSON RAMOS FILHO

CURITIBA

2008

O assédio moral está sempre presente em relações hierárquicas de poder em que há o autoritarismo.

Margarida Barreto

Dedico este trabalho à

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à **DEUS**, por tudo o que me concedeu e pela realização de mais este trabalho.

Ao meu orientador de Monografia.

À minha família e a tudo o que fizeram e continuam fazendo por mim.

A minha digníssima Flavia

Aos meus amigos.....

SUMÁRIO

RESUMO	7
1 INTRODUÇÃO	8
1.1 JUSTIFICATIVA.....	11
1.2 PROBLEMA.....	11
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.3.1 Objetivo geral.....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
2 ASSÉDIO MORAL	13
2.1 CONCEITO.....	13
2.2 BREVE HISTÓRICO.....	16
2.3 O ASSÉDIO MORAL CONTEXTUALIZADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	20
2.4 CLASSIFICAÇÃO.....	21
2.4.1 Assédio vertical.....	21
2.4.1.1 assédio vertical descendente.....	21
2.4.1.2 assédio vertical ascendente.....	23
2.4.2 Assédio horizontal.....	24
2.5 O NEXO CAUSAL E A CONFIGURAÇÃO DO DANO.....	25
2.6 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	27
3 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL	28
3.1 DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	28
3.2 EFEITOS PREVIDENCIÁRIOS INERENTES AOS DANOS À SAÚDE.....	30

3.3 DANOS NAS RELAÇÕES PESSOAIS.....	32
3.4 DANOS NO TRABALHO.....	33
3.5 DANOS NA FAMÍLIA.....	34
3.6 DANOS NA SOCIEDADE.....	36
3.7 PARA O EMPREGADOR.....	37
3.8 QUEDA DA PRODUTIVIDADE.....	40
3.9 DESVIO DA FUNÇÃO SOCIAL.....	42
4 TRATAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO CONTEMPORÂNEA.....	45
4.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	45
4.2 NO ÂMBITO FEDERAL.....	46
4.3 RESPONSABILIDADE DIRETA E INDIRETA DA EMPRESA.....	48
4.4 DANO MATERIAL E MORAL.....	51
4.5 PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO.....	53
5 JURISPRUDÊNCIA.....	56
CONCLUSÃO.....	61
REFERÊNCIAS.....	63

RESUMO

O assédio moral, também conhecido como violência moral no trabalho contemporâneo, não é um fenômeno novo, é tão antigo quanto o próprio trabalho. A novidade do instituto reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno que hoje é destaque tanto no Brasil quanto no plano internacional. Devido ao processo de globalização da economia, as perspectivas ainda são sombrias para as duas próximas décadas por evidentes razões econômicas. Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo geral caracterizar descritivamente eventuais contextos e cenários sociais em que a afronta laboral ao direito ocorre; caracterizar os elementos que compõem o assédio moral; relatar motivos e causas que propiciam a ocorrência do assédio moral no âmbito das relações trabalhistas; evidenciar a necessidade de exposição do nexos causal para a configuração do dano moral. O método de pesquisa utilizado neste estudo foi uma revisão de literatura, de autores nacionais e internacionais visando responder aos objetivos geral e específicos traçados inicialmente neste estudo.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal (1988) tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A Carta também veda quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas (arts. 5º, I e 7º, XXX) em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, de companhia, entre outros motivos.

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho. O termo *mobbing* foi empregado pela primeira vez pelo etnologista Konrad LORENZ ao definir o comportamento de certos animais que circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

Em que pesem as previsões constitucionais, constata-se que em pleno século XXI discriminações intoleráveis de várias espécies ainda perduram nas relações sociais e laborais.

No entendimento da médica do Ministério do Trabalho Margarida Barreto, pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil, o assédio moral refere-se a:

[...] atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Na verdade, são condutas abusivas, que visam demarcar o espaço do poder: quem manda e quem obedece. O agressor não dá trégua àquela pessoa que deve ser eliminada da empresa. Faz um bloqueio constante e que se repete por toda jornada. Manifesta-se através de gestos, palavras, ironias, desqualificações, ridicularizações, palavras ofensivas e ameaçadoras que atingem a dignidade, identidade e saúde dos trabalhadores, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais; colocando em risco a vida e permanência no emprego.

O assédio moral possui uma estratégia claramente definida, manifesta-se pelo conjunto de atos e comportamentos hostis que são repetidos por toda a jornada do obreiro, tendo por escopo impor a obediência e a disciplina, vale dizer, que o trabalhador labute sem nada reclamar.

Em geral, um perfil das vítimas encontra-se entre trabalhadores maiores de 35 anos de idade, via de regra, imbuídos de senso crítico e questionadores.

No entanto, o assédio moral despreza a dignidade e a identidade do trabalhador, provocando sérios danos à vítima, chegando até mesmo ao suicídio e à morte lenta.

O *mobbing* não é uma violência específica do mundo do trabalho, uma vez que se verifica também a ocorrência na escola, na família, e em outras organizações que envolvem pessoas e cargos. A violência oriunda do *mobbing*, normalmente, é camuflada e vista como uma simples relação de dominação ou de poder.

O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais que ainda hoje não foram suficientemente estudadas. Sabe-se, todavia, que na raiz dessa violência no trabalho, existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Dentro desse contexto não se pode mitigar a responsabilidade dos dirigentes das organizações no exercício do poder diretivo. Ora, tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, em que reina a total insensibilidade para com valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicologicamente doentes, que dão causa à incitação e à criação de bodes expiatórios.

No *mobbing* ou assédio moral, a violência praticada não é percebida à primeira vista, já que os expedientes utilizados pelo agressor são bastante refinados.

Essa espécie de violência se caracteriza precisamente pela freqüência e duração dos ataques, daí porque é denominada com propriedade de terror psicológico¹.

A violência psicológica segue uma dinâmica identificada na qual o sujeito perverso emprega várias modalidades de agressões contra a pessoa. A ardileza das ações praticadas pelo perverso é de tal ordem que dificilmente todas elas encontrariam adequada resposta no rol de crimes aglutinados na legislação penal.

A vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade; são os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo. Em que pese a piorar o quadro, tem-se que essa violência se desenrola sorrateiramente, silenciosamente - a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo. O dano pessoal, conforme a redefinição do dano moral - é a consequência jurídica imediata que se defini da análise do fenômeno sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana.

¹ O assediador sente-se poderoso com o assédio e massacra o trabalhador com a opressão desmedida. Seu objetivo é alcançado quando elimina do ambiente de trabalho o indivíduo que não tolerou as agressões ou quando, apesar de não ter sido demitido, o trabalhador cai doente, tornando-se improdutivo e inútil ao ambiente fecundo da organização (VIEIRA & SIQUEIRA, 2007).

1.1 JUSTIFICATIVA

A justificativa deste ensaio advém do desequilíbrio que a prática do assédio moral vem ocasionando nas relações inter-humanas e profissionais, no sentido de gerar situações constrangedoras.

O assédio moral atinge diretamente o potencial laboral daqueles que sofrem de alguma maneira desse tipo de assédio, o qual limita as forças produtivas, afetando de algum modo a dinâmica nas relações de trabalho, uma vez que o labor é de fundamental importância, tanto no campo social como no setor econômico do país na medida em que alavanca o sistema produtivo por gerar não apenas novas riquezas e crescimento, mas também a inserção do indivíduo na busca de elementos que supram suas necessidades para uma sobrevivência digna enquanto sujeito de deveres e direitos.

1.2 PROBLEMA

O problema social motivador deste estudo enseja no temor que a prática do assédio moral vem causando no contexto sócio-econômico e na esfera das relações inter-humanas.

Ora, o assédio moral não é uma prática dos dias de hoje apenas, é uma prática que além de repudiável, vem ocorrendo ao longo dos anos nos diversos setores laborais da sociedade. Contudo, só agora vem ganhando o enfoque

merecido, ao passo que o seu reconhecimento visa uma maior coesão e maior tentativa de estabilidade que as relações trabalhistas devem propiciar.

Assim, como pergunta norteadora, questiona-se neste estudo como o reconhecimento do assédio moral nas relações inter-pessoais pode contribuir, para que tanto empresa como colaboradores possam, ao identificá-lo disseminado nas organizações, impedir seu lastro por meio da divulgação da prática do instituto entre colaboradores e empresa, visando auferir maior estabilidade nas relações de trabalho?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

- Compreender a exploração do assédio moral nas relações trabalhistas.

1.3.3 Objetivos específicos

- Caracterização descritiva de eventuais contextos e cenários sociais no qual a afronta laboral ao direito ocorre;
- Caracterização dos elementos que compõem o assédio moral;

- Relatar motivos e causas que propiciam a ocorrência do assédio moral no âmbito das relações trabalhistas;
- Evidenciar a necessidade de exposição do nexo causal para a configuração do dano moral.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 CONCEITO

Para Zeno SIMM (2008, p. 84), “juristas, médicos, psiquiatras e outros profissionais que tratam do assédio moral, com cognominações variadas, como *mobbing*, *acosso*² moral, *gaslight*³, síndrome de *bournot*, *acosso* psíquico, *bullying*, assédio psicológico ou terror psicológico”, os quais, se referem, todos ao mesmo fato, e designam situações distintas.

O Psiquiatra Gonzales de Rivera aborda a violência psicológica, também denominada de “assédio moral” - aquela invisível, que a mídia não mostra diariamente, mas que também destrói, sem que alguém se dê conta, funcionando como uma espécie de conta-gota atitudinal, instrumento utilizado pelo assediador, assemelhando-se a uma sofisticada tortura chinesa (SIMM, 2008).

O assédio moral é uma espécie de violência de ordem psíquica, que constitui um fenômeno de extensão internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse sentido, *mobbing*, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, tanto vertical, horizontal como ascendente no ambiente de trabalho.

² Aurelio Buarque de Holanda Ferreira ensina que “acossar” tem, dentre outros significados, o de perseguir, afligir, atormentar, flagelar, castigar. Conquanto “acosso” ou “acossamento” trata do ato ou efeito de acossar, registrando ainda vocábulos como acossador, que vem a ser aquele que acossa, que persegue. O dicionarista registra ainda o termo assediar, que vem como significados como por assedio ou ce4rco a algo, perseguir com insistência, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes, assaltando o sujeito. O assedio, segundo ele, tem origem em sitiar, atacar, significando o cerco posto a um reduto para toma-lo e, em sentido figurado corresponde a insistência importuna, junto a alguém.

³ Luz de gás.

A Psiquiatra e Psicanalista francesa, Marie-France HIRIGOYEN (2000, p. 25), autora do livro “Assédio Moral”, define o instituto como: “todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameace, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

Constitui-se por micro agressões, pouco graves, se tomadas isoladamente, mas que por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas. O problema começa, normalmente, com críticas constantes do agressor ao trabalho de um funcionário, que é impedido de trabalhar ou, ao contrário, vê-se sobrecarregado de tarefas.

Segundo o parágrafo único do art. 1º. da Lei municipal paulistana nº. 13.288, de 10 de janeiro de 2002:

[...] 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 em 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.

Marie-France HIRIGOYEN (2000) descreve que ao impedir a vítima de trabalhar adequadamente, o agressor⁴ pode mais facilmente criticá-la, em seguida, rompe as alianças que poderia vir a ter e a isola, não lhe dirigindo mais a palavra, não a convidando mais para reuniões e, por fim, ao tentar-se defender, humilha, critica sua vida privada e faz pouco caso de suas opiniões, sendo que a essa altura, a saúde do indivíduo já está fortemente alterada (HIRIGOYEN, 2000).

⁴ As repercussões do assédio moral sobre o homem são intensas, uma vez que é ele o grande movimentador da máquina social. Assim, as principais consequências são: a destruição da fragilizada vida do trabalhador, seu adoecimento, desemprego, aposentadoria e até a morte (VIEIRA & SIQUEIRA, 2007).

O sueco Heinz LEYMANN (1996), psicólogo do trabalho, conceitua o assédio moral como a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas - abusivas - que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração 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.

Com efeito, segundo Ana Luiza TROCCOLI (2006), trata-se da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Apresenta com maior frequência em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o, deste modo, a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, o que constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização (LEYMANN, 1996).

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante de seus pares. Estes, por medo do desemprego e da possibilidade de serem também humilhados, associado ainda ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem as ações e os atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o "pacto da tolerância e do silêncio"

no coletivo; enquanto isso, a vítima vai gradativamente se desestabilizando e se fragilizando, perdendo aos poucos a sua auto-estima⁵ (TROCCOLI, 2006).

Para Marie-France HIRIGOYEN (2000), a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde mental e física, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo à morte, constituindo um risco invisível, porém, concreto nas relações e condições de trabalho.

No mundo do trabalho, o assédio moral ou *mobbing* pode ser de natureza vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; ou ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra um chefe, gerente ou supervisor hierárquico (HIRIGOYEN, 2000).

O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais que ainda não foram suficientemente estudadas. Sabe-se, todavia, que, na raiz dessa violência no trabalho, existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Por esta razão não se pode mitigar a responsabilidade dos dirigentes das organizações no exercício do poder diretivo. Tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, em que reina a total insensibilidade para com os valores éticos, permitem o desenvolvimento de

⁵ É evidente que se o trabalhador não tiver cumprido a contento seu trabalho deve ser chamada sua atenção, uma vez que empresas não são cabide de emprego para preguiçosos, contudo, a reprimenda deve ser moderada e procedida com discrição. Não deve o empregador ou chefe fazer uso de expressões pejorativas. Os demais empregados também devem evitar risos, expressões que inferiorizem, fofocas e piadinhas de mau gosto que constringam e ridicularizem a pessoa (VIEIRA & SIQUEIRA, 2007).

comportamentos psicologicamente doentes, que dão azo a violência moral (TROCCOLI, 2006).

2.2 BREVE HISTÓRICO

Ana Paula Santos Machado DINIZ (2002) descreve que o assédio moral nos últimos anos vem se revelando num fenómeno social amplo, cuja importância no meio académico e profissional toma proporções jamais vista anteriormente. Informa, ainda, que casos divulgados pela mídia no âmbito das organizações, debates entre profissionais da área médica e jurídica, a criação de associações, seminários para a discussão do tema e, enfim, projetos de lei sendo encaminhados por municípios, são apenas alguns exemplos do porquê o assédio moral está na pauta das discussões atuais.

O termo *mobbing*, segundo a autora francesa Marie-France HIRIGOYEN (1996):

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Heinz LORENZ, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter HEINEMANN, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças (HIRIGOYEN, 2002, p. 76).

Ana Luiza TROCCOLI (2006) pesquisou a definição para o vocábulo *mobbing* - informou que o verbo é de origem inglesa - *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar alguma coisa ou alguém.

As primeiras pesquisas sobre o assédio moral no trabalho iniciaram no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho.

Márcia Novaes GUEDES (2003, p. 27), ao relatar os estudos do *mobbing* enfatiza que:

[...] no começo de 1984 Heinz LEYMANN publica num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, no qual demonstra as conseqüências do *mobbing*, sobretudo, na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas (GUEDES, 2003, p. 27).

Os estudos de LEYMANN se desenvolveram, sobretudo, na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinqüenta, e verificou que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses.

LEYMANN estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses.

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

Segundo PAMPLONA FILHO (2003), na França, a vitimologia passou a ser uma especialidade na área médica e consiste em analisar as razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as conseqüências a que induzem e os direitos que podem pretender.

Destaca-se que a partir da divulgação dos estudos de LEYMANN que apareceram as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica na Europa.

No Brasil, as estatísticas demonstram que há bastante tempo os trabalhadores, sobretudo, as mulheres, sofrem humilhação no seu local de trabalho, no entanto, apenas com o advento da Constituição Federal (1988) é que o tema ganhou notoriedade, mas que ainda é leve, em razão da redação contida no art. 5º, V e X.

Art. 5º - [...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral, ou à imagem.

[...]

X - 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.

Para Maria Vidigal DARCANCHI (2005), embora, como já se frisou, o assédio moral seja inerente ao aparecimento da civilização humana e seu interrelacionamento pessoal, o tema é recente como foco de discussões no Brasil e mesmo nos demais países; entretanto, o fenômeno expande-se de tal forma que países como França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia já estão inserindo em suas legislações dispositivos para a redução e punição dos casos, e ainda, em outros países como Chile, Uruguai, Portugal, Suíça e Bélgica há Projetos de Lei tramitando visando assegurar ao trabalhador o direito a saúde humana no reduto laboral (SIMM, 2008).

No Brasil, a primeira matéria sobre o assunto foi publicada no Jornal Folha de São Paulo, em 25 de novembro de 2000, como resultado da pesquisa realizada pela Dr^a. Margarida Barreto.

Com o advento do Código Civil (2002), tem-se uma nova abordagem para a responsabilidade civil, no que tange aos direitos e garantias fundamentais já imersos na Carta Magna, à legislação infraconstitucional brasileira e estrangeira e à posição jurisprudencial dos Tribunais brasileiros e estrangeiros, objetivando proteger e repelir as atuações danosas.

Correlacionando o tema, percebe-se na citação de Glaci de Oliveira P. VARGAS (1996) *apud* Capano GREGORI (2008), como o entendimento deve ser mais profundo que um simples assédio pelo violador da lei:

Sempre atribuímos mais valores às coisas materiais do que às coisas pessoais e de espírito. Não se indenizam as ofensas pessoais, espirituais, e se indenizam os danos materiais. [...] Não se mediria a dor, esta não tem preço, indigno até cobrar. [...] Tem-se de começar a colocar no ápice de tudo não o patrimônio, mas os direitos fundamentais à vida, a integridade física, à honra, à boa fama, à privacidade, direitos impostergáveis da pessoa. O direito é feito para a pessoa. Não se concebe que se queira discutir ainda hoje se indenizável ou não o chamado **DANO MORAL**.

De acordo com Simm (2008), os devastadores efeitos que produz sobre a saúde dos trabalhadores, os altos custos que representa para as empresas e a sangria econômica que origina para o sistema de proteção social, tem sido causa que aflore a superfície, ainda que não se conheça com exatidão a entidade do fenômeno, dado que por afetar a esfera privada e íntima dos trabalhadores resulta na difícil forma de avaliar seu verdadeiro alcance.

Nota-se, portanto, que trata-se de um mal antigo, mas sempre presente e latente nas relações laborais e interpessoais, mas que nos últimos tempos tem despertado nos estudiosos, em especial, no campo da Medicina e Psiquiatria, mais tarde no âmbito jurídico, o interesse em melhor conhecer os instrumentos e mecanismos utilizados pelo assediador, dando início a árdua tarefa do jurista em desvelar como ocorre a produção do dano (SIMM, 2008).

2.3 O ASSÉDIO MORAL CONTEXTUALIZADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

À luz do pensamento de Ana L. TROCCOLI (2006), a relevância do assunto reside na constatação de que apenas nas últimas décadas o assédio moral vem sendo identificado como um fenômeno considerado capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho.

A explanação do sociólogo italiano Domenico DE MASI, sobre as condições de trabalho nas empresas demonstra claramente que comportamentos pré-determinados, além de propiciar, fomentam a violência moral conforme segue descrito:

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeitas recíprocas, quando não, de medo. [...] mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado; festas de trabalho e reuniões são sempre um pouco patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, transitoriedade e carreirismo. Muitos colaboradores passam a vida toda como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. Não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes expiatórios, objeto de *mobbing* (DE MASI, 2000, p. 210).

É esmagadora a incidência de danos de ordem moral no contexto laboral, motivo pelo qual esse contexto tem sido alvo de reflexão por diversos entes sociais, não se podendo esquecer que o assunto é complexo, já que seu elemento principal é o psiquismo, ingrediente da natureza humana.

Nestes termos, entende-se que não bastam leis, decretos e todos os demais remédios legislativos para afastar esse tipo de mal laboral que acomete diariamente diversos trabalhadores. O assédio moral, como espécie de violência de ordem

psicológica, deve ser estudado, reconhecido e coibido pelas próprias organizações, como forma de proteção e garantia aos direitos individuais dos seus trabalhadores, tudo em reverência ao princípio da função social da empresa⁶.

Marie-France HIRIGOYEN descreve que um indivíduo pode conseguir destruir outro por processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta termine em verdadeiro assassinato psíquico contra a alma humana. No entanto, a sociedade brasileira e mundial ainda mostra-se cega ante esta forma violenta e indireta, mas traumatizante. Pretensamente, torna-se tolerante e complacente (SIMM, 2008).

Trata-se de um modo de comportamento orientado, destinado a destruir psicologicamente, com efeitos morais, como prejuízos da função laboral da vítima, cuja origem está na própria organização do trabalho, considerando questões de ordem “necessidades, habilidades e expectativas individuais ou da empresa” (SIMM, 2008).

SIMM (2008) relata nas palavras expressas pela Secretaria Geral de Emprego da Espanha, Carmem de Miguel Garcia, que o “maltrato psicológico intencional a que é submetida uma pessoa, de forma reiterada, por um ou por vários companheiros de trabalho”, com o objetivo último de anular e, em muitos casos, desfazer-se de um trabalhador até o momento tido como “brilhante”.

H. Leyman qualifica como “terror psicológico”, “psicoterror” a conjuntura totalizante a qual produz o acoso psicológico nas relações laborais, conduta

⁶ Com o advento da Constituição (1988), deixam de ser admitidos os contratos que não atendam sua função social, devendo estar de acordo com os princípios gerais da atividade econômica, contidos no artigo 170 e seguintes do referido diploma legal. Destaca-se que a finalidade da ordem econômica é “assegurar à todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170 *caput*), podendo ser a justiça social traduzida como a redução das desigualdades regionais e sociais, nos termos do artigo 3º. e do inciso VII do artigo 170, ambos da Constituição (1988). Sobre as relações contratuais, fundado no inciso V do art. 170 da Constituição, nasce como grande aliado da sociedade o Código de Defesa do Consumidor, que vem tutelar as relações contratuais de consumo, estando prevista, inclusive, a negociação coletiva dos contratos entre fornecedores e consumidores, através de entidades representativas.

geralmente praticada a partir de uma posição hierárquica superior, definindo como situação em que uma pessoa exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente sobre outra pessoa ou pessoas, no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da(s) vítima(as) – (*apud* SIMM, 2008).

2.4 CLASSIFICAÇÃO

O assédio moral se classifica em duas modalidades: vertical, a qual pode ser descendente (o mais habitual) ou ascendente (praticado mais raramente) e de forma horizontal.

2.4.1 Assédio vertical

2.4.1.1 assédio vertical descendente

Regina Célia Pezzuto Rufino (2006) relata que quando o terror psicológico é cometido por um superior hierárquico, ou na grande maioria dos casos, pelo próprio empregador (sócio da empresa ou pessoa física que contrata o empregado), classifica-se o assédio como vertical descendente. Este tipo de violência moral é a mais corriqueira.

Na terminologia anglo-saxônica, é denominado *bossing* ou *bullying*, que significa uma estratégia da direção da empresa para com aqueles empregados incômodos, levando-os à demissão.

A humilhação vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade. O avanço do sistema organizacional do trabalho demandou novas características incorporadas à função: poli funcionalidade, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização, uma vez que exige-se uma maior qualificação dos trabalhadores a custo de menores salários.

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas.

Segundo Sônia Mascaro NASCIMENTO (2004), o empregador que, para não ter que arcar com as despesas da dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, tais como: retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente para que o empregado sinta-se, de algum modo, culpado pela situação, e desta maneira pedindo sua própria demissão de livre e espontânea vontade.

A referida autora também relata que com os efeitos da globalização, aumentou a competitividade no mercado de trabalho, o que implica em uma maior agilidade das empresas, as quais procuram manter os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Inseridos num contexto com todas essas transformações, os empregados viram-se obrigados a se adaptarem e aceitarem as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos

empregadores no mercado global, sendo que, infelizmente, predomina o abuso do poder e a manipulação do medo, o que culminou na degradação deliberada das condições de trabalho.

Dentro desse contexto, o empregador que pratica o assédio moral, mesmo que por intermédio de seus prepostos, viola a dignidade do empregado, bem como demais direitos personalíssimos. Tudo isso, altera o desenvolvimento comportamental da vítima, tanto no aspecto pessoal, profissional e social, o que implica num desvirtuando, pois, da função social da empresa, desestruturando o ambiente laboral, no qual passa a predominar a desarmonia e o desassossego (RUFINO, 2006).

As razões pelas quais o empregador pratica este tipo de comportamento são variadas, tais como a antipatia pessoal, inveja ou insegurança. No entanto, em todas estas razões o empregador (ou seu preposto) sente-se ameaçado de perder o seu poder e a posição privilegiada que goza dentro da empresa, diante da ameaça que a vítima representa.

2.4.1.2 assédio vertical ascendente

Embora mais raro, segundo Regina Célia Pezzuto RUFINO (2006), este tipo de humilhação também ocorre nas relações trabalhistas; trata-se do tipo de assédio vindo de baixo para cima, onde um descendente ou uma coletividade pratica atos vexatórios contra um superior hierárquico.

Dentro desse quadro, um chefe inexperiente pode demonstrar insegurança ao(s) seu(s) subalterno(s), tendo suas determinações desobedecidas ou hostilizadas, o que pode evoluir num comportamento de deboche e desrespeito.

A conduta praticada por um descendente ou por uma coletividade subalterna pode levar o superior a desacreditar de sua competência. E ainda, pelo medo de levar o problema ao empregador e ser considerado inapto para o exercício do cargo de liderança, acaba assistindo o fenômeno calado, o que pode ensejar numa violação da sua auto-estima, além de outros prejuízos mais graves, tanto em nível mental como físico.

2.4.2 Assédio horizontal

Para Regina Célia Pezzuto RUFINO (2006), este tipo de assédio é desencadeado pelos próprios colegas de trabalho do mesmo patamar hierárquico. A autora revela que o medo causado pela alta competitividade, aguça práticas individualistas, e de tolerância aos abusos dos superiores hierárquicos, que sustentam a cultura do contentamento geral.

Em contrapartida, a busca de melhores resultados para uma maior produtividade e, por conseqüência, a melhoria no salário, leva à intolerância com os colegas mais morosos, passando para a discriminação dos “improdutivos”, humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. Diante

disso, a exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho.

Em referência ao assunto tratado, José Ormir FIORELLI e Marco Julio Olivé MALHADAS (2003) pensam que a globalização da economia provoca na sociedade uma onda de exclusão, de desigualdades e de injustiças, o que sustenta um clima repleto de agressividade, não somente no mundo do trabalho, mas também na esfera social.

Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral, normalmente, incluem elementos como competição, preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, inveja, racismo, xenofobia ou motivos políticos (FIORELLI e MALHADAS, 2003).

Em se tratando do assédio moral entre colegas de mesmo grau de escala hierárquica, nada impede o direito da vítima à indenização pelos danos sofridos em sua personalidade, sem prejuízo dos efeitos legais inerentes às demais conseqüências no contrato de trabalho.

2.5 O NEXO CAUSAL E A CONFIGURAÇÃO DO DANO

Nexo causal trata-se do vínculo existente entre a conduta do agente e o resultado por ela produzido; examinar o nexo de causalidade é descobrir quais condutas, positivas ou negativas, deram causa ao resultado previsto em lei. Desta forma, para se dizer que alguém causou um determinado fato, faz-se necessário estabelecer a ligação entre sua conduta e o resultado gerado, isto é, verificar se de

sua ação ou omissão adveio o resultado; trata-se de pressuposto inafastável tanto na esfera cível (art. 186 CC), como na penal (art. 13 CP).

Adverte Mara Vidigal DARCANHY (2006, p. 24) que para que ocorra o estabelecimento do nexa causal entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar aspectos como:

[...] a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexa causal; o estudo do local do trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Diante do exposto, fica clara a possibilidade de se estabelecer a relação causal entre o assédio moral e as doenças psicológicas e físicas, que venham a surgir ou agravar-se pela exposição do trabalhador constantemente a humilhações.

Lê-se na Resolução que "o depoimento e a experiência dos trabalhadores" é um dado a ser considerado para estabelecer a relação causal, mas há que se destacar pontos que permearam este trabalho desde o início, ou seja, o mundo contemporâneo é de competitividade acirrada, a solidariedade esvaiu-se no consumismo, na escassez do neoliberalismo e no lucro contínuo e crescente.

Assim, nem sempre é fácil que outros trabalhadores se exponham como testemunhas, por isso, a necessidade de conscientização para que o grupo denuncie, pois o agressor, tendo eliminado sua vítima, logo arrumará outra.

2.6 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Outra possível consequência, muito grave, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de *Burnout*⁷, tipo de doença causada pelo estresse extremo no trabalho.

Esta doença é caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho em condições muito estressantes, provoca distúrbios mentais e psíquicos que tem como efeito consequências como: *stress*, hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão, entre outros problemas.

No Brasil, a Legislação Previdenciária, sob n°. 8.213/91, em seu art. 20 indica as possíveis situações que configuram as doenças profissionais e ocupacionais como acidente do trabalho, a saber:

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

- I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso 1. [...]
- § 2 - Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

⁷ “*Burn Out*”, expressão inglesa: aquilo que deixou de funcionar, derivado de gíria de rua e significa aquele que se estragou pelo uso.

3 CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

3.1 DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Nas palavras de Regina Célia PEZZUTO (2006), a violência moral atinge, de forma invisível, as relações entre empregados e empregadores através de atos autoritários repetitivos, de ironia e arrogância pelos superiores hierárquicos, os quais menosprezam o sofrimento dos trabalhadores. Essa situação se complica para aqueles mais fracos, ou para os adoecidos, sendo que estes, freqüentemente, são culpados pela queda da produção, desqualificação profissional até mesmo pelo desemprego.

Esses comportamentos perversos incidem o medo na coletividade dos empregados de uma empresa e o individualismo, incentivando o desprezo pelos colegas quando um trabalhador adoecido deixar de produzir o necessário para que a coletividade alcance suas metas.

Dentro dessa idéia, além das humilhações públicas que a vítima sofre, o que já a constrange demasiadamente, a mesma é obrigada a enfrentar um constrangimento reforçado pelos próprios colegas de trabalho, mesmo que de forma indireta, através das ironias. Isso aumenta os efeitos de tanta humilhação, como o isolamento voluntário, a depressão, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios do sono, revolta, o que leva, desta maneira, ao sentimento de fracasso e inutilidade.

Segundo estudos, todas estas ocorrências danificam a saúde do empregado, ensejando distúrbios psicossomáticos, uma vez que tais condutas refletirão inúmeras doenças na vítima.

No que tange a uma melhor elucidação desses distúrbios, Marie-France HIRIGOYEN (1996) relata, numa de suas obras, "Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral" (2002, p. 161), o parecer de um profissional da área, extraído da *American Psychiatric Association*, (1994), que traduzido do francês para o Português, revela o seguinte conteúdo:

No início, o clínico geral tem diante de si um paciente apresentando múltiplos distúrbios, de "indisposições crônicas" de origem psicossomática até um quadro psicossomático claro. O médico se arrisca a não detectar a origem real desses problemas, seja por não ter se empenhado, pensando somente na situação profissional de seu paciente, seja porque o paciente não lhe expõe o problema. O sofrimento moral ligado ao trabalho pode, dessa forma, ser considerado pelo paciente como símbolo de uma fraqueza pessoal, numa época em que trabalho e sucesso compreendem, ao que parece, o grande troféu dos vitoriosos. Evidentemente que a resposta terapêutica não poderá ser completamente eficaz caso se limite a uma prescrição medicamentosa.

Após um certo tempo, algumas indisposições consideradas "normais, pelo excesso de trabalho" podem evoluir, acarretando em diversos prejuízos à saúde do empregado, como emagrecimento ou aumento de peso de forma acelerada, distúrbios digestivos, vertigens, problemas na coluna, crises de hipertensão arterial entre outros fatores.

Contudo, não apenas a saúde física que é afetada, a saúde psíquica também, aliás, esta última é a mais afetada. Sobretudo, quando ocorre o *burnout*⁸ que é o conhecido *stress* por acúmulo de trabalho, apresentado quando um empregado, com receio do desemprego, dedica-se exclusivamente ao trabalho, sob quaisquer condições, acarretando num desgaste físico e mental que afeta sua saúde e seu desenvolvimento dentro da organização do trabalho.

⁸ Termo utilizado na Inglaterra para os indivíduos que só trabalha, sem despender tempo para vida pessoal. Disponível em <www.assediomoral.org>. Acesso em mai 2008.

Nesse contexto, o indivíduo fica impossibilitado de atuar dentro dos padrões de normalidade, aceitos como tais em seu ambiente, sendo que isto se torna perceptível para as pessoas no trabalho, as quais observam a alteração comportamental da vítima.

Em razão destas alterações, além dos prejuízos fisiológicos, o indivíduo passa a sofrer prejuízos funcionais, tornando-se incapaz de responder aos estímulos normais de suas atividades, pela apresentação de comportamentos inaceitáveis para com os que com ele convivem.

Dentre todas estas conseqüências, a depressão e a tristeza profunda atingem a maioria dos casos. Para que a pessoa atinja este estado, já apresentou forte ansiedade, apatia, angústia, sentimento de culpa, podendo chegar inclusive, a se desinteressar por seus próprios valores.

Em se tratando de casos mais graves, o estado depressivo pode levar ao suicídio, deixando a vítima de sofrer danos em prejuízo somente à sua saúde, passando a danificar, ou até extinguir, sua vida.

3.2 EFEITOS PREVIDENCIÁRIOS INERENTES AOS DANOS À SAÚDE

Os danos sofridos na saúde do empregado, em razão da prática do assédio, sejam de natureza física, psíquica ou moral, podem ensejar na impossibilidade do mesmo continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, pois, conseqüências de natureza previdenciária.

Quando do afastamento do empregado em razão do trabalho exercido, configura-se a doença profissional ou a doença do trabalho, as quais se equiparam ao acidente do trabalho, de acordo com o art. 20, I e II da Lei n. 8.213/91.

Essas doenças advêm da ausência de equilíbrio no ambiente do trabalho, o qual deixa de ser saudável, harmonioso e acarreta o *stress* profissional. Este, enseja todas as perturbações já mencionadas, sem prejuízo do risco da ocorrência do acidente, em face de condições precárias e degradantes de trabalho.

O Decreto-lei nº. 3.048/99 que regulamenta a Lei dos Planos de Benefícios, especifica alguns distúrbios originados da prática do assédio, conforme previsão do Anexo II:

- **Stress Grave e Transtorno de Adaptação:** enseja dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho;
- **Neurose Profissional:** é propiciada por problemas relacionados com emprego, desemprego, mudança de emprego, função, ameaça de perder o emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com empregador e colegas, entre outros;
- **Síndrome do Esgotamento Profissional:** ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho.

O Decreto supra é uma das poucas normas que dispõem sobre a ocorrência e conseqüências da prática de condutas que se caracterizam como o assédio moral no trabalho. Todavia, demonstra de forma coesa, que o fenômeno ocorre com grande freqüência e traz prejuízos de diversas naturezas, inclusive, para a Previdência Social.

Todas estas seqüelas ensejam conseqüências para todos envolvidos na relação de trabalho: para o empregado, que terá sua saúde danificada, ou extinta

sua vida; para o empregador, que terá o custo da substituição e do aumento na rotatividade na empresa; e para o Estado, que deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional, além de pagar o respectivo benefício ao empregado/segurado face seu afastamento(seja por auxílio-doença, ou auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez para o segurado ou pensão por morte para os dependentes, no caso de morte do trabalhador).

3.3 DANOS NAS RELAÇÕES PESSOAIS

Em virtude dos efeitos da globalização, estar inserido no mercado de trabalho não se restringe apenas ao fator da sobrevivência, sendo que o empregado, busca também sua satisfação pessoal nas demais esferas de sua vida.

A prática da atividade laboral é um exercício de cidadania e dignidade, o que enfatiza para o homem, a importância da conquista de um lugar no mercado de trabalho, para o exercício dessas garantias fundamentais.

Destarte, se a vítima do assédio moral é colocada para fora do mercado profissional, alimentará um sentimento de desvalorização e incompetência. Isso influenciará na consciência da cidadania digna, esta, sempre independente e merecedora dos direitos e garantias fundamentais, ao passo que desencadearia uma série de sentimentos de medo, ansiedade, depressão, o que certamente refletirá na relação que mantém com as outras pessoas que a cercam.

3.4 DANOS NO TRABALHO

O homem passa a maior parte de seu tempo no local em que desenvolve suas atividades laborais. O ambiente de trabalho desarmonioso e degradante reflete diversas conseqüências de mal estar no empregado, tanto sob o prisma de sua saúde física, psíquica e mental. Sobretudo, os efeitos psíquicos e mentais sofridos pela vítima, que ocasionam a perda da auto-estima e alterações comportamentais, levam o indivíduo ao isolamento, à falta de motivação e à desconfiança com o meio que o cerca.

Sob o aspecto da destruição da auto-estima da vítima no seio do trabalho, Márcia Novaes GUEDES (2003, p. 94), aduz que:

[...] **FALA-SE MAL DA VÍTIMA PELAS COSTAS.** Quando esta aparece em meio ao grupo, cai um silêncio fúnebre. Para derrubar a imagem social, o outro é ridicularizado, humilhado e coberto de sarcasmo, até que perca toda autoconfiança. Coloca-se-lhe um apelido ridículo, caçoa-se de uma limitação física, do seu modo de andar, de falar, de vestir-se. São atacadas opiniões, a vida privada e a maneira de viver da vítima. Fazem propostas sexuais, verbais ou não. Denigrem sua imagem perante os superiores e julgam seu trabalho de maneira equivocada e ofensiva, utilizando-se de termos insultuosos e grosseiros.

Diante de tanta humilhação, a vítima é induzida a reagir agressivamente, o que leva o ofensor a justificar sua perseguição, face o comportamento descontrolado e indigno do assediado.

Em que pese as garantias fundamentais, tais como liberdade e valorização do trabalho, além da dignidade da pessoa empregada, as quais são essenciais nas relações entre obreiros e empregadores, constata-se que o assédio, sofrido de forma reiterada, viola estas garantias, o que faz o trabalhador se sentir inferiorizado, inutilizado e, por conseqüência, indigno do convívio com os colegas.

Além disso, a baixa auto-estima leva a pessoa a agir com insegurança e temeridade, o que converge ao cometimento de inúmeros erros, muitas vezes imperdoáveis para os colegas. Estes, acostumados à idéia de trabalho em equipe, para melhoria da produtividade, deparam-se diante de um empregado inseguro, "improdutivo" e "incapaz" para o cargo, e passam a menosprezá-lo, ironizá-lo ou, até, a incentivar sua desvalorização profissional.

O traumatismo dessas violências constitui um obstáculo no progresso profissional da vítima, além do isolamento sofrido pela ruptura do equilíbrio nas relações de coleguismo e solidariedade, já que pode acarretar numa angústia profunda e numa mudança comportamental mais agressiva, insegura e anti-social, capaz de provocar a evolução de outros danos.

O sentimento de inutilidade, desvalorização pessoal e profissional se aguçam com a ruptura contratual, diminuindo as chances da pessoa assediada de arrumar uma nova colocação no mercado de trabalho.

3.5 DANOS NA FAMÍLIA

O quadro de isolamento ameaça e traz insegurança no trabalho, o que provoca oscilação no humor e alterações no comportamento da vítima que acarretam em danos imensuráveis no convívio familiar.

É notório que a satisfação profissional e a segurança no trabalho proporcionam um bem-estar pessoal ao empregado, o qual penderá a manter uma relação mais positiva com as pessoas de seu convívio familiar. Considerando-se que

um é reflexo do outro, muitas empresas incentivam uma melhor qualidade de vida em família. E ainda, disponibilizam mecanismos de ajuda aos problemas pessoais do trabalhador, mecanismos que podem incidir em um efeito benéfico na conduta profissional, dentre outros auxílios.

Evidencia-se, pois, que a violência perversa ocorrida no ambiente de trabalho ocasiona um mal-estar no empregado, e que certamente refletirá na relação com seus entes queridos. O homem que é humilhado, menosprezado, isolado, tratado de forma indigna durante o decorrer de sua jornada, desenvolverá sentimentos de revolta, angústia e insatisfação pessoal, sentimentos que terão de ser exteriorizados de alguma maneira. Em face da impossibilidade de exteriorizá-los no local do vexame, pelo receio da perda do emprego, essa explosão recairá sobre as pessoas mais próximas do trabalhador, seus familiares.

A influência recíproca entre as ocorrências no ambiente laboral com aquelas do ambiente familiar refletem claramente a importância de um ambiente de trabalho saudável, para que o empregado não desconte suas frustrações em terceiros inocentes.

A satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança, atitudes em relação à família, etc., pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente do trabalho influencia sentimentos no trabalho, assim como o trabalho influencia o sentimento de satisfação geral na vida de uma pessoa. Nesse sentido, é necessário levar em consideração, além do cargo e do ambiente de trabalho, as atitudes dos funcionários em relação às outras esferas de sua vida.

A situação se agrava quando o assédio provoca o desemprego da vítima, a qual, traumatizada pelo sentimento de impotência, desvalorização e indignação,

compromete seus valores e comportamentos, o que desestabiliza a relação familiar que o trabalhador mantém com seus entes mais próximos.

Além do sofrimento psíquico que interferirá na relação do assediado e seus familiares, às vezes, a pessoa pode procurar atenuar esses sofrimentos, com o uso demasiado de drogas legalizadas ou não, as quais servirão apenas para aguçar os problemas psíquicos e mentais e o já perturbado convívio familiar.

3.6 DANOS NA SOCIEDADE

O mal-estar provocado pela violência moral que gera danos às relações da vítima, atinge também sua relação com a sociedade. Isso porque, o indivíduo que sofre o vexame de ser humilhado, pressionado, ameaçado e zombado no trabalho, desencadeará uma série de traumas e complexos que atrapalharão seu comportamento como cidadão.

Como se não bastassem os prejuízos sofridos pelo empregado assediado, deve-se considerar que este indivíduo possui um papel importante na sociedade, o qual será marcado por um sentimento de angústia, apatia e descrédito. Ora, excluído do mundo do trabalho, a pessoa desempregada, em razão do assédio, perde toda a ilusão, vitalidade e a auto-confiança.

Dentro dessa idéia, sem os estímulos e energia necessários para uma nova colocação, a sociedade sofre os reflexos de mais um desempregado, com um clima de inquietação e insegurança. O novo desempregado, pode agravar o problema pelo uso desenfreado do álcool, drogas ou de condutas imorais e reprovadoras.

As conseqüências para a sociedade esgotam-se totalmente nesse contexto, sendo que dependendo da situação deprimente em que a vítima se encontrar, terá a sociedade que arcar com as despesas do seguro social, hospitalização, indenização pelo desemprego, recebimento de benefícios, enfim, todas as prestações oriundas da Saúde, Assistência e Previdência Social, as quais são financiadas por toda a sociedade.

3.7 PARA O EMPREGADOR

A empresa é obrigada a respeitar seus empregados, proporcionar aos mesmos um equilibrado ambiente de trabalho, agir de acordo com as normas jurídicas, as quais ditam as regras sobre as práticas dos sujeitos dessa relação.

A norma jurídica existe para delimitar as condutas das pessoas, a fim de que as relações sociais sejam harmoniosas e pacíficas. Essas normas regem os comportamentos sociais dos homens, visando dar a cada um o que é seu, sem prejudicar outrem, buscando sempre o senso de justiça.

Hans KELSEN, filósofo positivista, asseverou que o "dever jurídico" condiz com a obrigação do indivíduo de agir e se conduzir na sociedade de acordo com a ordem jurídica prescrita pelo Direito, que impõe limites à conduta através do estabelecimento da ordem coercitiva e sancionadora, a fim de manter a ordem e paz social.

Entretanto, uma vez que não se possua uma ordem jurídica prescrita nacionalmente, os indivíduos deverão conduzir seus comportamentos de acordo

com a moral, imposta pelo estudo dá **ÉTICA**, a qual, para o citado filósofo, não precisa estar inserida no ordenamento jurídico para ser uma norma válida.

De tal modo, apesar de inexistir uma norma específica dispendo e identificando o assédio moral, bem como suas conseqüências e sanções, deverão ser aplicadas outras normas por analogia. E ainda, impor ao empregador o cumprimento fiel à proteção jurídica de direitos dos trabalhadores, limitar sua conduta com ditames trabalhistas, como a implicância da rescisão indireta, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho *apud* RUFINO (2006, p. 81):

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

Considera-se prática de assédio moral quando o empregador ou seus prepostos exigirem da vítima, de forma reiterada e prolongada, o cumprimento de tarefas incompatíveis com o aspecto físico, idade ou saúde do trabalhador, bem como com seu grau de instrução, o que proporcionará ao mesmo, uma situação humilhante e constrangedora.

O tratamento com rigor excessivo também poderá configurar a violência moral, sobretudo, em aplicações de sanções excessivas, desproporcionais às faltas cometidas pelo trabalhador. E ainda, no abuso do direito de controlar realizado por meio de circuitos internos em âmbitos privativos do funcionário, revistas pessoais abusivas, que afetam a intimidade do empregado, violando os direitos de personalidade do mesmo.

O ambiente de trabalho equilibrado e salutar é essencial para a saúde e para a preservação da dignidade do trabalhador. Elementos que geram riscos à saúde dos empregados de uma empresa, bem como gestos e comportamentos que causem prejuízos àqueles, ensejarão a configuração do assédio moral em face da existência reiterada, que desgasta a vítima sob vários aspectos e incide na rescisão contratual, com o respectivo recebimento de todas as verbas indenizatórias.

Quando o empregador atinge a honra ou a boa-fama do empregado, pratica injúria, difamação e calúnia, que são crimes tipificados pelo Código Penal Brasileiro, atingindo, pois, a moral e a imagem do mesmo. Estes elementos estão umbilicalmente ligados à dignidade do empregado, uma vez que ofensas verbais, práticas de atos obscenos ou de desqualificação pessoal e profissional, interferirão negativamente na auto-estima da vítima, e causar-lhe-á humilhações, angústias, apatia que lhe originarão, no direito, à ruptura contratual.

Além dos dispositivos citados, o empregador tem o poder potestativo limitado por normas contratuais internacionais e outras, previstas no ordenamento jurídico brasileiro, que ditam o "dever-ser", o qual deve estar atrelado ao respeito e a proteção dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, como a dignidade humana e os direitos de personalidade (arts. 1º., III e 5º. da CRFB).

Por conseguinte, a prática do assédio moral gera conseqüências jurídicas para o ofensor e, também para a vítima. Isso porque, muito embora inexista no âmbito trabalhista nacional uma lei específica sobre o fenômeno, o empregador deverá delimitar sua conduta em outras regras de proteção jurídica, que impõem o "dever-ser" nesta relação, o qual, se violado, ensejará a respectiva sanção.

3.8 QUEDA DA PRODUTIVIDADE

O desgaste psicológico do trabalhador, provocado pela violência moral, afeta seu desempenho no trabalho, o que gera uma queda na produtividade e lucratividade do empregador.

A perda do emprego do assediado também atinge negativamente a empresa, a qual sempre perde com a alta rotatividade de mão-de-obra, sobretudo, nos casos de funcionários altamente qualificados. Ora, a empresa pode demorar, consideravelmente, para alcançar o êxito na substituição, e pode despender gastos com a qualificação do novo empregado, o qual precisará ser substituído de forma imediata, em razão dos efeitos da globalização.

Esses efeitos negativos também são salientados por MARIE-FRANCE *apud* RUFINO (2006, p. 102), que afirma:

As conseqüências econômicas desse estado de coisas para uma empresa não deveriam ser negligenciadas. A deterioração do ambiente de trabalho tem como corolário uma diminuição importante da eficácia ou do rendimento do grupo ou da equipe de trabalho. A gestão do conflito torna-se a principal preocupação dos agressores e dos agredidos, e por vezes até das testemunhas, que deixam de se concentrar em suas tarefas. As perdas para a empresa podem, então, assumir proporções significativas, por um lado, pela diminuição da qualidade do trabalho, e por outro, pelo aumento dos custos devido às faltas.

Há de considerar que os efeitos da globalização, da flexibilização do direito do trabalho e da alta competitividade internacional levou a produção empresarial a um processo acelerado, em que o empregador visa a criação do produto de maneira mais prática e célere. Tem-se a busca sempre por um número maior de produtos em menor tempo, além do menosprezo das condições humanas na manufatura deste

produto, sendo que o importante consiste apenas no resultado obtido, de forma urgente.

Nesse sentido, Regina A. DUARTE (2006, p. 102) *apud* RUFINO (2006, p. 102) aduz ao seguinte questionamento:

A globalização acirrou a competição em todos os níveis e, dando ensejo a novas formas de trabalho, que vêm crescendo para darem atendimento a situações mais emergenciais e, portanto, sem a assunção de compromissos, também decorre da modificação dos objetivos das empresas que passaram a serem apenas imediatos.

A transformação no mercado de trabalho foca a importância no produto, no serviço e despreza o real papel do trabalhador dentro do processo produtivo, bem como as condições ambientais. Contudo, quando o empregado adoece, ou é expulso do processo produtivo em razão do assédio, ou a empresa nota a relevância do papel desempenhado pela vítima, o qual, dominante de características peculiares e essenciais às atividades empresariais, dificilmente é superado pela contratação de outro trabalhador, o que representa mais gastos ao empregador.

O assédio moral aumenta o risco de acidentes de trabalho para a vítima, e aumenta, também, os prejuízos da empresa com as expensas do acidente. Isso, em função da restituição de despesas médicas, hospitalares, além de ter que arcar com alguns dias do afastamento do empregado, o que inviabiliza o negócio profissional, sobretudo, quando o acidente findar na morte do trabalhador e tendo a empresa que arcar com todas as indenizações decorrentes da rescisão contratual.

3.9 DESVIO DA FUNÇÃO SOCIAL

O empregador possui o direito de propriedade dentro do local de trabalho, contudo, esta propriedade tem uma finalidade social. Quando foram criados os artigos 1º. e 3º. da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), o legislador constituinte firmou a democracia brasileira fundada em um dos principais princípios da pessoa humana, o princípio da dignidade, visando uma sociedade livre, justa e solidária, que promove o bem de todos.

Dessa forma, se o Estado foi criado para concretizar esses valores essenciais, as normas criadas por ele, sejam constitucionais ou infraconstitucionais, devem respeitar esses objetivos ao concretizar o bem social, o qual compreende o fundamento das regras criadas no ordenamento brasileiro e, que vislumbra a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho.

Para Jorge de MIRANDA (1998), a Constituição Federal (1988) confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância pública ao sistema dos direitos fundamentais, que repousa na dignidade da pessoa humana, ou seja, na concepção que faz a pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado.

Dentro desse quadro, se o empregador não respeita as garantias fundamentais, sobretudo, a dignidade do trabalhador, desvirtua a finalidade do Estado, violando todos os princípios e normas de nosso ordenamento, em especial, a função social do contrato de trabalho.

Assim, conclui Flávia PIOVESAN (2000, p. 87):

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional

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

Destarte, o respeito à dignidade do trabalhador está umbilicalmente ligado à função social do contrato de trabalho, pois o empregador que infringe o princípio maior desincumbe da responsabilidade oriunda da relação com o trabalhador, e desvirtua, pois, a finalidade social da empresa.

A empresa tem o direito-função que visa o interesse da comunidade, dos seus funcionários, sensível à participação obreira no contexto empresarial interno, o que desvia da antiga concepção do individualismo.

Nesse sentido, o empregador passa a ter um importante papel na sociedade, já que o reconhecimento e o respeito pela pessoa humana que é por ele contratado influencia no contexto social, bem como na sua produtividade. Ora, um trabalhador valorizado na relação intra-empresarial, sentir-se-á desempenhando um importante papel na sociedade, já que dentro da escala de valores ditados nos âmbitos sociais, o desempenho da atividade laboral é um dos mais importantes.

Daí, também, a denominada função social da empresa, a qual, dentro de um processo democrático, busca preservar a idéia de cidadania, com ênfase aos direitos individuais e sociais, ambos extremamente relevantes à ordem social, a qual deve ser dimensionada pelo princípio maior da dignidade humana.

Ao tratar da "Ordem Social", a Carta Magna salientou a importância do trabalho para a pessoa humana e para a justiça social, restando indiscutível, o papel social da empresa. De fato, o patrão que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas ou ardis, deixa de cumprir sua

função social, viola os maiores princípios e ditames inerentes ao exercício do poder empresarial.

4 TRATAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO CONTEMPORÂNEA

Esse capítulo tem como objetivo abordar a questão de como é tratado o assédio moral pela legislação contemporânea, em observância a responsabilidade direta e indireta da empresa, aos danos materiais e morais causados pelo assédio com direito a indenização e, por fim, como funciona a prova judicial do assédio.

4.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No âmbito internacional, existem diversas legislações sobre o fenômeno do assédio, em especial, nos países citados no item do direito estrangeiro. Entretanto, no Brasil, não foi criado até o momento, uma legislação específica de atuação em todo território nacional. Em contrapartida, o crescimento desta perversão ensejou a criação de diversas legislações regionais sobre o assunto, apesar de pouco divulgadas e ignoradas pela maioria das pessoas.

4.2 NO ÂMBITO FEDERAL

Inexiste uma legislação em vigor, porém, há projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, aguardando sua votação, os quais alterariam dispositivos do Código Penal Brasileiro.

Importante ressaltar o Projeto de Lei n. 4.742/2001 que o art. 136-A acrescenta ao Código Penal dispondo:

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.

Posteriormente, foi elaborado o Projeto de Lei Federal nº. 5.971, de 2001, o qual é específico, introduzindo o crime de "Coação Moral no Assédio Moral nas Relações de Emprego Ambiente de Trabalho", através do acréscimo do art. 203-A, com a seguinte redação:

Coagir moralmente o empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena - Detenção de 1 (um) a (dois) anos e multa.

A aprovação deste Projeto de Lei impera com urgência, pois em face da desregulamentação normativa, muitos casos são julgados sem a devida sanção, ensejando apenas indenização por parte do ofensor (caso o dano moral da vítima fique comprovado). Isso, pode não ser tão assustador àquele, já que não tipifica a conduta praticada pelo ofensor como passível de se lhe aplicar uma pena criminal

equilibrada e justa que desestimularia a reincidência. Em âmbito estadual, alguns Estados já adotam legislações específicas, da mesma forma, a nível municipal.

4.3 RESPONSABILIDADE DIRETA E INDIRETA DA EMPRESA

Quando o assediante for a própria pessoa do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos à vítima, o que recai na regra da responsabilidade civil subjetiva, vez que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexo causal. Ora, o que vale dizer compreende que o dano decorre da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, urbanidade e lealdade em relação ao empregado (contratado).

Nesse sentido, rezam os artigos 186, 187 e 927 do Novo Código Civil (NCC):

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

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

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

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

Se o assediante é um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima e, nessas circunstâncias, constrange-a de forma reiterada para satisfazer-se ou obter vantagens pessoais, causando-lhe dano, o empregador será

responsabilizado por ato de seu preposto (assediante), consoante dispõe o art. 932, III, do NCC: “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; [...]”.

Invoca-se aqui a teoria da representação delitual, que fundamenta a responsabilidade do empregador por ato praticado por seu preposto, no fato do empregado, quando age no exercício de sua função, ser uma espécie de longa *manus* de seu empregador.

A responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção *juris et de jure* de culpa *in eligendo* e *in vigilando*, conforme dicção da Súmula nº. 341 do STF, seja pelo que preconiza o art. 933 do Novo Código Civil, que responsabiliza o empregador "ainda que não haja culpa de sua parte". O empregado assediado poderá, então, ingressar com ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando, além da rescisão indireta, a reparação civil dos danos morais e materiais daí decorrentes:

Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1.521, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes dos autos têm especial relevância, principalmente, quando apontam para a prática reiterada do assédio [...] com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT) (TRT, 3ª Reg., 5ª Turma, RO n. 4.269/2002, Rei. Rogério Valle Ferreira, DJMG: 6.7.02, p. 14).

Cabe ao empregador propor ação trabalhista de regresso em face do assediante; se assim desejar, poderá optar pelo uso da denúncia à lide. Presume-se que assim o faça, a fim de que o mesmo processo de execução da

sentença condenatória sirva para a vítima executar o empregador e este executar o assediante denunciado no processo.

O amparo legal para a denunciação à lide reside no art. 934 do NCC, combinado com o art. 70, III, do CPC *in verbis*:

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

Art. 70 (CPC) - A denunciação da lide é obrigatória:

[...]

III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

Em face de tais dispositivos e do que dispõe o § 1º. do art. 462 da CLT - desconto salarial para compensar dano "desde que tal tenha sido acordado ou praticado dolosamente pelo empregado" - a doutrina admite a denunciação da lide do assediante pelo empregador. De forma restrita, o jurista baiano Rodolfo PAMPLONA (2004, p. 66) admite a denunciação em caso de:

[...] previsão contratual específica ou se provado o dolo do empregado em prejudicar a empresa com a conduta assediante, o que pode ser presumivelmente admitido, por exemplo, se houver expressa advertência de que tal conduta não é admissível (o que já se vislumbra em alguns códigos de conduta de empresas multinacionais).

Pelo que sem dúvidas consta ao crivo deste estudo, é prescindível a prévia advertência para que tal conduta torne-se presumidamente inadmissível pela empresa. Ora, não se olvide que o assédio constitui prática realizada sempre sob forma dolosa, sendo o dano daí resultante uma mera conseqüência. O mesmo se diga, por gerar perturbação psicológica deliberada, enquadrando-se portanto, como ato ilícito em ofensa direta ao art. 5º, X, da Constituição Federal (1988).

No caso específico de ocorrência de assédio sexual, além da superveniência de efeitos trabalhistas e civis, incidirá consequência criminal prevista no próprio art. 216-A do Código Penal, qual seja a sujeição do assediante à pena de 1 a 2 anos de detenção. E ainda, com base no que dispõe a legislação penal, o criminoso estará, no máximo, submetido à pena alternativa. Por óbvio que a condenação criminal refere-se exclusivamente à pessoa do assediante que praticou o crime, não havendo, no particular, que cogitar da responsabilidade indireta de que trata o art. 932, III, do Novo Código Civil.

Segundo José Afonso DALLEGRAVE NETO (2004, p. 71), em relação ao assédio moral (*mobbing*), a despeito de ainda não haver tipificação penal específica, é possível, conforme o caso e a gravidade da situação, o assediante incorrer nas seguintes figuras delituosas previstas no Código Penal:

[...] crimes contra a honra (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); crimes contra a proteção à inviolabilidade da correspondência e de outros meios de comunicação (arts. 151 a 154); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122); lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122).

Em tais situações o Estatuto penal deve ser invocado a fim de acumular a ação penal com a ação civil indenizatória. Vale lembrar, que nos termos do art. 935 do Novo Código Civil, a responsabilidade civil independe da criminal, não se podendo, contudo, questionar mais sobre a existência do fato ilícito ou sobre sua autoria, quando estas questões já estiverem decididas no juízo criminal.

4.4 DANO MATERIAL E MORAL

No que concerne aos danos civis e trabalhistas oriundos do assédio, caberá ao empregador a reparação integral do dano à vítima. É que no campo da responsabilidade civil impera o respeitável princípio romano da *restitutio in integrum* previsto no art. 944 do atual Código Civil: "a indenização mede-se pela extensão do dano".

Em se falando em dano, há que se balizar o dano material e moral, este também chamado extrapatrimonial. O primeiro é todo aquele suscetível de valoração econômica, abrangendo tanto o dano emergente, quanto o lucro cessante (art. 1.059 do NCC). Já no que tange ao dano extrapatrimonial é, nas palavras de René SAVATIER (1951, p. 92), "*toute souffrance humaine ne résultant pas d'une perte pecuniaire*" (todo sofrimento humano não resultante de uma perda pecuniária); aquele decorrente de ofensa à personalidade da vítima e da dor moral que lhe é infligida.

Acerca da proteção aos direitos da personalidade, o art. 5º, X, da Constituição Federal dispõe: "[...] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Todo o rol contido nos incisos do art. 5º., da Constituição Federal (1988) são considerados cláusulas pétreas, não podendo ser revogados nem mesmo por Emenda Constitucional, consoante estatui o art. 60, § 4º, IV, da Carta da República. E ainda, constata-se que nos termos do § 2º. do mesmo art. 5º., da Constituição Federal (1988), a explicação de tais garantias individuais deve ser a

mais larga possível, máxima porque a tutela à dignidade da pessoa humana é valor supremo e princípio adotado pela República Federativa brasileira (art. 1º, III, da CF).

Dentro desse contexto, a indenização do dano decorrente do assédio moral, já que diretamente imbricado à dignidade do Homem, há que ter função não apenas compensatória da dor moral, mas também pedagógica, castigando o responsável em valor que desestimule a reincidência do ato ilícito:

[...] a indenização por dano moral deve ser fixada em valor razoável, de molde a traduzir uma compensação para a vítima (empregado) e, concomitantemente, punir patrimonialmente o empregador, a fim de coibir a prática reiterada de atos dessa natureza (TRT, 3ª Reg., 5ª T., RO n. 9.891/99, Rei. Taísa Maria M. de Lima, DJMG: 20/5/00, p. 16).

A importância desse tema inspirou o legislador do Novo Código Civil que, de modo inovador e paradigmático, introduziu o Capítulo II, em sua Parte Geral, intitulado **dos direitos da personalidade**. Em seus artigos 11 a 21, o Código amplia o rol do art. 5º, X, da CF, protegendo a integridade psicofísica, o nome e a palavra, além de prever expressamente a tutela inibitória para impedir ou fazer cessar ato contrário à vida privada da pessoa física⁹. Não há dúvida que tal regramento aplica-se ao direito do trabalho por força do parágrafo único do art. 8º. da CLT.

⁹ Sobre o tema da tutela aos direitos da personalidade, consultar Luiz Eduardo GUNTHER e Cristina Maria Navarro ZORNIG: “O direito da personalidade do Novo Código Civil e o direito do trabalho”, capítulo da obra coletiva “O impacto do Novo Código Civil” no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 124-135. Sobre o tema da tutela de urgência, consultar Paulo Ricardo POZZOLO. **A ação inibitória no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

4.5 PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO

Segundo Luiz Eduardo GUNTER e Cristina Maria Navarro ZORNIG (2003), a prova judicial da prática do assédio moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta covarde, "age às portas fechadas".

Mediante essa situação, o meio mais eficaz disponível à vítima, geralmente, é a gravação das conversas que caracterizam o assédio, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite de ofensa ao art. 52, LVI, da Constituição Federal (1988) - ("são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos"), pois do contrário, o direito da assediada ficaria eternamente prejudicado por falta de prova.

Quando se está diante de uma colisão de direitos fundamentais, o critério de preferência e sacrifício deve ocorrer à luz do princípio da proporcionalidade. Assim, na lição de Gomes CANOTILHO (1989, p. 315-316):

[...] meios e fins são colocados em equação mediante um juízo de ponderação, a fim de se avaliar se o meio utilizado é ou não desproporcionado em relação ao fim. Trata-se, pois, de uma questão de medida ou desmedida para se alcançar um fim: pesar as desvantagens dos meios em relação às vantagens do fim.

Desse modo, ante a gravidade que representa a lesão oriunda do assédio, justifica-se a aceitação de qualquer meio de prova, pois conforme adverte Robert ALEXY (1985, p. 78), quanto mais intensiva é uma intervenção em direito fundamental, tanto mais graves devem ser as razões que a justificam.

Nesse sentido o STJ acertadamente apresenta o seguinte entendimento:

[...] **a gravação da conversa** de um dos interlocutores não configura interceptação, sendo lícita como prova no processo penal, aplicando-se, nesse caso, o princípio da proporcionalidade, que permite o detrimento de alguns direitos para que prevaleçam outros de maior valor (STJ, RHC n. 7.216/SP, 5ª T., RT n. 755/580). [grifo meu]

O constitucionalista português observa que alguns autores pretendem derivar o princípio da proporcionalidade do princípio do Estado de direito, enquanto outros acentuam que ele apresenta conexão com os direitos fundamentais.

Ainda sobre a temática, a regra do art. 383 do CPC dispõe que qualquer reprodução mecânica faz prova dos fatos representados, se aquela contra quem foi produzida lhe admitir a conformidade. Havendo impugnação acerca da autenticidade da reprodução, o juiz ordenará a realização de exame pericial, nos termos do parágrafo único do supracitado dispositivo legal.

O julgador deve ser sensível no momento de concluir a prova do assédio, seja para não cometer injustiça diante de uma suposta acusação leviana e infundada, mas, sobretudo, para fazer justiça à vítima que, além de sofrer dano irreparável, se vê prejudicada na produção de prova cabal, haja vista a sagacidade do assediador¹⁰ que geralmente tenta agir sem deixar provas.

Nessa direção vem se posicionando a jurisprudência: “Exigir-se prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo” (TRT, 2ª. Reg., 108 T., Ac. n. 20010503530-2001, Rei. Vera Marta Publio Dias, DOESP, PJ, 31/8/01).

Exigir prova robusta e inabalável da vítima implicará em rejeitar quase todas as pretensões de reparação de dano por assédio, sendo que ao magistrado será possível a utilização das máximas de experiência, as quais servem para a

¹⁰ O perfil do assediador é desequilibrado e subjugua seu funcionário através da relação funcional, desestabilizando-o emocionalmente no ambiente de trabalho, com consequência extra-empresa. Prende-se na relação hierárquica em relação à vítima, agindo de modo injusto por opção.

apreciação jurídica (subsunção) dos fatos, particularmente, quando a aplicação do direito depende de juízos de valor.

Zeno SIMM (2008) relata que a agressão individual ou coletiva termina por afetar os trabalhadores como classe social e, o Poder Público tem como obrigação social interferir nesse enlace.

Os interesses privados ou individuais dizem respeito às pessoas naturais ou jurídicas consideradas na sua esfera privada, na sua individualidade, fruto da construção de um Direito mais próximo aos valores liberais. Nesse sentido, o Estado deve posicionar-se como interventor para disciplinar o limite de atuação dos privados (SIMM, 2008).

E, se as relações laborais não vão bem, se o bem moral do indivíduo é afetado no reduto laboral, o Estado deve interpor-se em seu entorno para a percepção e regulação do problema coletivo, tornando assim os interesses dos privados mais homogêneos, mais humanos (SIMM, 2008).

Não há de se dizer que a prática de acoso psíquico e a efetiva ocorrência de dano pessoal, ou pressão psicológica resulte de pronto ou em curto prazo, num dano sensível e perceptível (SIMM, 2008).

Ainda em fase inicial e embora não tenha causado danos ao trabalhador, este já dispõe do direito de ação para a tutela preventiva e inibitória, visando sua proteção e mesmo o cessamento dos atos ofensivos antes que se concretize a lesão por completo (SIMM, 2008).

5 JURISPRUDÊNCIA

Este Capítulo tem como finalidade abordar como a jurisprudência tem se manifestado acerca do assédio moral, de formas múltiplas. Mesmo antes de se usar tal expressão, já havia preocupação com violência contra o trabalhador, em razão da ambição ou ganância, desequilibrando a relação contratual inicial.

Não obstante, o assédio é um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais e sociais do empregado, como saúde, trabalho e outros, o qual fica acuado diante da idéia da perda do emprego, tolerando a violação desses direitos. Nesse sentido, dificilmente o trabalhador assume e divulga o fato de ser vítima dessa violência e, sobretudo, fica prejudicada a prova do fenômeno, em razão da subordinação a que a vítima se submete no contrato de trabalho.

O assédio moral foi identificado recentemente, conforme já visto, o que enseja a escassez de literatura sobre o tema, sobretudo, na área jurídica e com poucos julgados que apreciem a problemática, os quais têm se utilizado da doutrina na esfera psicológica, ou da analogia, para protegerem a dignidade do trabalhador dentro do contrato de trabalho. Veja-se porque:

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 conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT - 17ª. Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.8.02, na Revista LTr 66-10/1237).

[...] a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém, concreto, nas relações e condições de trabalho (TRT 17ª. Região - Acórdão n. 9029/2002 - 1142.2001.006.17.00.9 - Publicado no D.O.E: 15/10/02).

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO

(Proc. TRT/15ª. Reg. nº. 01711-2001-111-15-00-0 RO (20534/2002-RO-2). Recorrente: Comercial Seller Ltda., Recorrido: Luciano Leandro de Almeida. Juíza Rel. Mariane Khayat F. do Nascimento).

ASSÉDIO MORAL - DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO - DIREITO À INDENIZAÇÃO

A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada 'saia' com os clientes ou lhes 'venda o corpo' e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e, assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e, assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais. (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC). (Data de publicação: 20.5.2005 - Partes: Recorrente(s): Remaza Sociedade de Empreendimentos e Ad., Recorrido(s): Marizeti Brandoli de Matos, Data de julgamento: 17.2.04, Relator(a): Valdir Florindo, Revisor(a): Francisco Antonio de Oliveira, Acórdão nº. 20040071124).

ASSÉDIO MORAL - REPERCUSSÕES SOCIAIS

A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e

cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o 'prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social'. Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante (Processo n. 01117-2002-032-02-00-4, ano: 2003, Turma: 6ª, Data de publicação: 12.3.04, Partes: Recorrente(s): Nilson Brito Teixeira. Recorrido(s): (Digicall Eletrônica e Telecom S/A).

Existem, também, normas sobre a saúde do trabalhador, ou sobre doenças profissionais, as quais podem ter origem na prática do assédio. Existem, sobretudo, regras convencionais ou normativas.

Todavia, a maioria é inespecífica, sendo que abrangem diversas origens, além do fenômeno abordado. Interessante observar o acórdão de Exmo. Ministro Marco Aurélio MENDES DE FARIA:

MELLO, atualmente Ministro do Supremo Tribunal Federal, mas que nos idos de 1987 quando era Ministro do Tribunal Superior do Trabalho parecendo antever a questão decidiu:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º., do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª. t.; ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rei. Min. MARCO AURÉLIO MENDES DE FARIA MELLO).

Note-se que a fundamentação usada na época era o artigo 461, § 2º. da Consolidação das Leis do Trabalho, pois o preceito Constitucional, inserido no art. 5º., X só foi contemplado na Constituição Federal (1988), *in verbis*: "Art. 5º., X - 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".

O primeiro acórdão que contempla, explicitamente, a denominação assédio moral, tem como relatora a Juíza Sônia das DORES DIONÍSIO, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª. Região - Espírito Santo, Brasil. O acórdão de número 7660/2002, foi publicado em 09 de setembro de 2002. Veja-se a sua ementa:

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 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 sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade ao empregado.

Não obstante à primeira publicação do acórdão supracitado, vários outros começaram a surgir, tendo sempre sua fundamentação na Constituição Federal artigo 5º., V e X e nos artigos 461 § 2º. e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre os quais podem-se citar:

ASSÉDIO MORAL. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO

(Tribunal Regional do Trabalho 15a. Região, AC. 05807/2003, RO 1711-2001-111-15-00-9, pub. 21 de março de 2003, Rei. MARIANE KHAYAT FONSECA DO NASCIMENTO).

**QUALIFICAÇÃO CONTRATUAL CARGO TÉCNICO REBAIXAMENTO
DE FUNÇÕES DIMINUIÇÃO MORAL**

(Tribunal Superior do Trabalho, 1a. t, RR 562158/1999, p. 08 de agosto de 2003, rei. Ministro convocado Vieira de Mello Filho).

CONCLUSÃO

Conclui-se que o assédio moral no trabalho é uma realidade crescente e vem aumentando com o passar dos anos devido a maiores cobranças e a uma sociedade mais competitiva. As conseqüências deste fenômeno para a vítima são entristecedoras, podendo levá-la a sofrer desde distúrbios de saúde física e mental até mesmo a prática do suicídio, devido à confusão mental e grande tristeza que lhe acomete.

De forma evidente, o empregador é responsável civilmente pela reparação de danos morais individuais e também coletivos, dos quais venham a ser vitimados seus colaboradores no reduto laboral.

Para que seja sanado tal problema, o qual assola a sociedade e, em especial, os trabalhadores, não basta o ressarcimento dos danos morais sofridos, mas é necessário que haja a normatização específica no ordenamento jurídico brasileiro. Isso, no que tange ao instituto "assédio moral", bem como a conscientização da sociedade quanto à importância da saúde do trabalhador, que representa um dos maiores valores inerentes a dignidade da pessoa humana.

Entende-se que a aprovação de uma lei coercitiva sobre o assunto poderia contribuir para sua prevenção e responsabilizaria os assediadores administrativa, civil e penalmente, uma vez que os efeitos podem ser sentidos em diversos âmbitos, sobretudo, na qualidade de vida.

Notavelmente, a mão-de-obra humana continua sendo imprescindível no trabalho, portanto, as relações entre as pessoas neste ambiente são necessárias, devendo primar o respeito como ponto fundamental. Por óbice, a evolução pessoal e

o crescimento da empresa dependem do sucesso desta relação, pois a exposição a situações humilhantes, prolongadas e vexatórias obsta o crescimento, tanto individual, como organizacional.

Isto posto, conclui-se que de nada vale desperdiçar a saúde humana com tratamentos insanos, considerando-se que os dois pólos da relação saem perdendo. Ora, a ética deve estar presente em todos os setores, sobretudo, nas relações laborais, uma vez que a saúde do indivíduo trata-se de importante área da vida humana, necessitando-a em todos os momentos, da qual não se pode prescindir mediante atitudes infames e constantes por parte do assediador.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André. **Assédio moral nas organizações no Brasil**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Administração - UNIFACS, 2003.

ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. 4. imp. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

BRASIL, www.assediomoral.org.br. Acesso em 20 jun 2008.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 4. ed., Coimbra: Almedina, 1989.

Código Civil (2002).

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Assédio e contrato de trabalho. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, v.12, n.12, p. 63-72, jan. 2004.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v.22, n.262, p. 24-33, out. 2005.

Decreto-lei 3.048/99 - que regula Lei n. 8.213/91 - Legislação Previdenciária.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas Editora.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no trabalho**: prevenção, dano e reparação. Dissertação de Mestrado. Faculdade do Recife - UFPE, 2002.

FIORELLI, José Osmir; MALHADAS JR., Marco Julio Olivé. **Psicologia nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

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

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNING, Cristina Maria Navarro. O direito da personalidade do Novo Código Civil e o direito do trabalho. In: **O impacto do Novo Código Civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003,

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Harcèlement Moral: la Violence Perverse au Quotidien, Traduzido por Maria Helena Hübner, **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Coimbra: Coimbra, v. 4, 1998.

MARZAGÃO, Gustavo Henrique Bretas. Relação de causalidade no Direito Penal. Teorias da equivalência das condições, da causalidade adequada e da imputação objetiva sem mistérios. **Jus Navigandi**, Teresina, a.8, n.395, 6 ago. 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5539>>. Acesso em 08 jan. 2008

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Sociologia das Organizações - Uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Pioneira, 1999.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, a.67, maio 2003.

Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, a.10, n.1149, 24 ago. 2005. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>. Acesso em 21 jun 2008.

POZZOLO, Paulo Ricardo. **A ação inibitória no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Responsabilidade civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1992.

PINTO, Paulo Mota. Notas sobre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade no direito português. **A Constituição concretizada**. Ingo Wolfgang Sarlet (org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 4. ed., rev. ampliada e atualizada, São Paulo: Max Limonad, 2000.

REIS DE PAULA, Carlos Alberto. **A especificidade do ânus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Conseqüências do assédio moral no contrato de trabalho. Cap. 5. **Assédio moral no âmbito da empresa**. Paulo: LTr, 2006.

_____. Assédio moral nas relações de emprego. Cap. 3. In: _____. **Assédio moral no âmbito da empresa**, São Paulo: LTr, 2006.

SAVATIER, René. **Traité de la responsabilité civile en Droit Française**. Tomo II, 12. ed. Paris: Generale, 1951.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Comentários ao Código de Processo Civil**. v.iv, 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. Manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

TROCCOLI, Ana Luiza. Assédio moral e relações de trabalho na atualidade: um breve estudo. **Revista dos Advogados de São Paulo**. V. 9, n. 18, p. 47-61, jul./dez. 2006.

VARGAS, Glaci de Oliveira P. In GREGORI, Capano. **Dano Moral - Competência da Justiça do Trabalho**. Disponível em <http://www.gregoricapano.com.br/6.htm>
Acesso em 18 mar 2008.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. SIQUEIRA, Marcos Alves. Assédio moral nas relações de trabalho. **JTb Conulex**, v. 24, n. 1171, p. 3-6, maio 2007.