

**PAULO HENRIQUE MOLINARI**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL AO DANO PESSOAL NO INSTITUTO  
DO ASSÉDIO MORAL NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

**CURITIBA  
2007**

**PAULO HENRIQUE MOLINARI**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL AO DANO PESSOAL NO INSTITUTO  
DO ASSÉDIO MORAL NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

**Orientador: Prof. Elimar Szaniawski**

CURITIBA  
2007

**TERMO DE APROVAÇÃO****PAULO HENRIQUE MOLINARI****A RESPONSABILIDADE CIVIL AO DANO PESSOAL NO INSTITUTO  
DO ASSÉDIO MORAL NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador: \_\_\_\_\_

Professor Elimar Szaniawski

\_\_\_\_\_

Professora Vera Karam de Chueiri

\_\_\_\_\_

Viviane Stadler Fagundes

Curitiba, de de 2007

Dedico este trabalho:

Aos meus pais Luiz e Isabel e a minha esposa Margarethe, pela paciência e amor;

Ao meu professor e orientador Elimar Szaniawski e aos professores Abili Lázaro Castro de Lima e Vera Karam de Chueiri, pela dedicação e pela condução segura dos meus primeiros passos no estudo do Direito.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	v
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2 CONDICIONANTES SOCIAIS AO ASSÉDIO MORAL</b> .....	11
<b>3 ASSÉDIO MORAL – TEORIA GERAL</b> .....	20
3.1 CARACTERIZAÇÃO E CONCEITO.....	20
3.2 COMPORTAMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL.....	23
3.3 CONSEQUÊNCIAS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL AO ASSEDIADO.....	28
3.3.1 Assédio Moral como Violação aos Direitos da Personalidade.....	29
3.3.2 Assédio Moral como Doença Ocupacional (Acidente de Trabalho).....	44
<b>4 A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PELO ASSÉDIO MORAL</b> .....	53
4.1 CONCEITO E DELIMITAÇÃO DA RESPONSABILIDADE.....	53
4.2 MODALIDADES DE RESPONSABILIDADE CIVIL.....	56
4.2.1 Responsabilidade Contratual e Extracontratual.....	57
4.2.2 Responsabilidade Objetiva e Subjetiva.....	58
4.2.3 Pressupostos da Responsabilização no Assédio Moral.....	63
<b>5 O DANO PESSOAL NO ASSÉDIO MORAL</b> .....	66
5.1 DANO – CONCEITUAÇÃO GERAL.....	66
5.1.1 A Questão da Natureza Jurídica da Reparação ao Dano Pessoal.....	69
5.1.2 O Cabimento da Reparação pelo Assédio Moral.....	71
5.1.3 A Prova do Dano Moral.....	77
5.1.4 A quantificação da Reparação.....	85
5.1.5 A questão da Competência à Lide no Assédio Moral.....	92
<b>6 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO POSITIVO</b> .....	94
6.1 O DIREITO COMPARADO.....	94
6.2 O DIREITO BRASILEIRO.....	97
6.3 O ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DOS TRIBUNAIS – UM INÍCIO DE FORMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA.....	99
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	103
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	109
<b>ANEXOS</b> .....	115

## RESUMO

A temática do Assédio Moral é objeto de crescente estudo pela doutrina contemporânea, seja em sede da psicologia, da sociologia, assim como da ciência do Direito. A atenção pelo instituto tem sido despertada pelo recrudescimento de sua ocorrência, principalmente (mas não apenas) nas relações laborativas ao redor do mundo, um mundo cada vez mais interligado pela globalização sob as novas regras da sociedade pós-industrial. O presente estudo visa atingir dois objetivos básicos: 1. a conceituação do instituto Assédio Moral, não apenas no sentido jurídico do termo, mas também enquanto categoria social, tentando construir um entendimento do porquê de sua manifestação e, a partir desta manifestação, quais as consequências sobre o ser humano, e, 2. a inserção do instituto no universo jurídico, com a análise de quais os caminhos está o Direito trilhando na tutela dos direitos dos indivíduos sob o jugo do Assédio Moral. A premissa básica do trabalho é de que o Assédio Moral é forma de violência e coação psicológica que viola os Direitos de Personalidade do indivíduo assediado, com consequências físicas e psíquicas que podem ser caracterizadas, quando sua ocorrência é no meio laboral, como doença ocupacional – acidente de trabalho e como violação ao Direito Geral de Personalidade, e por consequência, merece a tutela do Direito em sede da Justiça do Trabalho, através da imputação de Responsabilidade Civil ao assediador pelo Dano Pessoal imposto ao assediado, com fundamentação legal no Direito Constitucional e no Direito Civil. A metodologia de trabalho será a análise da doutrina abalizada sobre o assunto, seja em sede de sociologia quanto em sede do direito, e sua confrontação com a atual ótica dos tribunais quanto ao instituto, os quais estão, paulatinamente, construindo uma jurisprudência sobre o tema.

Palavras-chave: Assédio moral. Responsabilidade Civil. Direito do Trabalho. Direito Constitucional. Direitos de personalidade.

## 1 INTRODUÇÃO

“*Homo homini lupus*”, conforme postula Thomas Hobbes em sua obra magistral, *Leviatã*<sup>1</sup>, na construção da conceituação do pacto social, significando ser o homem o lobo do homem. Onde dois homens desejam o mesmo bem, e em sendo impossível a fruição deste bem por ambos ao mesmo tempo, um estado de inimizade e beligerância se instala entre eles, e no caminho em direção à fruição da coisa ou bem com a exclusão do outro, um homem buscará subjugar e, se necessário, destruir o outro homem.

Cotidianamente as pessoas se defrontam com situações de relacionamentos intersubjetivos que contém alguma forma de dominação, de busca de subjugação entre os indivíduos, nos mais variados graus. Na família, a dominação oculta sob o verniz de poder parental ou na relação conflituosa entre casais ou irmãos; nos relacionamentos de amizade a busca em subjugar as vontades circundantes; no clube social a necessidade de impor sua vontade na condução da gestão social; na escola a constante procura de auto-afirmação sobrepondo-se aos demais colegas de estudo, entre outras situações. Enfim, em todas as facetas da vida em sociedade onde as diversas personalidades se entrecrocaram no intercurso das ações sociais dos indivíduos, algum tipo de dominação se instalará, seja ela tênue e dissimulada ou violenta e explícita.

Dado o alto grau de competitividade do sistema econômico capitalista pós-industrial globalizado e do mercado de trabalho contemporâneo, o ambiente laborativo é particularmente suscetível à disseminação de práticas de dominação coativas de cunho físico ou psicológico, práticas que serão neste estudo caracterizadas como ASSÉDIO MORAL.

Forma de violência coativa continuada, o ASSÉDIO MORAL constitui-se em lesão aos Direitos de Personalidade do indivíduo, pois ataca a essência do ser assediado em seus direitos subjetivos mais íntimos, entre outros sua liberdade e sua honra, sua integridade física e moral, devendo o elemento assediador sofrer a sanção do Estado na tutela constitucional da dignidade da pessoa humana.

---

<sup>1</sup>HOBBS, Thomas. *Leviatã*. São Paulo: Martin Claret, 2003. p.96.

Aquele que assedia moralmente pratica comportamento que no mais das vezes não guarda a aparência de ato explicitamente ilícito. Não há, necessariamente, na caracterização do ASSÉDIO MORAL, uma agressão física; não é preciso o assediador incorrer em práticas criminosas como calúnia, lesões físicas diretas ou similares. Conforme será visto, constitui-se o Assédio Moral na prática de comportamentos continuados, velados ou explícitos como, por exemplo, o simples ignorar continuamente o outro, isolando-o no ambiente de trabalho, ou a prática continuada de pequenos gestos de desdém pela pessoa assediada, campanha de agressão psicológica e coação que se dilata no tempo, e que por suas características e pela quebra do dever contratual laborativo e do dever de respeito aos direitos do outro irá se tornar um ilícito.

No ambiente laboral em geral instala-se silêncio temeroso ou conivente com estas práticas, restando acobertado o fenômeno sob uma capa de normalidade, de surda violência, e é comum que as empresas prefiram se distanciar do problema, considerando-o de solução exclusivamente privada entre assediado e assediador. Desta omissão em geral decorre a generalização do assédio de todos sobre a vítima do comportamento.

Na visão da pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen<sup>2</sup> o fenômeno do ASSÉDIO MORAL é “*uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho*”<sup>3</sup>, porém é contemporaneamente que tem adquirido importância como categoria jurídica, face principalmente ao recrudescimento de sua manifestação no ambiente laborativo. Estudar o tema ASSÉDIO MORAL será estudar o porquê deste recrudescimento na atualidade, na sociedade que será caracterizada por este estudo como pós-industrial globalizada, no seio da qual a grande competição pelos poucos empregos disponíveis leva os trabalhadores ao esgarçamento dos valores éticos e morais e à corrosão do caráter, tornando-os vulneráveis às várias formas de dominação, entre as quais o assédio. Para fins de delimitação do objeto de estudo, será esta manifestação do fenômeno na atualidade que será analisada.

---

<sup>2</sup>Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista francesa, autora de diversos livros e artigos sobre o assunto do Assédio Moral e suas consequências no ambiente laboral, além de *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, também os livros *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, *Violência no casal*, entre outros títulos.

<sup>3</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.65.

Após a delimitação temporal de estudo do instituto em sua manifestação contemporânea, se fará a conceituação do tema enquanto fenômeno social e jurídico e se referirá à ocorrência do fenômeno no Brasil e em outros países, sendo parte importante do tema a análise e delimitação de quais comportamentos podem ser caracterizadores do ASSÉDIO MORAL, assim como de quais as conseqüências destes comportamentos sobre a vítima e os danos pessoais deles advindos.

Apesar de o assédio ser prática que existe desde que existe a vida em sociedade, o instituto é recente em sua tutela jurídica, sendo marco importante a Constitucionalização do Direito Civil e dos Direitos e Garantias da Pessoa Humana. Assim, se verificará que apesar de nosso ordenamento pátrio não contemplar explicitamente a tutela relativa à figura jurídica de ASSÉDIO MORAL, sendo o Assédio ato gerador de dano deve incidir sobre o assediador a devida responsabilização civil pelos danos gerados no assediado. Será visto que esta responsabilização se dará em sede da Justiça Especializada Trabalhista (por determinante constitucional de competência) com embasamento jurídico legal e normativo constitucional e cível, e que já o Poder Judiciário vem se posicionando em seus julgados em relação ao tema.

Nos capítulos sobre responsabilização civil e dano infligido ao assediado, este estudo dará preferência ao termo “dano pessoal” em lugar de “dano moral” por entender que o dano moral é espécie onde o dano pessoal é gênero. Esta opção deve-se ao fato de que o ASSÉDIO MORAL pode ocasionar à vítima duas ordens de danos: os físicos (danos à sua integridade física e psíquica) e materiais, e os morais (danos a seus direitos da personalidade, e a dor, sofrimento moral, humilhação e angústia decorrentes); assim, no intuito de não restringir o escopo deste estudo unicamente à responsabilidade civil pelo dano moral, mas estendendo-o ao dano físico, se utilizará o termo dano pessoal de forma genérica.

Será visto, ainda, que o Poder Legislativo nas várias esferas políticas começa movimento de positivação de normas que possibilitem a repressão e a prevenção à ocorrência do fenômeno no seio da sociedade, a qual vem demandando solução à ocorrência generalizada desta forma de coação; mostra-se urgentemente necessária esta positivação, uma vez que os julgados, na inexistência de tutela específica ao instituto do ASSÉDIO MORAL, têm se valido da analogia com

institutos como o assédio sexual, a coação física e moral, entre outros, analogia que no mais das vezes se mostra imperfeita, mas principalmente têm se utilizado os órgãos julgadores dos princípios constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana, sendo já cabível uma tutela especializada ao instituto enquanto categoria jurídica.

Como conclusão, ao final do estudo será referida a necessidade da busca pela sociedade de mecanismos de prevenção à ocorrência de comportamentos de ASSÉDIO MORAL, de preferência à reparação posterior à sua prática. A indenização ao assediado após a prática consumada é certamente importante, porém para uma sociedade que se quer responsável pela proteção *a priori* do bem estar de seus cidadãos e não apenas pela reparação *a posteriori* de prejuízos sofridos, o foco principal do Direito deverá ser sempre preferencialmente sobre a prevenção e não sobre a reparação. Será visto neste estudo que o foco geral da responsabilização posterior ao ato pode mostrar-se no mais das vezes inócuo, não sendo no geral possível o pleno “retorno das coisas ao estado anterior ao ato” como prescreve a teoria da responsabilidade civil, uma vez que o ASSÉDIO MORAL gera grande impacto na vida pessoal e familiar do assediado, levando, como se verá, ao abalo de sua dignidade como ser humano<sup>4</sup>, geralmente à perda de seu emprego, deterioração quando não extirpação de seus laços familiares, e em seu limite extremo, levando à morte do indivíduo por suicídio. A compensação pecuniária poderá ser um lenitivo ao sofrimento do agredido, e será importante como sanção punitiva ao assediador, mas raramente terá o condão de obter o retorno das coisas ao “*status quo ante*”.

Como delimitação da disciplina jurídica no presente estudo, oportuno referir por fim que o mesmo não visa à análise do instituto do Assédio Moral por seu viés puramente trabalhista ou penal. Será oportunamente referido, em capítulo quanto à competência para a análise da lide, que a competência é originária da Justiça Trabalhista por via da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 (EC/45), porém com embasamento normativo e principiológico à reparação dos danos pessoais ao

---

<sup>4</sup> Entendida a dignidade no sentido dado por Tomás de Aquino, para o qual “*pessoa é aquilo que é revestido de dignidade*”, e como conceituado por Guido Gonella, que entende que a dignidade tem fundamentação inicial na “*concepção cristã de pessoa como uma substância racional e no princípio da imortalidade da alma*”, sendo esta dignidade absoluta e permanente. Ambos os autores conforme citado in SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.36.

assediado na Responsabilidade Civil e nos princípios gerais do direito constitucionalmente positivados, e é este embasamento de viés civilista que se constitui no escopo deste trabalho. Assim, a questão trabalhista será referida tão somente enquanto pano de fundo e de forma incidental, não sendo o objetivo principal o estudo do procedimento de obtenção da reparação pelos danos pessoais em sede desta justiça, mas a conceituação do arcabouço jurídico que possibilita esta reparação. Da mesma forma a temática quanto à possível sanção penal ao assediador será referida apenas de forma incidental.

## 2 CONDICIONANTES SOCIAIS AO ASSÉDIO MORAL

As sociedades industriais ocidentais e ocidentalizadas passam na atualidade por grandes transformações. Segundo o doutor Messias Guimarães Bandeira<sup>5</sup> há uma clara mudança da típica plataforma industrial material e agrária para uma nova plataforma tecnológica da informação de âmbito e interconexão global<sup>6</sup>. Esta mudança pode ser sentida em sua plenitude nos países ditos “centrais” industrializados, porém com reflexos nos países ditos periféricos semi-industrializados, países como o Brasil. Assim, os novos embates entre os países economicamente e tecnologicamente mais avançados serão pelo domínio tecnológico e da propriedade da informação, sendo os países periféricos o palco de disputa onde antes a luta era pela dominação de territórios, matérias primas e mão-de-obra barata.

Segundo Messias<sup>7</sup>, assim, a contemporaneidade está assistindo à troca de paradigma econômico do industrialismo capitalista tradicional para uma fase chamada de pós-industrialismo, período este considerado como tendo se iniciado após a reconstrução da Europa do pós-guerra ao final da década de 50 do século passado, e atingindo sua amplitude atual em meados da década de 80, com a disseminação das redes tecnológicas de informação - globalização, com a reestruturação dos organismos financeiros baseados na velocidade de informação via redes virtuais, e com a crescente perda de autonomia dos Estados soberanos frente ao crescente poder dos chamados mercados de âmbito global e frente, principalmente, às grandes corporações transnacionais<sup>8</sup>.

O sociólogo Krishan Kumar<sup>9</sup> entende que o termo pós-industrial não deve ser entendido como a significação do “*tempo do fim do período do*

---

<sup>5</sup>Messias Guimarães Bandeira, graduado em Comunicação e Jornalismo, com doutorado em Comunicação e Cultura Contemporânea pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

<sup>6</sup>BANDEIRA, Messias Guimarães. *A assimetria tecnológica e a nova economia na sociedade global da informação*. In Revista FAMECOS.nº.26. Porto Alegre: Faculdade de Comunicação Social – PUC-RS, abril.2005. pg.47.

<sup>7</sup>BANDEIRA, Messias Guimarães. *A assimetria tecnológica e a nova economia na sociedade global da informação*. In Revista FAMECOS.nº.26. Porto Alegre: Faculdade de Comunicação Social – PUC-RS, abril.2005. pg.48.

<sup>8</sup>BANDEIRA, Messias Guimarães. *A assimetria tecnológica e a nova economia na sociedade global da informação*. In Revista FAMECOS.nº.26. Porto Alegre: Faculdade de Comunicação Social – PUC-RS, abril.2005. pg.51.

<sup>9</sup>Krishan Kumar, professor de Sociologia da Universidade da Virginia, USA.

*industrialismo capitalista*”, mas o tempo de um novo industrialismo, de desindustrialização dos países centrais do capitalismo e transferência dos processos produtivos para as comunidades e países marginais (periféricos), instalando-se em seu lugar nos países centrais uma nova industrialização agora baseada em uma plataforma de alta tecnologia, focada no controle do conhecimento, de domínio dos processos de informação, capitalismo tardio das empresas transnacionais e de uma nova divisão social do trabalho agora em nível planetário, não mais restrito à divisão das pessoas por especialidades, mas da divisão dos países por especialidades, em nichos de produção globalizada (nichos tais como: produtores de matérias primas, celeiros do mundo, transformadores industriais, produtores de tecnologias, etc) <sup>10</sup>.

Este é o recorte temporal que adotaremos no presente estudo: o estudo do instituto em apreço (ASSÉDIO MORAL) no seio desta nova sociedade, sociedade em transformação que está construindo um novo conceito relacional de alta velocidade de mudanças e que se diferencia radicalmente dos sistemas anteriores, identificando Kumar<sup>11</sup> a preeminência da esfera cultural sobre a da produção, inversão do paradigma de cultura como reflexo da sociedade e de seu modo de produção. O pós-industrialismo seria, assim, a era da base estrutural indissociada da superestrutura, conhecimento e cultura se tornando a base da sociedade, a tecnologia de comunicação e informação adquirindo papel essencial em uma nova idade tecnológica, modificando o modo tradicional de exploração capitalista no qual a detenção dos meios de produção determinava as relações de poder, poder este que na atualidade está paulatinamente transitando das mãos dos que detém os meios-de-produção para as mãos daqueles que dominam o conhecimento e a informação, não podendo ser ainda definida qual realidade futura está sendo gestada por este pós-industrialismo.

Esta nova realidade econômica pós-industrial e globalizada gera conseqüências diretas sobre o modo de produção e distribuição de riquezas e sobre o mercado de trabalho. Segundo Takahashi Tadao<sup>12</sup> há um novo desafio em curso às empresas e aos trabalhadores: manterem-se tecnologicamente atualizados e na

---

<sup>10</sup>KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*.1.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.1997. pg.133.

<sup>11</sup>KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*.1.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 1997. pg.148.

<sup>12</sup>Takahashi Tadao, engenheiro, responsável pelo modelo da Internet brasileira, presidente do Programa Sociedade da Informação do Brasil.

busca contínua de aquisição de novas competências que se traduzam no principal recurso a ser dominado pelos indivíduos e pelas empresas: o conhecimento<sup>13</sup>.

Outras mudanças podem ser constatadas no que tange ao mercado de trabalho: o trabalhador que atualmente participa do mercado de trabalho, seja ativamente trabalhando ou na busca de trabalho, não se dá conta de que esta realidade está em transição, mas sente seus reflexos.

Segundo a escritora Viviane Forrester<sup>14</sup> o modo como é entendido o “trabalho” é ainda uma forma arcaica de visão do sistema de produção, podendo já ser considerado suplantado: os indivíduos estão ainda conectados psicologicamente ao modo tradicional do sistema capitalista industrial, quando os fatores de produção que compunham o sistema tinham relativa estabilidade<sup>15</sup>. Fábrica era fábrica, em dado endereço e com dado e conhecido proprietário, o mesmo se podendo dizer da propriedade ou unidade produtiva agrária. Trabalho era traduzido tradicionalmente por “emprego”, posição fixa e garantida quanto a direitos e estabilidade. Desemprego era simplesmente uma situação transitória entre uma colocação e outra, havendo total confiança dos indivíduos na eterna promessa dos governos de iminente atingimento de pleno emprego.

Entende Forrester, em cenário concordante com a descrição do pós-industrialismo feita por Messias e Krishan, que este mundo estável está findo, faltando apenas que isto seja entendido e admitido por todos, tendo sido substituído por uma nova realidade oculta constituída de transnacionalização das produções, liberalismo assoberbado, transferências virtuais de montantes incalculáveis de recursos monetários, proprietários não identificáveis dos meios de produção, tempo de velocidade inimaginável da informação e do conhecimento, mundo virtual já sem vínculo real e humano com a realidade de qualquer forma tradicional de mercado de trabalho<sup>16</sup>. Nesta nova realidade, o indivíduo estaria imerso em um ambiente laboral em que o conceito de *emprego* como ocupação estável sob a proteção de normas

<sup>13</sup>Sociedade da informação no Brasil: livro verde / organizado por Tadao Takahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. p.17.

<sup>14</sup>Viviane Forrester, escritora e crítica literária francesa, crítica da decomposição dos valores humanísticos e sociais contemporâneos, escreveu, além de *O horror econômico*, os livros *O crime ocidental*, *A violência da calma*, *Uma estranha ditadura*, entre outros.

<sup>15</sup>FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*.7.reimpressão. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997. p.23.

<sup>16</sup>FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*.7.reimpressão. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997. p.25.

trabalhistas está sendo gradativamente substituído pelo conceito de *trabalho*, ocupação a qualquer custo, informal e degradante se necessário, visto a premência de sobreviver. O indivíduo buscaria fugir principalmente do desemprego, e para tanto aceitaria a submissão a quaisquer condições impostas, a qualquer novo código de valores, mesmo que à custa de valores éticos e morais, mesmo que a custa de submissão incondicional a ambientes laborais com qualidade ambiental degradada geradora de comportamentos anômicos como ASSÉDIO MORAL.

A conseqüência desta nova realidade laboral é a de massas de cidadãos, hordas de seres humanos em multidões em escala planetária a vagar sem perspectivas, mantidas na busca de uma miragem: a do restabelecimento pleno dos empregos. Enquanto não alcançam esta miragem do emprego, aceitam trabalhos informais ou em ocupações sub-remuneradas, disputando as filas frente às fábricas por uma vaga ou duas. No entendimento de Forrester estas sociedades estão envolvidas em um processo de “*fratura social*”<sup>17</sup>, já ultrapassado o tempo de falar-se em “mera” injustiça social ou outros termos paliativos, visto estar em curso uma reestruturação do próprio modo de produção capitalista, criando um novo meio ambiente social e laboral com novos nichos e papéis sociais, aos quais os “novos” indivíduos devem se adaptar ou perecer. Seria, assim, uma nova realidade que atua em um grau de competitividade extrafronteiras, atua necessariamente na sombra, através das redes de capitais, fora e além das fronteiras estatais, além dos Estados tornados intencionalmente esqueléticos, pois assim como os indivíduos devem estar mentalmente desarmados para resistir a esta nova realidade, assim também os estados devem estar desavisados contra ela.

Este na visão de Forrester<sup>18</sup> o meio ambiente gestado no “ventre” do capitalismo pós-industrial, meio ideal para a inserção dos fatores de produção (entre eles a mão-de-obra) dentro dos moldes exigidos pela competição globalizada, na qual alta produtividade e lucratividade são sinônimas em nome da competitividade a qualquer custo. Este é o meio ambiente em que o trabalhador vive, produz e, principalmente, compete com outros trabalhadores por colocações, uma vez que o sistema do liberalismo levado ao radicalismo exclui do processo produtivo os

---

<sup>17</sup>FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*.7.reimpressão. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997. p.34.

<sup>18</sup>FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*.7.reimpressão. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997. p.89.

indivíduos que considerar obsoletos, prescinde destes indivíduos e destes braços com baixa empregabilidade, não importando qual seu grau de instrução tecnológica.

Este meio-ambiente de risco estaria levando à gestação de comportamentos que seriam, em uma sociedade sadia, considerados anômalos, mas na sociedade dos novos valores internalizados, são comportamentos tidos como correntes, talvez moralmente reprováveis, porém aceitáveis na nova ética dominante em prol da produção competitiva e da manutenção da colocação laboral que traz a subsistência ao indivíduo e à sua família.

Com base nestas premissas – alta competitividade pelos poucos empregos, valores éticos e morais solapados, ambientes laborais depressivos - o indivíduo atuará de forma diversa da eticamente desejável, buscando adaptar-se à crescente insegurança e à sociedade de risco onde está imerso.

O professor Raffaele De Giorgi<sup>19</sup> identifica a *segurança* como residindo na certeza da realização da expectativa do comportamento do outro, assim como no conhecimento de como se comportar perante um mundo previsível, não contingente, ausente de risco, tratando a sociedade as contingências de modo a que sejam as imprevisibilidades estruturalmente absorvidas, como o fazem o Direito e a Economia, sistemas que produzem segurança pelo tratamento das expectativas com base em sistemas decisórios próprios<sup>20</sup>. Segundo de Giorgi, as diferenças e distinções que imprimiam rótulos claros ao mundo desapareceram, o previsível substituído pelo desconhecido, a normalidade perdendo seus referenciais valorativos, com conseqüente fragmentação social em uma sociedade de risco. O indivíduo encontra-se assim imerso em um meio-ambiente de insegurança e alto risco.

Importa ao presente estudo buscar entender quais as conseqüências diretas deste novo estado de coisas sobre o indivíduo que se encontra imerso neste meio-ambiente de alta competitividade, de valores éticos e morais esgarçados, de insegurança e risco.

---

<sup>19</sup>Raffaele De Giorgi, professor italiano de Teoria Geral do Direito e Sociologia do Direito da Universidade de Lece, Itália.

<sup>20</sup>GIORGI, Raffaele de. *O Risco na Sociedade Contemporânea*. In: Revista Seqüência. nº 28, junho de 1994. p.47.

No que tange a este aspecto, o sociólogo Richard Sennett<sup>21</sup> identifica que no sistema capitalista tradicional (pré-pós-industrialismo) a segurança e a previsibilidade eram características essenciais do modo de inserção do indivíduo na comunidade, traduzidas a segurança e a previsibilidade na possibilidade de o indivíduo construir sua vida segundo uma narrativa linear, um construído a partir de uma acumulação de experiências de longo prazo – nascer, crescer, estudar, empregar-se e construir uma carreira profissional segundo a formação obtida, casar, comprar sua casa em uma comunidade e agregar-se a ela, ter filhos, e nos filhos reiniciar o processo, uma linearidade de atos e vivências<sup>22</sup>. O indivíduo contemporâneo não pode mais usufruir desta possibilidade, pois se encontra imerso em um ambiente de alta flexibilidade e de curto prazo, de tempo imediato, de insegurança, restando um indivíduo desorientado quanto a sua atuação social em longo prazo. A formação única não mais é aceita como suficiente, o indivíduo devendo estar em contínua reciclagem, a chamada *empregabilidade*; o emprego único e por longo prazo é uma falácia, o indivíduo obrigado a buscar novas colocações e mudar-se para novas comunidades conforme a exigência do novo trabalho, perdendo os laços de comunidade.

Segundo Sennett, a exposição ao risco hoje não é reservada apenas aos capitalistas de risco ou a indivíduos extremamente aventureiros: tornou-se uma necessidade diária suportada pelas pessoas comuns, sem atentar-se a que estar em risco é mais deprimente do que prometer; estar em risco pode corroer o sentido de caráter, pois se está sempre a recomeçar, tem-se que prestar provas todos os dias, submeter-se a uma avaliação constante. A cultura moderna do risco é peculiar na medida em que não mudar é tomado como sinal de fracasso, parecendo a estabilidade quase uma morte em vida.

A cultura moderna é também a da exigência de adaptação do indivíduo à cooperação laboral, no sentido de docilmente submeter-se aos ditames e necessidades da corporação que o emprega e do grupo ao qual ele está profissionalmente agregado em detrimento das necessidades individuais; o poder corporativo permite aos líderes de uma empresa dominar os empregados negando

---

<sup>21</sup>Richard Sennett, sociólogo britânico, professor de Sociologia da Escola de Economia de Londres, autor dos livros *A corrosão do caráter*, *Autoridade*, *A formação do caráter em um mundo desigual*, *Cultura do novo capitalismo*, entre outros.

<sup>22</sup>SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 9.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. p.31.

legitimidade às suas necessidades e aos seus desejos. Adaptar-se é entendido como não questionar. O indivíduo que costuma questionar o sistema e ser crítico quanto a ele é visto como elemento a ser isolado por ser caracterizado como avesso ao trabalho “em equipe”, o mesmo se dando em relação ao diferente, ao fora do padrão estético ou corporativo: todos devem sofrer o mesmo fim do questionador, ser isolados ou extirpados do sistema, visto destoarem dos padrões em voga ou exigidos pelo sistema de trabalho, devem ser etiquetados<sup>23</sup>.

Esta dinâmica social e laboral tende a dar nova leitura ao tema da preservação do mais apto, trazendo para o indivíduo a necessidade de contínua adaptação aos novos e altos padrões de exigência, padrões estes extremamente cambiantes, tornando obsoletos todos os referenciais que o indivíduo possa construir para si mesmo. Não há mais o questionamento quanto à aptidão do indivíduo ao trabalho, mas se questiona sua empregabilidade, sua flexibilidade, sua possibilidade de submissão e adaptação a toda e qualquer nova exigência social e laboral. Ser o mais apto, então, é ser agora o mais adaptável, o mais aproveitável, o mais subserviente às novas exigências impostas ao indivíduo, restrição à própria liberdade de ser, de desenvolver-se plenamente em qualquer direção que não seja a necessária ao aproveitamento do indivíduo como peça na engrenagem corporativa, segundo Sennett<sup>24</sup>.

É nos interstícios das engrenagens deste novo sistema produtivo do modo de produção capitalista pós-industrial que se situa a nova ferramenta “ser humano laboral”. O resultado final da equação social contemporânea acima proposta pelos autores citados é: competitividade entre os próprios trabalhadores pelos poucos empregos estáveis que restaram, emulando em micro-ambientes de convivência e trabalho a macro-competitividade entre as empresas globalizadas, gerando comportamentos anômalos, entre os quais se pode incluir o ASSÉDIO MORAL.

Esta competitividade desenvolve-se sob novas regras, novos códigos e signos, em que a questão envolvida é sobrevivência do indivíduo, de sua família, de seu sistema de vida, e onde a sobrevivência é posta em jogo em ambientes de

---

<sup>23</sup>SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 9.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. p.118.

<sup>24</sup>SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 9.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. p.144.

valores morais e éticos levados ao limite do tolerável, em nome dela tudo é permitido, ou nada é proibido. O mais adaptado aos novos códigos e à sua constante mutação sobrevive, ao perdedor restando voltar ao final da fila por emprego. Torna-se claro que este é um ambiente que propicia o solapamento e a corrosão moral do indivíduo e de sua dignidade, a entrega total do ser humano em troca da benesse de permanecer empregado esgarçando o tecido de solidariedade que normalmente une os indivíduos em uma rede de proteção mútua e de respeito pela dignidade humana.

O sociólogo Talcott Parsons<sup>25</sup>, citado por Alfredo Guilherme Galliano<sup>26</sup>, preconiza que toda ação social subentende três elementos: o ator, a situação e a orientação, sendo o ator o agente da ação, ação que se desenvolve relativamente a uma situação (situação espacial, de objetos ou outros atores) e orientada aos objetos da situação por motivações várias, como por exemplo a busca da satisfação de suas necessidades ou desejos, ou a tentativa de evitar privações, materiais ou abstratas<sup>27</sup>. A atividade global do ator é representada por seus vários papéis dentro das coletividades parciais, família, partido político, profissão, etc., coordenados em sua personalidade para não se entrechocarem e não se chocarem com as ações dos papéis dos outros atores da coletividade, dos quais ele é dependente em processo interativo. Porém, os choques são inevitáveis, pois esta atuação varia dentro de um espectro de possibilidades, delimitadas pelas normas que ordenam a ação do ator, sua função no sistema e nas relações funcionais<sup>28</sup>.

Entre os vários cenários sociais em que se instala a dominação (família, clube, etc), o presente estudo debruça-se sobre a ocorrência social de dominação física e psicológica durante a relação conflitual intersubjetiva em um dos vários papéis (no sentido dado por Parsons) desenvolvidos pelo indivíduo: seu papel de agente produtor social, sua ação social na situação laboral orientada à sua

---

<sup>25</sup>Talcott Edgar Frederick Parsons, sociólogo norte-americano, professor dos Departamentos de Sociologia e de Relações Sociais de Harvard, desenvolveu o Funcionalismo Estrutural, sistema teórico para a análise das sociedades.

<sup>26</sup>Alfredo Guilherme Galliano, sociólogo, autor de obras de sociologia *Introdução à Sociologia, Futurismo Formalismo e Realismo em Maicovski*, entre outros.

<sup>27</sup>GALLIANO, A.G. *Estrutura e Organização: Os Sistemas Sociais in* Introdução à Sociologia.1.ed. São Paulo: Harbra, 1986. p.174.

<sup>28</sup>GALLIANO, A.G. *Estrutura e Organização: Os Sistemas Sociais in* Introdução à Sociologia.1.ed. São Paulo: Harbra, 1986. p.192.

subsistência e de sua família, e portanto também em seu papel de provedor(a), pai/mãe, marido/esposa, etc.

Dado que a ação do indivíduo no desempenho de seu papel de trabalhador, ação esta orientada para prover o sustento da família, desenvolve-se em uma situação de tal possibilidade de pressão conforme descrito, não deve causar estranheza que desta competitividade laboral induzida entre indivíduos resultem em comportamentos anômalos, condutas “anormais”. Entre estes comportamentos, o objeto do presente estudo, o ASSÉDIO MORAL, que será adiante caracterizado.

### 3 ASSÉDIO MORAL – TEORIA GERAL

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO E CONCEITO

Segundo a pesquisadora Márcia Novaes Guedes<sup>29</sup>, as primeiras referências ao fenômeno do Assédio Moral se dão através do professor Heinz Leymann<sup>30</sup>, que na década de 80 do século passado empreendeu estudos sobre as conseqüências para o indivíduo de submissão a comportamentos de humilhação no ambiente laborativo, fenômeno por ele nomeado *mobbing*<sup>31</sup>. Citado por Guedes, Leymann em 1993 definiu a partir de suas pesquisas parâmetros para a caracterização do Assédio Moral, quais sejam: 1. a repetição dos comportamentos de Assédio por pelo menos seis meses e 2. com uma freqüência dos comportamentos de pelo menos duas vezes por semana.

A doutrina, a partir dos estudos de Leymann e de novas pesquisas de campo, vem desenvolvendo e refinando a conceituação do fenômeno. Márcia Guedes em sua obra *Terror Psicológico no Trabalho* define o Assédio Moral como:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e extensiva perseguição que pode acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima<sup>32</sup>.

Observa-se que Guedes abandona as limitações temporais rígidas propostas por Leymann, posicionando-se pela relativização do tempo contida nos termos *contínua* e *extensiva*.

Em dissertação de mestrado em psicologia social do ano de 2000 a médica do trabalho Margarida Barreto<sup>33</sup>, por sua vez, conceitua o ASSÉDIO MORAL como:

---

<sup>29</sup>Márcia Novaes Guedes, juíza do Trabalho em Eunápolis, pesquisadora do fenômeno do Assédio Moral.

<sup>30</sup>Heinz Leymann, psicólogo alemão, realizou os estudos pioneiros sobre o fenômeno do Assédio Moral, definindo inicialmente o termo *mobbing* em comportamentos de coação psicológica e não física entre crianças em ambiente escolar, ampliando posteriormente na década de 80 o termo para comportamentos similares em ambiente laborativo, autor de vários livros e artigos sobre o tema, entre eles *The content and development of mobbing at work, Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*.

<sup>31</sup>GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 1.ed. São Paulo: LTr, 2003. p.27.

<sup>32</sup>GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 1.ed. São Paulo: LTr, 2003. p.33.

<sup>33</sup>Margarida Barreto, médica do trabalho, doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade de São Paulo, PUC/SP.

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego<sup>34</sup>.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), na publicação *Acoso Psicológico en el Trabajo*<sup>35</sup> de 2004 define “*o assédio moral no local de trabalho é um comportamento irracional repetido, sobre um empregado ou sobre um grupo de empregados, criando risco de dano para a saúde e a segurança*”<sup>36</sup> (tradução livre), sendo entendido *comportamento irracional* como o comportamento de uma pessoa razoável que, tendo o domínio de todas as circunstâncias, discrimina, humilha, ameaça, trazendo riscos potenciais à saúde mental ou física do trabalhador.

De forma mais completa e ampliativa do conceito, a pesquisadora Marie-France Hirigoyen<sup>37</sup> define:

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

Alguns pontos comuns a estas definições nos permitem verificar quais as principais características dos comportamentos que podem ser considerados ASSÉDIO MORAL.

1. Inicialmente, as definições se referem à caracterização do assédio por termos como *repetição e sistematização, ações repetidas e prolongadas, pela contínua e extensiva perseguição*; são termos que ressaltam a primeira característica do fenômeno, o fato de o ASSÉDIO MORAL não se perfazer por ato isolado, mas sim pela insistência, a repetição dos atos no decorrer de

<sup>34</sup>BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000.266f. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social: PUC, São Paulo, 2000.

<sup>35</sup>ONU-Organização das Nações Unidas. Organização Mundial da Saúde: *Acoso Psicológico en el Trabajo*, 2004.38f.

<sup>36</sup>“*el acoso moral em el logar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad*”.

<sup>37</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.65.

determinado período de tempo, na forma não de uma escaramuça eventual entre agressor e vítima, mas na forma de uma verdadeira campanha de tomada de posições com o decorrer do tempo. As definições citadas são concordantes neste ponto, definindo a extensão dos atos no tempo, sem, porém, objetivar (como fez Leymann) um limite máximo ou mínimo de tempo. Paralelamente, podemos fazer a aferição do sentido denotativo do termo, com o auxílio do dicionário Aurélio, que nos mostra que Assediar é “*perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes*”;

2. A conduta do assediador é também definida como dolosamente abusiva, pelo uso de termos que denotam o dolo e o abuso, tais como – *condutas aéticas, dirigidas a subordinado forçando-o a desistir*, etc. Em momento oportuno se retornará à questão do abuso de direito em conexão ao Assédio Moral, por ora bastando referência à definição de De Plácido e Silva<sup>38</sup> de abuso de direito como o “*exercício anormal ou irregular do direito, isto é, sem que assista a seu autor motivo legítimo ou interesse honesto justificadores do ato...*”. Assim, o assediador abusa de sua posição dentro da hierarquia da empresa na forma de abuso do poder de gestão e direção inerente à relação laboral, cometendo ato ilícito conforme prescrito pelo Código Civil vigente no 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*”;
3. Também as definições são equânimes em associar, ainda, o ataque do assediador a comportamentos socialmente não aceitos como normais e contra o conjunto de valores e integridade psíquica do assediado, buscando como consequência uma reação que pode ser psíquica ou física.

---

<sup>38</sup>SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p.11.

Assim, por conter todas as características apontadas como definidoras do fenômeno, será tomada como referencial para este estudo a definição de Marie-France Hirigoyen: *comportamentos abusivos com intensa violência psicológica, que se estendem no tempo, com o dolo de destruir a integridade física ou psíquica da vítima, e que trazem danos físicos ou psíquicos ao assediado.*

### 3.2 COMPORTAMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

A pesquisadora Hirigoyen define o assediador como dotado de uma forma de perversão moral<sup>39</sup>. Importa destacar quais as ações e comportamentos que, no entendimento dos pesquisadores do fenômeno, devem ser consideradas como Assédio Moral, assim como quais não o devem.

Preliminarmente, os comportamentos de Assédio Moral podem ser enquadrados como forma de violência segundo definição do Ministério da Saúde, sendo violência caracterizada por “evento representado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações que ocasionam danos físicos, emocionais, morais e ou espirituais a si próprio ou a outros – por exemplo: agressão física, abuso sexual, **violência psicológica** (grifo nosso), violência institucional”<sup>40</sup>. No sentido denotativo do vocábulo temos como definição de violência o “constrangimento exercido sobre uma pessoa para obrigá-la a fazer ou a deixar de fazer um ato qualquer; coação; contrário ao Direito e à Justiça”.

Hirigoyen em sua obra *Mal-Estar no Trabalho* faz o rol de atitudes e comportamentos de violência que podem ser normalmente empregadas pelos

---

<sup>39</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.10. “Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se. Os traços narcisísticos da personalidade são muito comumente encontráveis. Não são por si só patológicos. Além disso, já nos aconteceu, a todos, manipular outra pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentamos um passageiro ódio destruidor. O que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento. Um neurótico assume sua unidade através de conflitos internos. A noção de perversidade implica uma estratégia de utilização, e depois de destruição do outro, sem a menor culpa”.

<sup>40</sup>Ministério da Saúde, juntamente com Secretaria de Políticas de Saúde do Estado de São Paulo, ao definir os parâmetros da Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violência (*Rev. Saúde Pública*, ago. 2000, vol.34, no.4, p.427-430.).

assediadores em sua campanha de atuação sobre a vítima, classificando-as em quatro grupos<sup>41</sup>:

1. Atitudes que visam deterioração das condições de trabalho:
  - a) Indução do assediado a erros;
  - b) Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pela medicina do trabalho;
  - c) Dar ao assediado instruções falhas ou impossíveis de executar;
  - d) Causar danos em seu local de trabalho;
  - e) Atribuir ao assediado de forma proposital e sistemática tarefas incompatíveis com sua saúde ou perigosas;
  - f) Impedir a obtenção de promoções;
  - g) Exercer pressão para que o assediado abra mão de direitos como férias, prêmios, etc.;
  - h) Atribuir ao assediado de forma proposital e sistemática tarefas além ou aquém de suas competências reconhecidas;
  - i) Atribuir ao assediado constantemente novas tarefas;
  - j) Retirar dele as tarefas que seriam de sua competência;
  - k) Privá-lo de meios para a consecução de suas tarefas, como telefone, computador, etc.;
  - l) Criticar injusta ou exageradamente seu trabalho;
  - m) Contestar sistematicamente suas decisões;
  - n) Sonegar informações necessárias à consecução de suas tarefas;
  - o) Retirar a autonomia do assediado.
  
2. Atitudes que visam o isolamento e a recusa de comunicação:
  - a) Recusar ao assediado qualquer pedido de entrevista;
  - b) Isolá-lo do contato com os outros funcionários;
  - c) Proibição de contato dos outros funcionários com o assediado;
  - d) Ignorar sua presença;
  - e) Separar fisicamente o assediado dos outros;
  - f) Comunicar-se com este apenas por meio escrito;

---

<sup>41</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 1.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.117.

- g) Impedir o diálogo de superiores ou colegas com o assediado.
3. Atitudes que atentam contra a dignidade:
- a) Injuriar o assediado com termos obscenos ou degradantes;
  - b) Atribuir a ele tarefas humilhantes;
  - c) Ataque constante às suas convicções religiosas ou políticas;
  - d) Atitude de desrespeito quanto à sua origem ou nacionalidade;
  - e) Críticas contra sua vida privada;
  - f) Desrespeito quanto a deficiências físicas ou aspecto físico;
  - g) Atribuição descabida de problemas psicológicos;
  - h) Disseminação de rumores e boatos contra o assediado;
  - i) Atribuição de descrédito frente a colegas ou superiores;
  - j) Gestos de desprezo, como suspiros, olhares, gestos, etc.;
  - k) Atribuição de qualificações desdenhosas.
4. Atitudes que caracterizam violência, de forma verbal, física ou sexual:
- a) Não tomar conhecimento de problemas de saúde do assediado;
  - b) Assédio ou agressão sexual por gestos ou propostas;
  - c) Perpetrar estragos em seu veículo ou objetos pessoais;
  - d) Seguir o assediado na rua;
  - e) Invasão da vida privada (ligações telefônicas, cartas, etc.);
  - f) Falar com o assediado aos gritos;
  - g) Pequenas agressões físicas, como empurrões, esbarrões, fechar a porta na cara, etc.;
  - h) Ameaças explícitas ou veladas de violência física.

Ainda, segundo a autora, o rol de comportamentos passíveis de caracterizar o ASSÉDIO MORAL é exemplificativo e não exaustivo, podendo a campanha de Assédio constituir-se por uma ou mais das atitudes acima citadas em conjunto ou mesmo outras não arroladas, sendo o ponto essencial a continuidade dos comportamentos. Fechar a porta na cara de alguém não constituiria, assim,

ASSÉDIO MORAL enquanto ato isolado: a repetição intencional e constante no tempo do ato ou atos visando atingir psicologicamente o indivíduo, sim, caracterizaria a “campanha” de solapamento moral do outro.

Visando evitar a confusão do instituto do Assédio Moral com outras categorias jurídicas, como assédio sexual e outras, torna-se importante, ainda, explicitar quais comportamentos, no entendimento da doutrina (Barreto, Hirigoyen, Guedes) não caracterizam Assédio Moral:

1. Atos normais que reflitam o poder legal de direção e gestão do empregador ou superior hierárquico, decorrentes do contrato de trabalho e no limite deste e dentro dos limites legais, sendo estes poderes preponderantemente: de organização, de controle sobre o trabalho, de disciplina;
2. O estresse decorrente da pressão normal ou ocasional da própria atividade quando exercida de forma habitual, e exceto quando decorrente de pressão anormal ou focada sobre um indivíduo específico, como na estipulação de metas irrealizáveis, controle excessivo sobre um determinado trabalhador, etc. No geral, a pressão não é abusiva quando caracteristicamente distribuída uniformemente sobre todo o corpo laborativo, e não na forma de foco sobre determinado indivíduo; o estresse somente se torna Assédio quando isolado a um indivíduo, levando-o à síndrome de *Burnout*<sup>42</sup>.
3. Conflitos abertos de hierarquia ou de opinião, quando as pessoas colocam às claras suas diferenças relacionadas ao trabalho. O ASSÉDIO MORAL é oculto, envergonhado, e as trocas naturais e de forma franca de “farpas” decorrentes do próprio conflito natural de personalidades humanas não pode e não deve ser considerado como tal;

---

<sup>42</sup>Síndrome de *Burnout*, entendida como caracterizada pelo esgotamento físico, a sensação de extremo esgotamento (“estar queimado”, “esgotado”), em decorrência de situações de estresse ocupacional crônico, no geral decorrente da má adaptação do homem ao trabalho ou às suas circunstâncias, definidas como CID Z73.0 segundo a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho da Portaria/MS 1.339/90.

4. Comportamentos pontuais de injúria, calúnia ou difamação, devendo estes ser resolvidos no âmbito do Direito Penal como ilícitos penais que são;
5. Violência física ou sexual, também devendo ser tratadas como tipos penais da esfera do Direito Penal;
6. Formas de discriminação, quanto ao sexo, à cor ou outras, devendo também ser tratadas com tipos penais;
7. Más condições gerais de trabalho na empresa, quando não decorrente de imposição de más condições a um determinado trabalhador, devendo ser objeto de dissídio coletivo a solução do problema, não caracterizando situação de Assédio.

Na obra *A Violência Perversa no Cotidiano* a pesquisadora Hirigoyen<sup>43</sup> classifica as várias formas de Assédio Moral conforme a relação hierárquica entre assediado e assediador. Assim, podemos ter:

*Assédio Horizontal:* dá-se entre indivíduos de mesmo grau hierárquico, motivado seja por diferenças pessoais ou pela competição por ascensão na hierarquia (promoção), ou ainda por prática de *labelling*, etiquetamento de indivíduos por características pessoais, como religião, sexualidade, raça, deficiências ou características físicas, entre outras, exceto quando configurarem tipos penais como racismo e discriminação, quando saem da órbita cível e devem receber tratamento penal, cabendo, porém, em sede da Justiça Criminal a condenação cível a reparação. No geral a forma horizontal de Assédio é tolerada pelas empresas, as quais se omitem criando espaço para o recrudescimento ou transformação da campanha em Assédio ao indivíduo pela coletividade dos colegas.

*Assédio Vertical Ascendente:* é forma mais rara de ASSÉDIO MORAL, perpetrada pelos inferiores hierárquicos contra o superior, no geral contra o superior recém-contratado e sem empatia com os subordinados, ou contra o antigo igual hierárquico que assume posição de chefia, sendo continuamente desafiado pelos antigos colegas a “se provar” em termos de competência.

---

<sup>43</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.70-75.

*Assédio Vertical Descendente:* é a forma mais comum, caracterizada pelo Assédio de superior ou empregador contra o inferior hierárquico, sendo forma particularmente perversa por trazer associada a ameaça sempre subjacente contra a manutenção do emprego do assediado, o qual a tudo se submete passivamente, com conseqüências graves à sua saúde física e mental. Este tipo de Assédio é o que torna mais perversa a omissão da empresa, visto ser interpretado pelo conjunto das pessoas da empresa como forma de “apoio” velado à ilicitude de atos do seu preposto autorizado.

*Assédio Misto:* também de ocorrência rara, ocorre quando há o Assédio tanto por colegas quanto por superior hierárquico. Em geral é conseqüência da omissão da empresa, pois as formas de assédio horizontal ou vertical puras não combatidas pela empresa dão a sensação de segurança ao(s) assediador(es), que disseminam suas atitudes aos outros voltando-os contra a vítima, seja por razões pessoais, seja por motivo de medo de represálias ou de ser a próxima vítima se não tomarem o partido do assediador.

### 3.3 CONSEQUÊNCIAS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL AO ASSEDIADO

Como conseqüência do ASSÉDIO MORAL, segundo Hirigoyen<sup>44</sup> paralelamente e como conseqüência dos distúrbios psíquicos como depressão e stress crônico, surgem as patologias físicas, como gastrites, colites, úlceras, variações de peso, doenças cardiovasculares, alergias, etc. O ambiente de trabalho torna-se insuportável ao assediado, levando-o ao isolamento, ao pedido de demissão (que é, no geral, o objetivo pretendido pelo assediador). As doenças físicas conseqüentes do estado psicológico e emocional começam a interferir em sua produtividade, suas relações pessoais na empresa e na família se deterioram. A cada afastamento da empresa para tratamento há um recrudescimento do ASSÉDIO MORAL, com maior isolamento, perda de funções de chefia, etc.

Uma conseqüência do Assédio extremamente degradante sobre o assediado é a capacidade que a campanha e seu solapamento moral têm de obter a inversão de papéis assediado-assediador: em estado avançado, atinge o assediado

---

<sup>44</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.66.

um ponto em que ele se culpa pelo fato de sua situação, sente-se desmerecedor de estar entre seus iguais, sente-se responsável por ter chegado ou ter deixado chegar a situação àquele ponto<sup>45</sup>, sendo que o abuso do álcool ou drogas ilícitas não é raro nesta fase. Julga-se ele como indivíduo prejudicial à empresa ou ao ambiente de trabalho, e eventualmente demite-se, porém neste entremeio perdeu mais que o emprego: perdeu a dignidade, a saúde, no mais das vezes perdeu a família e o respeito próprio, de seus pares, e de seus familiares.

Deste modo, no entendimento de Hirigoyen<sup>46</sup>, são violados os direitos essenciais da pessoa, os direitos que compõe sua personalidade e sua dignidade, lesão à sua integridade física e psíquica, atacados os atributos que se constituem nos direitos à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica, direitos morais relativos à identidade, à honra, à dignidade, ao decoro pessoal, danos aos Direitos de Personalidade do indivíduo assediado, podendo o dano pessoal infligido ser abordado segundo duas vertentes: o Dano Moral decorrente de lesão aos Direitos de Personalidade, e o Dano Material físico e psíquico decorrente da lesão à integridade física e psicológica do assediado.

Se fará a seguir a análise da visão da doutrina quanto a estes dois tópicos – dano aos Direitos de Personalidade e dano material, buscando identificar como podem ser caracterizadas e conceituadas estas agressões, conceitos essenciais para a construção da responsabilização sobre os danos gerados pelo ASSÉDIO MORAL no indivíduo, analisando a conceituação do Assédio Moral como Doença Ocupacional e como Violação aos Direitos de Personalidade.

### 3.3.1 Assédio Moral como Violação ao Direito Geral de Personalidade

O ser humano em sociedade é dotado de um conjunto de direitos e deveres que coordenam sua vida relacional, entre eles os chamados Direitos Fundamentais, que tutelam a pessoa humana individualmente *erga omnes* e em relação ao Estado, subsistindo o Direito Geral de Personalidade como instrumento de proteção aos atributos (emanações) da personalidade humana.

---

<sup>45</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.110.

<sup>46</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.169-185.

Inicialmente se fará a análise da configuração histórica dos Direitos de Personalidade, e posteriormente sua configuração contemporânea no Brasil e na ordem jurídica supranacional.

O conceito contemporâneo de Direitos da Personalidade é herdeiro da construção doutrinária do século XIX iluminista pós revolução francesa, quando a proeminência do jusnaturalismo racionalista burguês confia à positivação das categorias jurídicas a garantir e a tutela de todos os aspectos da vida em sociedade (primeiras grandes positivações), e onde eram dominantes duas correntes doutrinárias no que tange à forma de tutela da personalidade humana: a corrente da Escola Histórica do Direito que não reconhecia a existência de um Direito Geral de Personalidade como tutela da personalidade do ser humano, mas propugnava sim pela existência de um direito que o indivíduo deteria sobre sua própria pessoa, sendo, portanto, a própria pessoa o sujeito e o objeto deste direito e portanto sendo lícito à ela a livre disposição de si mesmo. Deste modo o direito objetivo daria proteção de forma reflexa às emanações da personalidade do ser humano, mas não admitindo esta corrente uma categoria de direito subjetivo autônomo. A outra corrente doutrinária era a do Positivismo Jurídico, que se opunha ao jusnaturalismo e buscava a postulação do Direito como ciência expurgada de toda e qualquer referência a juízos de valor, e a tipificação legal apartada destes juízos. Esta busca de tipificação das categorias jurídicas levava a uma conceituação fragmentária dos Direitos de Personalidade, de forma que as diversas manifestações da personalidade seriam tipificadas e positivadas enquanto emanações segmentadas da personalidade humana, mas não como uma unicidade, e, a partir desta tipificação, somente ao que o Estado positivasse seria dada a tutela do direito, “*considerados como os únicos e verdadeiros direitos subjetivos, merecedores de tutela do Estado*”<sup>47</sup>.

Esta dicotomia doutrinária permitiu o desenvolvimento do desdobramento da proteção aos direitos do indivíduo em dois grandes campos: os “*direitos públicos de personalidade e os direito privados de personalidade*”<sup>48</sup>. Não se aprofundará na presente monografia o estudo destes dois institutos, importando para

---

<sup>47</sup> SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.41-43.

<sup>48</sup> SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.43.

o escopo do presente a referência a que, até meados do século XX foi esta dicotomia do Direito Clássico que embasou toda a tutela aos direitos de personalidade, em sua vertente publicista tutelando-os através dos direitos fundamentais emanados das declarações de direitos (como na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão) e positivados nas constituições dos diversos países, e em sua vertente privatista com tutela embasada na tipificação dos direitos de personalidade fracionados<sup>49</sup>.

Após o final da Segunda Grande Guerra (1945), este sistema jurídico baseado fundamentalmente no tratamento civil dos direitos entra em crise, a chamada Crise do Direito Civil. As sociedades humanas, que toda a confiança depositavam na segurança do Direito, crendo que suas vidas estariam seguras atrás das muralhas protetoras de um ordenamento jurídico, encontraram-se subitamente confrontadas com a realidade de governos totalitários que utilizavam este mesmo direito para “legitimar” suas atrocidades contra outros povos e contra seus próprios cidadãos.

Esta crise, segundo o doutrinador e Professor Elimar Szaniawski<sup>50</sup>, vinha já sendo gestada por todo o século XIX pré-guerra, mas atingiu seu ápice quando as sociedades recém saídas do holocausto encontraram-se confrontadas com um Direito Civil Clássico que não mais dava resposta aos anseios sociais, não era mais sentido como validador de toda a ordem jurídica e social a partir de sua base de tutela de direitos com viés patrimonialista e individualista, e estas sociedades constataram a necessidade de reação ao desvalor dado pelos países totalitários à liberdade e à dignidade humanas.

O ordenamento jurídico sofreu sério abalo com esta crise, e encontrou finalmente seu re-equilíbrio com o deslocamento de seu foco, até então centrado no Direito Civil como elemento central da ordem jurídica, para um novo foco na constitucionalização do direito, passando assim a Constituição a ser o elemento de validade de todo o sistema jurídico de cada povo.

---

<sup>49</sup> Entende o professor Szaniawski que esta dicotomia do direito da tutela da personalidade do ser humano em direito privado e direito público deve ser superada, a partir da constitucionalização desta tutela.

<sup>50</sup> Elimar Szaniawski, doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná, é professor associado da Universidade Federal do Paraná, conselheiro consultivo - Revista Jurídica Mater Dei, membro do Instituto de Direito Comparado Luso Brasileiro e membro do Instituto dos Advogados do Paraná.

Foi o momento da chamada “Constitucionalização do Direito Civil”, quando o direito civil, de simples regulador de relações e direitos patrimoniais e individuais passou a ser também regulador, a partir de uma base de validade constitucional, dos valores existenciais e de justiça social, tutelando os valores da personalidade do ser humano e dando proteção à importância do indivíduo e de sua dignidade, na chamada “Repersonalização” do direito, tornando-se o indivíduo em sua dignidade e personalidade o ponto focal de todo o ordenamento jurídico como sistema ético, tendo como fundamento a Dignidade da Pessoa Humana.

A Personalidade humana é “o conjunto de características da pessoa, sua parte mais intrínseca”, bem jurídico entendido como o primeiro bem pertencente à pessoa, através do qual o ser pode adquirir e proteger os demais bens jurídicos. Sendo o indivíduo o centro da tutela dos ordenamentos jurídicos, deve o direito dar ampla tutela à sua dignidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade<sup>51</sup>. O ser humano, assim, recebe segurança à sua individualidade e personalidade através de Direitos de Personalidade, direitos subjetivos de categoria especial e de proteção ao ser humano *erga omnes* e contra o próprio Estado, sendo entendidos como “as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos do indivíduo, suas emanações e prolongamentos”, limitados estes Direitos apenas pela ponderação de bens e interesses postos em litígio no confronto com os Direitos de Personalidade de outro indivíduo, com aplicação do princípio jurídico da proporcionalidade.

O constitucionalista José Afonso da Silva inclui os Direitos da Personalidade entre os Direitos Fundamentais constitucionalmente tutelados, propugnando que “a expressão direitos fundamentais do homem são situações jurídicas, objetivas e subjetivas, definidas no direito positivo, em prol da dignidade, igualdade e liberdade da pessoa humana”<sup>52</sup>, normas constitucionalmente positivadas, constituindo-se assim em fundamentação de validade de todo o ordenamento infra-constitucional na tutela dos referidos direitos.

---

<sup>51</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.57.

<sup>52</sup>DA SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25.ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p.179.

Caracterizariam-se os Direitos Fundamentais, ainda na visão do constitucionalista<sup>53</sup>, por sua:

- a) *Historicidade*: seriam o resultado de um construído das sociedades humanas, fundamentalmente a partir das concepções humanistas da revolução francesa;
- b) *Inalienabilidade*: não poderiam ser transferidos a outro que não o indivíduo que os detém, não tendo *a priori* um parâmetro econômico de valoração;
- c) *Imprescritibilidade*: sua fruição não seria limitada no tempo, não prescreveriam, portanto seriam exigíveis a qualquer tempo de todo aquele que exerça ação de lesão ou de ameaça de lesão a eles;
- d) *Irrenunciabilidade*: o fato de o indivíduo não os exercer por qualquer motivo de ordem pessoal não significaria a renúncia aos seus direitos fundamentais. Poderiam a qualquer tempo ser exigidos, pois sua não fruição não levaria à renúncia aos direitos.

Assim, os Direitos de Personalidade são imersos nas mesmas características: são históricos, inalienáveis, imprescritíveis e irrenunciáveis. A doutrina oferece outras características<sup>54</sup>, porém para o escopo do presente estudo as indicadas por José Afonso serão o bastante.

Segundo Orlando Gomes<sup>55</sup> seriam os Direitos da Personalidade um conteúdo de direitos essenciais ao pleno desenvolvimento do ser humano em sociedade, dando proteção a este desenvolvimento e à dignidade do indivíduo contra a interferência do Estado ou de outros indivíduos.

No que tange à tutela os Direitos de Personalidade, ainda segundo o Professor Szaniawski, esta somente atingirá sua plena eficácia quando se tornar

<sup>53</sup>DA SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*.25.ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p.181-182.

<sup>54</sup>Como em Paulo Eduardo Oliveira (OLIVEIRA, Paulo Eduardo. *O dano pessoal no direito do trabalho*.1.ed. São Paulo: LTr, 2002.p.24) que é mais extenso na caracterização, propondo as seguintes qualidades aos direitos fundamentais, entre os quais os da personalidade: intransmissibilidade, indisponibilidade, irrenunciabilidade, perenidade, inexpropriabilidade, imprescritibilidade, impossibilidade de sub-rogação, extrapatrimoniabilidade.

<sup>55</sup>GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*.18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p.243.

uma “*cláusula geral constitucional pétrea*”<sup>56</sup>, transitando da clássica e desacreditada proteção do Direito Civil para a proteção Constitucional, albergada sob um princípio: o da Dignidade da Pessoa Humana, que deve se tornar a viga mestra de todos os ordenamentos jurídicos e sociais e devendo o Direito Geral de Personalidade tutelado constitucionalmente. Tal Cláusula Geral deve ser entendida como a positivação da tutela dos direitos do ser humano ao livre desenvolvimento de sua personalidade, direito à vida e à integridade física (e psíquica), e à liberdade.

A partir desta construção teórica, de que o princípio da Dignidade da Pessoa Humana deverá ser o princípio fundante de todos os outros princípios, para que os povos possam de algum modo prevenir e salvaguardar-se de nova ocorrência como a dos totalitarismos da Grande Guerra, as sociedades (principalmente as ocidentais) passam a constitucionalizar aquele princípio como fundamento de todo o ordenamento jurídico interno. Exemplos dessa constitucionalização são a Alemanha em 1949, Itália em 1974, Portugal em 1976, Espanha em 1978, e Brasil e em 1988 com a nova constituição<sup>57</sup>.

A tutela dada ao ser humano pelo Direito Geral de Personalidade não atingirá somente os atributos do ser humano nos aspectos materiais ou patrimoniais (como no sistema de proteção do Direito Civil), mas atingirá, sobretudo, os atributos do ser humano sob o aspecto moral. Assim, a lesão ou ameaça de lesão aos atributos da personalidade humana são de tal ordem importantes para o novo ordenamento jurídico de matriz constitucional que o simples fato da lesão ou sua ameaça já faz mover-se o sistema jurídico em defesa da personalidade agredida de forma real ou potencial, independentemente de haver a constatação de dano à personalidade humana: o simples atentado a ela é já um ilícito, entendendo ilícito por “*todo comportamento humano, todo ato de 3º que provoque, por qualquer modo, perturbação aos bens da personalidade de outrem, mediante violação dos direitos que a protegem*”<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.58.

<sup>57</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.62.

<sup>58</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.98.

O doutrinador, fundando-se em Heinrich Hubmann<sup>59</sup>, distingue três elementos fundamentais na personalidade humana<sup>60</sup>, elementos constitutivos do indivíduo enquanto ser único; são eles:

- a) A dignidade;
- b) A individualidade, a auto-identificação do indivíduo, inerente ao ser humano e ampliado pela autoconstrução pela educação, desenvolvimento moral e espiritual durante a existência do indivíduo;
- c) A pessoalidade, a relação do ser com o mundo que o cerca, pois o homem é um ser social, que em sociedade e na relação com o outro se desenvolve.

Nestes três elementos encontra-se a fundamentação do Direito Geral de Personalidade: é na tutela pelo direito positivo, através de uma cláusula geral de proteção ampla da personalidade, a estes três elementos – dignidade, individualidade e pessoalidade – que emanam da personalidade do ser humano e a constroem que se realiza a tutela ampla da personalidade humana, garantindo que todo ser possa livremente desenvolver sua personalidade com igualdade de oportunidade, realizando cada indivíduo sua tarefa ética.

No direito positivo há duas ordens jurídicas que são fonte dos fundamentos do Direito Geral de Personalidade: a ordem jurídica supranacional e a ordem jurídica interna, nacional.

A ordem jurídica supranacional visa tutelar e salvaguardar a dignidade do ser humano, e tem como suas principais fontes normativas 1. a Declaração Universal dos Direitos do Homem, principalmente em seu preâmbulo e em seus arts. 3º, 5º, 12 e 29<sup>61</sup>, 2. a Convenção Européia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, e 3. a 17ª Convenção de Haia<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup>Heinrich Hubmann, um dos mais importantes pesquisadores alemães contemporâneos quanto ao tema dos direitos da personalidade.

<sup>60</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.114.

<sup>61</sup>ONU: Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10.12.1948.

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens

Ainda pode-se encontrar a gênese da constitucionalização dos direitos da personalidade do trabalhador positivados na Constituição Federal a partir da construção jurisprudencial das várias resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT-Genebra), as quais desaguaram em 19 de Junho 1998 em Genebra na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho<sup>63</sup>, visando reforçar junto aos Estados signatários (entre eles o Brasil) a necessidade de ampliar a efetividade da proteção aos direitos fundamentais do cidadão trabalhador.

A ordem jurídica nacional tem a Constituição com principal fonte, trazendo esta, ou expressamente Cláusula Geral de Tutela da Personalidade Humana, como nos casos das constituições alemã, italiana e espanhola entre

---

gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum,

(...)

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

(...)

art.3º Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

(...)

art.5º Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

(...)

art.12 Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

(...)

rt.29 1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.

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

<sup>62</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.93.

<sup>63</sup>OIT. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra, 1998.

(...)

Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal:

A Conferência Internacional do Trabalho, ...

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos Direitos Fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

(...)

outras, ou trazendo implicitamente a Cláusula, tutelando a Personalidade Humana através de princípios fundamentais (conjunto de princípios que dão sustentação ao Direito Geral de Personalidade e informam os Direitos Especiais da Personalidade), sendo exemplo desta a Constituição do Brasil, onde a CF/88, no art. 1º, incisos II e III trazem o princípio fundante da dignidade humana e o da cidadania, e o art. 5º, § 2º, que prevê a internalização (após procedimento legislativo no Congresso Nacional) dos direitos e garantias fundamentais oriundas de tratados externos (ordem jurídica supranacional).

Após a constitucionalização dos Direitos de Personalidade e repersonalização do Direito Civil, houve um retorno da doutrina à busca de uma tipificação exhaustiva destes direitos, gerando um fracionamento que objetivava uma utópica previsão legal de todos os Direitos de Personalidade. Esta fase tinha a intenção de, ao dar tipificação e previsão legal a “todo” e qualquer direito de personalidade possível, trazer segurança jurídica e maior efetividade a estes, mas, no entendimento de Szaniawski, longe de trazer tal segurança trouxeram a insegurança e a não efetividade destes direitos, pois onde se faz um rol pretensamente extenso (além de serem feitos por metodologias de classificação sem cientificidade) qualquer direito não tipificado deixa a codificação lacunar quanto a sua tutela, e a evolução social tem trazido sempre mais e mais direitos de personalidade a serem tutelados<sup>64</sup>; assim, onde se buscava maior efetividade, este fracionamento dificultou e mesmo impediu a efetivação da tutela à personalidade humana.

Assim, contrariamente a qualquer fracionamento ou tipificação exhaustiva, a doutrina mais contemporânea tem optado pela tutela constitucional de um Direito Geral de Personalidade, com uma categoria especializada de direitos que compõem a personalidade humana que merecem atenção mais detida do legislador e tipificação, os chamados Direitos Especiais de Personalidade, que podem ser considerados “*micro-sistemas*” que convivem harmonicamente com a cláusula geral da dignidade humana<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.124.

<sup>65</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.126.

Fazendo a análise das modalidades de tutela ao Direito Geral de Personalidade em nosso ordenamento jurídico pátrio, o doutrinador Elimar Szaniawski identifica as seguintes ordens de tutela:

1. Sistema de Tutela da Personalidade Humana na Constituição, onde não há uma Cláusula Geral expressa como em outras constituições (como a alemã), havendo sim os princípios fundamentais de proteção à dignidade e aos direitos fundamentais do homem, em um sistema de tutela que inclui um Direito Geral de Personalidade concomitante com a tutela tipificada dos Direitos Especiais da Personalidade, tais como direito à vida, à liberdade, etc. em um sistema que o doutrinador conceitua como misto de proteção, podendo ainda ser entendida a tutela ao princípio da dignidade humana como cláusula geral implícita;
2. Direito Geral de Personalidade e a tutela da personalidade através de Cláusula Geral: conforme já referido, a Constituição Federal não contempla uma Cláusula Geral<sup>66</sup> de tutela ao Direito de Personalidade, mas de forma implícita deve ser considerada como Cláusula Geral Constitucional os princípios fundamentais da igualdade contemplado no preâmbulo e no *caput* do art. 5º, e principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, constante do art. 1º, inciso III. No mesmo sentido se posiciona o professor Gustavo Tepedino da Universidade de Camerino, Itália, afirmando que os Direitos da Personalidade são a positivação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois a dignidade retrata todos os atributos inerentes ao ser humano, os seus valores e princípios, sendo a dignidade *“cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, a dignidade é o valor máximo de nosso ordenamento*

---

<sup>66</sup>O doutrinador Szaniawski, em sua obra *Direitos de Personalidade e sua Tutela*, apresenta exemplo da típica Cláusula Geral de tutela ao Direito Geral de Personalidade, contemplada na Constituição Alemã em seu art. 2º, abaixo transcrito a partir da obra do doutrinador:

“Art. 2º, alínea 1: Todos têm direito ao livre desenvolvimento da sua personalidade, nos limites dos direitos de outrem, da ordem constitucional e da ordem moral.

Alínea 2: Todos têm direito à vida e à integridade física. A liberdade da pessoal é inviolável. Só a lei pode restringir estes direitos.”

*jurídico, devendo informar todas as relações jurídicas e estando sob seu comando a legislação infraconstitucional*<sup>67</sup>. Este princípio – da dignidade - é a base estruturante aos demais direitos disseminados no corpo constitucional. Assim, segundo o doutrinador<sup>68</sup>, o Direito Geral de Personalidade em nossa Constituição tem sua tutela assegurada por um sistema apoiado nos seguintes pontos:

- a. O princípio da Dignidade da Pessoa Humana positivado no art. 1º, inciso III como princípio fundante e *viga mestra* dos demais elementos, sendo este o foco principal e Cláusula Geral implícita, a qual inclui dois aspectos: a integridade do ser humano, dando proteção ao indivíduo no que tange a ofensas à sua integridade física e psíquica, assegurando sua vida segundo o princípio *neminem laedere*, e o direito do ser humano à sua intelectualidade, traduzindo-se no direito à sua autodeterminação, liberdade de ir e vir, de ser e viver onde e como melhor lhe aprouver, liberdade de desenvolver todas as potencialidades de sua personalidade;
- b. O direito ao Patrimônio Mínimo, constante no art. 5º, inciso XXIII (garantia do direito de propriedade), e no Título VII, Capítulos II (da política urbana) e III (da política agrícola e fundiária e da reforma agrária);
- c. O direito à Saúde, constante do Título VIII, Capítulo II (da seguridade social);
- d. O direito ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado, contemplado no Título VIII, Capítulo VI (do meio ambiente), onde a doutrina inclui o meio-ambiente laboral;

---

<sup>67</sup>TEPEDINO, Gustavo. *A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro*.in *Temas de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p.47.

<sup>68</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.138.

e. O direito à família, constante do Título VIII, Capítulo VII (da família, da criança, do adolescente e do idoso).

3. Direito Especial de Personalidade na Constituição, na forma dos direitos tipificados no art. 5º, *caput* e incisos da Constituição, quais sejam:

- a. Direito à vida, à igualdade, à liberdade, à segurança e à propriedade no *caput* do artigo;
- b. Direito à integridade psicofísica, inciso III;
- c. Direito à livre manifestação do pensamento, inciso IV;
- d. Direito de resposta e direito à imagem, inciso V;
- e. Direito à livre expressão da atividade intelectual, inciso IX;
- f. Direito à intimidade e à vida privada, à honra e à própria imagem, inciso X;
- g. Direito à inviolabilidade da moradia, inciso XI;
- h. Direito de segredo, inciso XII;
- i. Direito à liberdade em suas várias modalidades, incisos XIII, XV, XVI e XVII;
- j. Direito do autor e inventor, incisos XXVII, XXVIII, XXIX;
- k. Direito de acesso à justiça, inciso XXXV.

Não se constitui, segundo o doutrinador, em rol fechado (*numerous clausus*), mas podendo ser encontradas disseminadas no corpo da Carta Magna diversas outras tipificações.

4. Direito de Personalidade na Codificação Civil, constante dos arts. 11 a 21 do Código Civil de 2002, tutelando os direitos em dois campos de atuação:

- a. A tutela geral da personalidade constante do art. 12, constituindo-se em Cláusula Geral infraconstitucional, devendo sua hermenêutica ser realizada em consonância

com a previsão constitucional do princípio da Dignidade da Pessoa Humana;

- b. A tutela por tipificação de Direitos Especiais da Personalidade nos arts. 13 a 21, forma de reminiscência civilista da teoria fracionária dos Direitos da Personalidade, segundo o doutrinador<sup>69</sup>.

José Afonso<sup>70</sup>, por sua vez, propõe uma classificação destes direitos de personalidade, os quais poderiam assim ser classificados em:

- a) Direito à vida: subdividindo-se em direito à existência propriamente dita, direito à integridade física e à integridade moral, pois vida no sentido constitucional é a vida acompanhada de Dignidade, a Dignidade da Vida e da Pessoa Humana;
- b) Direito à Privacidade: incluindo o direito à intimidade, direito à preservação da vida privada, à honra e à imagem;
- c) Direito de igualdade: em sentido amplo da isonomia constitucional;
- d) Direito de liberdade: não somente a chamada liberdade externa, física, a da livre locomoção, mas também a liberdade interna, de autodeterminação e possibilidade de plena realização de todo o potencial do ser humano sem limitações dadas por outros ou pelo Estado, a não ser em virtude de lei, a liberdade de expressão e opinião, de comunicação e de religião, de expressão cultural e de conhecimento, etc;
- e) Direito de propriedade: não apenas o direito à propriedade da vertente constitucional liberal, ou seja, o direito de tê-la livre da interferência de terceiros e de livremente usar e fruir e reavê-la de quem a tenha usurpado, mas também o

---

<sup>69</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.178.

<sup>70</sup>DA SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25.ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p.191-195.

direito de acesso à propriedade, direito de todo indivíduo de participar das benesses da propriedade e da função social constitucional desta, de ter que seja ao menos um direito à propriedade aos seus direitos da personalidade.

Do mesmo entendimento que os doutrinadores Szaniawski e Tepedino, a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que realiza estudos relacionados ao tema dos Direitos da Personalidade e do ASSÉDIO MORAL; a ministra observa que “*a teoria do Assédio Moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o art. 1º, inciso III da Constituição*”<sup>71</sup>, face à inexistência de normatização específica quanto ao tema.

Para o escopo do presente estudo, também essencial a tutela dada pelo ordenamento à Dignidade da Pessoa Humana em relação ao indivíduo trabalhador. Conforme já anteriormente referido, a Constituição Federal positivou os Direitos e Garantias Fundamentais gerais do ser humano em seu art. 5º, mas no que tange à plena realização digna do homem laboral a Carta Maior positivou ao trabalhador Direitos Especiais de Personalidade, direitos específicos inerentes à relação laboral constantes do art. 7º da Constituição, direitos que se prolongam a partir da definição dos Direitos de Personalidade do art. 5º. De grande importância ao presente estudo o inciso XXVIII do referido art. 7º, o qual prescreve ser direito do trabalhador “*seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*”<sup>72</sup>, pois consoante análise a ser realizada no item seguinte (3.3.2), o Assédio Moral pode ser caracterizado como doença profissional decorrente de acidente de trabalho. Será visto posteriormente que este inciso da previsão legal à responsabilidade subjetiva do empregador pela segurança do empregador, mas que pode e deve ser expandida para a responsabilidade objetiva através de hermenêutica constitucional a partir dos princípios gerais do direito.

Também assim, há a tutela à Dignidade do Trabalhador por codificação infra-constitucional no Texto Trabalhista Consolidado, conforme o art. 483 da

<sup>71</sup>Tribunal Superior do Trabalho. *Assédio moral na Justiça do Trabalho*. Brasília: Assessoria de Comunicação Social, 2007.

<sup>72</sup>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tutela a proteção à honra e à incolumidade física, dando ao trabalhador o direito à chamada Rescisão Indireta na eventual ocorrência de comportamentos na atividade laboral que possam atentar contra a honra do trabalhador<sup>73</sup>, devendo o empregador respeitar a dignidade do empregado evitando práticas que possam atentar contra seus direitos da personalidade, principalmente no que tange à sua liberdade de auto-realização dentro do ambiente de trabalho, à sua intimidade e honra, à sua integridade, seja a física seja a psíquica.

Em conclusão do tópico, a forma de violência e coação constituída pela prática do Assédio Moral vem a atuar de forma preponderantemente psicológica sobre o assediado. Conforme anteriormente analisado, os comportamentos que tipificam o Assédio são caracteristicamente de pressão sobre a psique da vítima (ver item 3.2), isolamento forçado, injúrias, depreciação de seu caráter, ataque às suas convicções políticas ou religiosas, desrespeito, críticas à vida privada, ofensas quanto a deficiências ou aspectos físicos, qualificações desdenhosas, assédio ou agressão sexual por gestos ou propostas, invasão da vida privada, pequenas agressões físicas, ameaças explícitas ou veladas de violência física, etc. O rol, conforme visto anteriormente, é extenso e apenas exemplificativo: ser humano é extremamente criativo quando deseja destruir seu semelhante.

---

<sup>73</sup>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

(...)

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

(...)

Importa identificar que são atos e atitudes que, confrontadas com a prescrição normativa quanto ao Direito Geral de Personalidade, indicam ser claramente atos de lesão a estes direitos, à vida com qualidade, à liberdade, à integridade física e moral, ao desenvolvimento pleno da personalidade, do direito à honra, entre outros, enfim e em resumo: clara ofensa ao preceito constitucional fundante da Dignidade da Pessoa Humana, portanto, como ofensa a estes direitos deve o Assédio Moral ser tratado, residindo neste fato a fundamentação à necessidade de responsabilização ao agente assediador.

Será visto no próximo item como este conjunto de lesões à personalidade do assediado, agora identificadas como lesões à Dignidade tutelada pelo Direito Geral de Personalidade e pelos Direitos Especiais de Personalidade, vão atuar sobre a psique da vítima do Assédio, gerando consequências além da ordem psicológica, avançando para a formação de um quadro psicossomático, com um quadro de sintomatologia física conseqüente da pressão psicológica do assediador, quadro que será configurado como de doença ocupacional.

### 3.3.2 Assédio Moral como Doença Ocupacional (Acidente de Trabalho)

A verdadeira campanha de desmonte físico e psíquico do assediador sobre o assediado, de contínua e intensa lesão à sua personalidade, traz sérias conseqüências à integridade física e psíquica do indivíduo.

A prática reiterada de atos e comportamentos característicos do ASSÉDIO MORAL atua sobre a psicologia do assediado e sobre sua personalidade, gerando conseqüências de ordem física e psíquica. Em Tese de Mestrado em Psicologia Social a pesquisadora Margarida Barreto<sup>74</sup> divulgou resultado de pesquisa realizada em 1996 entre trabalhadores de grandes e médias empresas de São Paulo, no total de 2.000 trabalhadores de 97 empresas, demonstrando os resultados sobre a sintomatologia física e psicológica apresentada por indivíduos vítimas de ASSÉDIO MORAL, com evidências do quadro clínico no trabalhador assediado moralmente:

---

<sup>74</sup>BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 2000.266f. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social: PUC, São Paulo, 2000.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100%	-
Dores generalizadas	80%	80%
Palpitações, tremores	80%	40%
Sentimento de inutilidade	72%	40%
Insônia ou sonolência	69,6%	63,6%
Depressão	60%	70%
Diminuição da libido	60%	15%
Sede de vingança	50%	100%
Aumento da pressão arterial	40%	51,6%
Dor de cabeça	40%	33,2%
Distúrbios digestivos	40%	15%
Tonturas	22,3%	3,2%
Idéia de suicídio	16,2%	100%
Falta de apetite	13,6%	2,1%
Falta de ar	10%	30%
Passa a beber	5%	63%
Tentativa de suicídio	-	18,3%

Observa-se pelo resultado da pesquisa a grande incidência de sintomatologia física ocupacional conseqüente da pressão psicológica e à personalidade exercida sobre o indivíduo pela prática do ASSÉDIO MORAL (dores, palpitações, insônia, dor de cabeça, distúrbios digestivos, etc.).

A pesquisadora Hirigoyen faz a descrição da evolução do quadro psíquico de estresse gerado pelo Assédio Moral para um quadro de sintomatologia física, sendo oportuna a transcrição do trecho descritivo<sup>75</sup>:

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for sua origem. Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica.

<sup>75</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.172.

No mesmo trecho, continua a autora:

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

Prossegue Hirigoyen sobre o quadro psíquico do assediado:

Como essas pressões continuam por longos períodos (meses ou até anos), a resistência do organismo esgota-se, e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica. Desordens funcionais e orgânicas podem sobrevir, em consequência das perturbações neurohormonais.

Pela descrição acima relatada, observa-se que há uma evolução do quadro de coação psicológica para um quadro de sintomatologia física, sendo esta situação instalada pelo Assédio Moral no âmbito da relação laboral ou em função direta desta, evolução que corresponde à descrição da Legislação Previdenciária de um quadro de Doença Ocupacional decorrente de Acidente de Trabalho.

Segundo a caracterização da Medicina Legal, dada por Genival V. de França<sup>76</sup>, o dano de natureza trabalhista deve ser entendido dentro do conceito geral de acidente de trabalho, aquele cuja ocorrência dá-se no exercício de atividade ou tarefa no âmbito da prestação de serviço ao contratante, estando englobados no conceito de acidente de trabalho tanto a doença do trabalho ou ocupacional (entendida como “*a enfermidade proveniente de certas condições especiais ou excepcionais em que o trabalho venha a ser realizado*”) quanto a doença profissional (entendida como “*qualquer doença inerente ao desempenho de determinados ramos da atividade laboral e relacionada pelo Ministério da Previdência Social*”) <sup>77</sup>.

Assim, caracterizam o acidente de trabalho:

- A existência de uma lesão pessoal;
- Incapacidade para o trabalho;
- Nexo de causalidade;
- Existência de certas condições de tempo e lugar. <sup>78</sup>

<sup>76</sup> Genival Veloso de França, professor titular de medicina legal em Direito na Universidade Federal da Paraíba, autor da obra *Medicina Legal*, entre outras obras a respeito da medicina aplicada ao direito e à Medicina do Trabalho.

<sup>77</sup> FRANÇA, Genival Veloso de. *Medicina Legal*. 7.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004. pg. 166.

<sup>78</sup> FRANÇA, Genival Veloso de. *Medicina Legal*. 7.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004. pg. 193.

A Legislação Previdenciária, na forma da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991 em seus arts 19 e 20, prescreve as condições para a configuração de doenças profissionais ou ocupacionais como acidentes de trabalho:

(...)

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

(...)

Art. 20. **Consideram-se acidente do trabalho**, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: (grifo nosso)

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 I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º **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.** (grifo nosso)

(...)<sup>79</sup>

O art. 21 da referida Lei nº 8.213/91 é explícito em descrever ocorrências tipificadoras de doença ocupacional que podem ser plenamente equiparadas com a sintomatologia doutrinariamente descrita como característica do Assédio Moral. Senão vejamos:

(...)

Art. 21. **Equiparam-se também ao acidente do trabalho**, para efeitos desta Lei: (grifo nosso)

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução

<sup>79</sup>BRASIL. Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

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

a) **ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;** (grifo nosso)

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

(...)<sup>80</sup>

Porém, a simples constatação da sintomatologia física e mental decorrente do Assédio Moral não basta ao perfazimento da responsabilização ao agente do dano gerado. Deve-se fazer a constatação objetiva do nexo causal entre a prática do Assédio e a sintomatologia presente no assediado. Segundo o art. 21-A da mesma Lei, há ainda a prescrição da necessidade da constatação do nexo causal entre os atos geradores do acidente e suas consequência sobre o indivíduo, conforme art. 21-A:

(...)

Art. 21-A. A **perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo**, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. (grifo nosso)

(...)<sup>81</sup>

A determinação deste necessário nexo causal deve dar-se em conformidade com a resolução nº 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina (CFM), a qual no artigo 2º prescreve como condicionantes para o estabelecimento do nexo causal entre atividade laboral e doença ocupacional a perícia médica por *agente clínico*<sup>82</sup>.

<sup>80</sup>BRASIL. Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>81</sup>BRASIL. Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>82</sup>BRASIL. Conselho Federal de Medicina. (Resolução nº 1.488 de 11 de Fevereiro de 1998, Modificada pela Resolução CFM n. 1810/2006).

(...)

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

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

II - o estudo do local de trabalho;

O referido art. 21-A, ao prescrever a necessidade de constatação do nexo causal entre ação e dano gerado, refere-se à correlação entre a atividade empreendida e a doença dela decorrente, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID). Assim, em cumprimento à Lei nº 8.080/90, foi emitida pelo Ministério da Saúde a Portaria/MS nº 1.339 de 18 de Novembro de 1999 regulamentando o art. 6º, § 3º, inciso VII, da referida Lei, instituindo a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho<sup>83</sup> lista as doenças laborais em relação aos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, com os Códigos CID correspondentes. Assim no que tange ao escopo do presente estudo, pode-se encontrar:

Doença	Agentes Etiológicos ou Fatores de Risco de Natureza Ocupacional
Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado ao trabalho) (F10.2)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5); Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
Reações ao Estresse Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de Estresse Pós-Traumático (F43.1)	Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico ou após assalto no trabalho (Z56.6); Circunstância relativa à condições de trabalho (Y96)
Outros transtornos neuróticos especificados (inclui Neurose Profissional) (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-); Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z56.6)
Transtorno do Ciclo Vigília-Sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno) (Z56.6); Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
Sensação de estar acabado (síndrome de	Ritmo de trabalho penoso (Z56.3);

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos;

V - a literatura atualizada;

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

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

VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

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

(...)

<sup>83</sup>MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social – *Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde*.580.f.2001.

burn-out, síndrome do esgotamento profissional (Z73.0)	Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z56.6)
Angina Pectoris (I20.-)	(...); Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-)
Arritmias Cardíacas (I49.-)	(...); Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-)

Fonte: Ministério da Saúde

Nota: segmento da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho segundo Portaria/MS nº 1.339

Segundo Genival V. de França, a constatação do nexo causal é a parte mais complexa de uma perícia médica relativa à avaliação médico-legal do dano psíquico<sup>84</sup>, uma vez que a relação dano pessoal e seqüela psíquica “é um pressuposto imprescindível de ser avaliado e, por isso, não pode deixar de ser um ponto primordial da perícia”. Primeiramente, cabe a caracterização da quantificação e da qualificação clínico-médica do dano psíquico, segundo metodologia clínica-psiquiátrica convencional. O autor prescreve requisitos à constatação do nexo causal, quais sejam:

*...é necessário que se tenha um diagnóstico certo da lesão inicial, que ele seja decorrente do traumatismo, que não exista anteriormente a lesão ou suas conseqüências, que as manifestações psíquicas atuais tenham relação estreita com a ofensa física ou moral recebida, que haja relação de temporalidade, isto é, que exista uma coerência de prazo entre a lesão e as seqüelas, que haja uma lógica anatomo-clínica e que se tenha um diagnóstico atual.<sup>85</sup>*

Assim, perfaz o Assédio Moral, lesão também ao Direito Especial de Personalidade da integridade física e psíquica.

Na lição do Professor Elimar Szaniawski, proteger a integridade psicofísica é pré-condição à proteção ao direito de pleno desenvolvimento da personalidade do indivíduo, uma vez que a restrição à integridade física ou à saúde pode levar “à redução de sua capacidade de trabalho, de suas atividades normais e de relacionamento social”<sup>86</sup>.

<sup>84</sup> FRANÇA, Genival Veloso de. *Medicina Legal*. 7.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004. pg. 169.

<sup>85</sup> FRANÇA, Genival Veloso de. *Medicina Legal*. 7.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004. pg. 169.

<sup>86</sup> SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.466.

Esta integridade, ainda segundo o Professor, é una, sendo tutelada pelo Direito Especial de Personalidade à saúde, com perfis físicos e psíquicos dinamicamente conectados, um influenciando o outro diretamente. Onde a mente sofre o físico declina e vice-versa, e assim a integridade una é pressuposto ao pleno desenvolvimento da personalidade, sendo este desenvolvimento livre e sem contrariedades um direito absoluto. A vítima do abuso, da perversão, tem o direito a por termo aos atos que lesam ou ameaçam lesar sua integridade.

Assim, em conclusão ao item e para fins deste estudo, contata-se a possibilidade de qualificação dos atos caracterizadores de Assédio Moral como geradores de dano físico e psíquico ao assediado em razão dos atos de Assédio, com consequências no trabalhador tipificáveis como doença ocupacional e do trabalho, com necessária determinação de nexos causal entre os atos assediadores e suas consequências físicas e psíquicas no assediado, sendo este nexo causal determinável por perícia médica trabalhista, e a partir destes elementos – sintomatologia, nexo causal entre a ação de Assédio e o dano evidenciado pela sintomatologia – trazer à responsabilização o agente do dano e/ou quem por ele é responsável.

Se passará, nos próximos capítulos, ao exame das consequências jurídicas do Assédio Moral. Porém, deve-se primeiramente fazer um pequeno resumo e conclusão das características essenciais do Assédio Moral descortinadas até este momento, com base na doutrina colacionada, quais sejam:

1. A inserção do tema na problemática das relações de produção na sociedade tipicamente de risco do modo de produção capitalista pós-industrial, principalmente gerado o Assédio pela introdução de um novo paradigma de produtividade e competitividade a qualquer preço, tornando o ser humano ferramenta dispensável desde que não continuamente adaptável e em movimento, e sujeita a imensa carga de pressão por necessidade de ser tão produtiva e competitiva quanto a corporação ou empresa que o emprega;
2. ASSÉDIO MORAL como forma de atuação disseminada pelo tecido social, como na família, nas relações sociais, etc, e não apenas no ambiente laboral, com as seguintes características principais: 1. campanha composta de comportamentos abusivos com intensa

violência psicológica, 2. que se estendem no tempo, 3. com o dolo de destruir a integridade física ou psíquica da vítima , 4. e que trazem danos físicos e psíquicos ao assediado.

3. O ASSÉDIO MORAL como violação do Direito Geral de Personalidade, atingindo, entre outros direitos tutelados, precipuamente a liberdade e a dignidade da pessoa humana;
4. Sua caracterização como forma de violência no ambiente laboral e não apenas como uma forma de relacionamento social desvirtuado, assim como o fato de constituir-se em conduta violenta anormal, contínua e reiterada, visando isolar e/ou excluir determinado indivíduo do convívio de seus pares, induzindo-o a demitir-se, aposentar-se precocemente ou colocar-se em licença médica, enfim, buscando formas de obter sua ausência periódica ou definitiva, livrando-se a organização das verbas rescisórias inerentes a uma demissão imotivada, ou livrando-se os colegas de um competidor laboral;
5. A coação social intrínseca ao ASSÉDIO MORAL, instalando-se em qualquer organização humana em que imperem formas de hierarquia sem responsabilidade ou em qualquer instituição ou organização social que se embase na desigualdade social e no autoritarismo, não sendo assim fenômeno novo, apenas seu estudo sistemático o é, mas fenômeno antigo já imerso no tecido social.
6. O entendimento de organismos nacionais e internacionais (OIT, OMS, MS, entre outros) do ASSÉDIO MORAL como doença laboral psicossomática e com clara sintomatologia que permite evidenciar objetivamente o nexo causal entre ação (assédio) e efeito (comprometimento da saúde física e mental do trabalhador).

## 4 A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL PELO ASSÉDIO MORAL

Nos capítulos anteriores foi trazido a estudo o arcabouço conceitual do instituto do ASSÉDIO MORAL, o ambiente social e laboral que possibilita e induz à sua ocorrência, suas características determinantes, as formas de atuação sobre o indivíduo comprometendo sua integridade física e psíquica e atingindo a essência de seus direitos de personalidade e sua dignidade.

Caberá aos próximos capítulos a análise das consequências jurídicas do ASSÉDIO MORAL. Assim, se fará a correlação entre o Assédio gerador de lesão a direitos de personalidade e doença ocupacional com o dano pessoal (material e moral) decorrente destas lesões, com conexão necessária com o estudo da responsabilização ao agente do dano. Não se fará estudo de profundidade vertical sobre estes dois institutos, dano e responsabilidade, visto interessar preponderantemente ao presente estudo a determinação do nexo causal entre a ação de assédio e o dano resultante, e a respectiva responsabilização, priorizando ainda o presente estudo a responsabilização civil em sede trabalhista, apenas incidentalmente fazendo referência à possível responsabilização penal.

Assim, se fará referência às correntes doutrinárias mais importantes sobre ambos os institutos, mas sem se propor a esgotar o tema, visto o objeto do presente estudo ser o ASSÉDIO MORAL em relação aos institutos, e não estes enquanto categorias jurídicas, visando esta metodologia a limitação do âmbito de abrangência do estudo.

### 4.1 CONCEITO E DELIMITAÇÃO DA RESPONSABILIDADE

O doutrinador Sílvio Rodrigues, citando Savatier, define a responsabilidade civil, como *“a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”*<sup>87</sup>. Assim, a um ato que exorbite a esfera de direitos do indivíduo e lese a esfera de direitos do outro deve corresponder uma responsabilização social visando reparar qualquer dano experimentado pelo indivíduo que teve seus direitos

---

<sup>87</sup>RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.6.

(sejam patrimoniais ou extrapatrimoniais) lesados. No mesmo sentido se posiciona Humberto Theodoro Júnior entendendo que ao dever socialmente colocado a cada indivíduo de não lesar o direito do outro corresponde o dever de indenizar<sup>88</sup>.

Diferentemente da esfera da responsabilização penal, prossegue Rodrigues<sup>89</sup>, em que o comportamento do agente de lesão a direito deve se constituir em um ato contra o ordenamento jurídico para gerar a necessária responsabilização penal, em sede de responsabilidade civil não há a necessidade de o agente do dano infringir norma de interesse público, bastando tão somente à responsabilização civil do agente o perfazimento de dano (prejuízo) ao lesado, sendo que a responsabilização se dará via reparação. Assim, o ilícito civil nasce da simples prática do ato que traz lesão, da transgressão do dever jurídico de respeito à esfera de direitos do outro, que pode ser resumido no brocardo *neminem laedere*<sup>90</sup>.

No mesmo sentido a importante posição doutrinária do Professor Sérgio Cruz Arenhart<sup>91</sup> quanto ao tema da diferenciação entre dano e ato ilícito, alertando para a necessidade de diferenciar-se em sede de responsabilidade civil os conceitos de dano e ilícito. Esta diferença torna-se essencial no presente estudo, pois, conforme anteriormente citado, nem sempre a prática do ASSÉDIO MORAL é caracterizada como um ilícito no sentido que lhe dá a doutrina tradicional, de contrariedade a uma determinante normativa, mas sim um ilícito civil no sentido de Sílvio Rodrigues e Venosa acima exposto, de inadimplemento de um dever contratual; por exemplo, o ato de evitar a comunicação com o subordinado buscando isolá-lo do restante da equipe de produção em princípio não se reveste de ilicitude, ganhando contornos de ato não conforme com o ordenamento ou com o contrato apenas quando torna-se parte da campanha geral de solapamento psíquico do indivíduo, o ato sendo praticado de forma reiterada por um longo período de tempo dentro da esfera da relação empregatícia pré-regulada contratualmente, e em frontal contrariedade aos deveres de não lesionar direitos de terceiro e aos próprios deveres decorrentes da relação jurídica contratual que reveste o contrato-atividade.

---

<sup>88</sup>THEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano Moral.4.ed.atual.e ampl. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001. p.1.

<sup>89</sup>RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.7.

<sup>90</sup>"a ninguém é dado prejudicar outrem": VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003.( Coleção Direito Civil:v.4.). p.20.

<sup>91</sup>ARENHART, Sérgio Cruz. *Perfis da tutela inibitória coletiva*. In *Temas atuais de direito processual civil*;v.6. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003. p.102.

Na lição do professor e doutor em direito Arenhart, o dano “*corresponde a alguma consequência prejudicial, sentida no mundo concreto, que pode resultar de uma conduta (positiva ou negativa, ação ou omissão) praticada*”. Por esta conceituação, o ato que gera dano não precisa ser ilícito. Por exemplo, gera dano indenizável ao indivíduo a necessidade de o Estado desapropriar dada gleba de terra de sua propriedade em prol do bem comum, nem por isso revestindo-se o ato da desapropriação de ilicitude. Mesmo assim, deverá o Estado ressarcir o indivíduo pelos danos gerados a seu patrimônio.

Já o ato ilícito “*decorre simplesmente da verificação da subsunção de um ato (ou fato) a uma norma jurídica que lhe qualifique*”<sup>92</sup>. Deste modo, pode-se perfeitamente conceber um ato ilícito, como por exemplo atravessar com veículo cruzamento de vias urbanas com sinal vermelho, sem contudo este ato ilícito gerar dano a quem quer que seja, sendo o dano apenas eventual ou acidental. Se uma autoridade de trânsito presenciar a ocorrência, anotara a infração pelo ato antijurídico, apesar de não ter o ilícito gerado nenhum sinistro, portanto, nenhum dano a terceiro.

Esta distinção torna-se importante ao presente estudo visto dar interpretação diversa da costumeira à norma fundamental quanto ao tema do ilícito (art. 186 do CC/2002). O artigo 186 faz a definição de ato ilícito a partir do dano decorrente do ato<sup>93</sup>, relação direta que deve ser mitigada pela hermenêutica no conceito de Arenhart, o qual será por este estudo adotado.

A Responsabilidade Civil é tutelada pelo ordenamento infraconstitucional do Código Civil, nos arts. 927 a 954 do Título IX do Livro I, sendo que o art. 927 constitui-se na Cláusula Geral da responsabilidade civil, tutelando também a responsabilidade por violação a Direito de Personalidade, prescrevendo que:

<sup>92</sup>ARENHART, Sérgio Cruz. *Perfis da tutela inibitória coletiva*. In *Temas atuais de direito processual civil*;v.6. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003. p.101-102.

<sup>93</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

(...)

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

(...)

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.

Assim, o legislador via codificação civil acolheu, ao lado da responsabilidade subjetiva clássica, a responsabilidade objetiva “*com fundamento na teoria do risco criado*”<sup>94</sup>, imputando responsabilidade ao agente do dano mesmo que no normal desenvolvimento de atividade lícita.

Importante sobremaneira ao tema em estudo a prescrição dos arts. 949 e 950, prescrevendo o primeiro que:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Assim, qualquer ofensa à saúde, ou em outras palavras, ao Direito Especial de Personalidade de direito à saúde é à incolumidade física, obriga à indenização dos danos patrimoniais quando da ofensa decorrer danos à saúde física ou psíquica (despesas com tratamentos, lucros cessantes, além dos danos patrimoniais). O artigo não explicita a reparação dos danos extrapatrimoniais, mas, independentemente de prova da existência efetiva do dano (o qual é presumido, dispensando a prova de lesão concreta), caberá, sim, a devida reparação, com fundamentação constitucional no art. 1º, inciso III, e art. 5º, incisos V e X, e com base na Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), cabendo à vítima do Assédio Moral pleitear de forma isolada ou cumulativamente as reparações patrimoniais e extrapatrimoniais<sup>95</sup>.

## 4.2 MODALIDADES DE RESPONSABILIDADE CIVIL

Entre as diversas classificações doutrinárias da responsabilidade civil, serão analisadas as duas modalidades que devem interessar ao tema em estudo: o binômio responsabilidade contratual e extracontratual (aquiliana), e o binômio

<sup>94</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.255.

<sup>95</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.257.

responsabilidade objetiva e subjetiva, devendo haver a devida delimitação quanto a quais das modalidades se submete a tutela do dano pessoal em tema de ASSÉDIO MORAL.

#### 4.2.1 Responsabilidade Contratual e Extracontratual

Diferenciam-se as modalidades contratual e extracontratual por existir na responsabilidade contratual um “liame”, uma relação jurídica pré-existente ao dever de indenizar, surgindo este dever por inadimplemento do próprio contrato que gerou o vínculo, sendo este inadimplemento o ato ilícito que gera a obrigação frente ao dano imposto ao outro; já na modalidade da responsabilidade extracontratual, nenhum vínculo há previamente entre o agente causador do dano e o indivíduo lesado, nascendo a obrigação de reparar o dano da contrariedade ao dever de conduta de não transgressão ao direito do outro<sup>96</sup>.

No tema de interesse do presente estudo, o ASSÉDIO MORAL em sede das relações laborais, a relação pré-existe entre o agressor e a vítima do Assédio Moral na forma de relação jurídica do âmbito das relações trabalhistas, ou seja, do âmbito do contrato-atividade que cria o vínculo trabalhista, sejam agressor e agredido empregados, proprietários ou prepostos de proprietário.

O vínculo de emprego é uma relação jurídica privada com natureza contratual, cabendo às partes contratantes um elevado grau de liberdade na formatação das cláusulas contratuais e seus efeitos de ordem privada, mas é também esta relação jurídica regida por cláusulas de ordem pública, portanto não dispositivas, e com efeitos jurídicos não determináveis pelas partes, mas impostos pela ordem jurídica<sup>97</sup>. Assim, segundo Amauri Mascaro, na base de toda relação de emprego encontra-se uma relação jurídica de natureza contratual, do campo da autonomia privada mas com forte interesse público em sua tutela<sup>98</sup>.

---

<sup>96</sup>RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.9.

<sup>97</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho.20.ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p.556.

<sup>98</sup>Não abordará presente estudo, por extrapolar o foco de seu escopo, a questão do grau de liberdade dos contratantes na escolha das cláusulas contratuais, principalmente em relação ao empregado (discussão doutrinária quanto ao dirigismo contratual e posição de hipossuficiência do contratado); não se abordará a questão da discussão quanto a ser ou não o contrato atividade de âmbito trabalhista um contrato de adesão.

Assentada a questão de ser a relação de emprego uma relação contratual, podemos definir a responsabilidade referente a este vínculo no campo da modalidade *responsabilidade contratual* (não aquiliana), portanto se poderá falar em *ato ilícito* por inadimplemento contratual no que tange ao dano pessoal gerado pelo ASSÉDIO MORAL, pelo dever objetivo que têm os contratantes em cumprir as cláusulas contratuais, sejam as cláusulas voluntariamente definidas ou sejam as cláusulas de direito público que regem as relações trabalhistas (CLT, Constituição Federal, etc.).

#### 4.2.2 Responsabilidade Objetiva e Subjetiva

Outra modalidade de responsabilidade que vem a estudo no que tange ao dano pessoal em sede do Assédio Moral é a que divide a responsabilidade em subjetiva e objetiva.

A responsabilidade subjetiva, para sua configuração, depende da constatação em caso concreto de alguns requisitos, quais sejam: 1. ação ou omissão voluntária; 2. relação de causalidade (nexo causal) entre ação omissão e seu resultado; 3. dano, e 4. prova da culpa do agente<sup>99</sup>. Este é o conceito de responsabilidade subjetiva que emana do Código Civil brasileiro vigente o qual prescreve:

(...)

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.

(...)<sup>100</sup>

O conceito desta responsabilidade subjetiva, fundado na Teoria da Culpa segundo as teorizações tradicionais<sup>101</sup>, porém, precisou nova construção

<sup>99</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.13.

<sup>100</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>101</sup>Conforme exposto por Alvino Lima em: **LIMA**, Alvino. *Do Abuso do Direito e a Responsabilidade Extracontratual*, in *Da Culpa ao Risco*, Cap II. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960. , a base histórica e teórica sobre a qual se construiu todo o arcabouço filosófico e jurídico da Teoria da Culpa

histórica que alargasse o âmbito de imputação, desvincilhando-o da tradicional conexão necessária deste à culpa, avançando paulatinamente para o conceito de *culpa presumida*, e que irá evoluir para a construção conceitual contemporânea da Teoria do Risco<sup>102</sup>, a qual sustenta a responsabilidade de todo indivíduo pelos riscos e perigos que são criados por sua atuação enquanto ator social. Trata-se, na lição de Venosa<sup>103</sup> da "*teoria do risco criado e do risco benefício. O sujeito obtém vantagens ou benefícios e, em razão dessa atividade, deve indenizar os danos que ocasiona*", sendo exemplo dado por Venosa como característico do dever de reparar fundado na responsabilidade objetiva (sem culpa) o da questão acidentária em sede de relação trabalhista.

No mesmo sentido o posicionamento do doutrinador Sílvio Rodrigues, entendendo que o indivíduo que através de sua atividade traz a terceiros ou à coletividade risco de dano deve ser obrigado à respectiva responsabilização na eventualidade de ocorrência de dano, não se questionando para tanto quanto à existência de culpa em suas atividades, devendo-se averiguar tão somente a existência do dano e a relação de causalidade entre a atividade exercida, seja ela lícita ou ilícita, e o dano decorrente a terceiros ou à coletividade<sup>104</sup>.

Este é o conceito de responsabilidade objetiva que emana do Código Civil brasileiro vigente para situações como a do Assédio Moral, o qual prescreve:

(...)

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

---

ocidental, e teve validade e permanência indisputável até a modernidade, submete a responsabilização à culpa em que impera o elemento subjetivo, a responsabilização apenas nos casos de dano a terceiros em que há a intenção da ação, ou de conhecimento dos riscos envolvidos no agir ou de assunção dos riscos de agir, ou ainda por ação danosa executada sem o cuidado exigível da média dos indivíduos, agindo este indivíduo com negligência, imprudência ou imperícia.

<sup>102</sup>Este o ponto de inflexão das teorias jurídicas quanto à responsabilidade civil e ponto importante do presente estudo: a modernidade, social e tecnicamente, trouxe alterações drásticas nas formas de ser e de se relacionar das sociedades humanas; as sociedades de certa forma adquiriram uma nova velocidade a qual alterou as formas relacionais entre os indivíduos, criou técnicas e máquinas que imprimiram um novo ritmo nem sempre alcançável pelo simples ser humano, adensou as populações criando situações de conflito de vizinhança não existentes quando os burgos eram mais dispersos, enfim, criou novas situações que não eram juridicamente tuteladas pela jurisdição da Teoria da Culpa, segundo a lição de Alvino Lima em: **LIMA, Alvino. Do Abuso do Direito e a Responsabilidade Extracontratual, in Da Culpa ao Risco**, Cap II. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960.

<sup>103</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003.( Coleção Direito Civil:v.4.). p.13.

<sup>104</sup>RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.11.

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.

(...)<sup>105</sup>

Alerta porém Venosa para o fato de que não há a exclusão de nosso ordenamento da responsabilidade subjetiva pela objetiva<sup>106</sup>. A responsabilidade extracontratual mantém-se atrelada à necessidade de conexão com o elemento culpa, cabendo a incidência da responsabilidade sem culpa no caso expresso no art. 927, § único, ou seja, “*nos casos especificados em lei*”, ou na ocorrência de ato ilícito, mormente na responsabilidade contratual ou, no entendimento doutrinário, na incidência de situação que possa caracterizar o risco-proveito.

Para nossa finalidade de estudo, a responsabilidade pelos danos pessoais na prática do Assédio Moral deverá ser enquadrada na modalidade de responsabilidade objetiva contratual, com fulcro no risco-proveito.

Neste sentido, importante a posição doutrinária do professor Raimundo Simão de Melo<sup>107</sup>, pois reflete a aplicação *in concreto* e interpretativa cotidiana do conceito acima proposto. Entende Simão de Melo que os rumos atuais da responsabilidade civil estão a conduzir a jurisprudência ao entendimento da incidência da responsabilidade objetiva das empresas pelos danos infligidos ao empregado, a partir da doutrina do risco-criado (risco-proveito) e, assim, cabendo ao empregado lesado em seus direitos tão somente a prova do dano infligido e a relação deste com a ação ou omissão do empregador que deram origem à circunstância acidentária<sup>108</sup>.

Aponta ainda Simão de Melo que a doutrina mais tradicionalista se baseia no disposto na Constituição Federal no art. 7º, inciso XXVIII, para tentar impor interpretação constitucional que restrinja à responsabilidade subjetiva a imputável ao empregador. Entende ele que não deve o hermeneuta constitucional

<sup>105</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>106</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003.( Coleção Direito Civil:v.4.). p.15.

<sup>107</sup>Raimundo Simão de Melo, Procurador Regional do Trabalho, Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, e professor de Direito e de Processo do Trabalho.

<sup>108</sup>MELO, Raimundo Simão. *Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho in Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador – responsabilidades – danos material, moral e estético*. São Paulo: LTr, 2004, trecho in Revista do TST, Brasília, vol. 72, nº 1, jan/abr 2006. p.69-90

fazer tal interpretação restritiva da prescrição normativa constante do referido artigo, o qual prescreve, no *caput* e no inciso XXVIII que:

(...)

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

(...)<sup>109</sup>

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

(...)

Contrapõem a esta interpretação restritiva o procurador Simão de Melo, em essência, dois argumentos: 1. a interpretação extensiva do art. 225, § 3º da CF/88, que prescreve a responsabilidade objetiva por danos ao meio-ambiente, estendendo o intérprete o conceito de meio-ambiente ao meio-ambiente de trabalho, portanto havendo responsabilidade objetiva do empregador pelas condições do meio-ambiente de trabalho<sup>110</sup>, o qual é deteriorado pela prática do ASSÉDIO MORAL; 2. a hermenêutica do *caput* do próprio art. 7º da CF/88 que explicita ser o rol contido nos incisos não exaustivo, visto prever o *caput* do artigo ser direitos dos trabalhadores, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*, sendo portanto o inciso XXVIII uma das garantias mínimas ao trabalhador, e não instrumento de restrição ao direito do trabalhador como quer parte da doutrina.

Portanto incide sobre o artigo e seus incisos a interpretação extensiva da lei segundo o princípio *in dubio pró misero*, pois não são os dispositivos da lei normas de conteúdo fechado. Assim, ao legislador infraconstitucional é deixada a liberdade de legislação ordinária que crie direitos ampliados a partir do rol do art. 7º, não se constituindo este em *numerous clausus*, mas tão somente em rol de princípios protetivos mínimos, garantias mínimas ao trabalhador.

<sup>109</sup>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>110</sup>No mesmo sentido, de extensão do conceito constitucional de meio-ambiente ao meio-ambiente de trabalho, se posiciona João Manoel Grott, propugnando por um entendimento amplo do conceito, sendo que *“neste sentido amplo está inserido o meio ambiente do trabalho, desde que este deixa de ser visto como recurso, passando a ser visto como condição da manutenção da vida, necessitando urgentemente da criação de uma política nacional que busque de forma clara, protegê-lo e resguardá-lo, não só nos aspectos naturais do meio ambiente, mas sim a toda uma interação do homem e o meio a qual ele pertence!”*, proteção na forma de normas que viabilizem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, normas de saúde, higiene e segurança. In GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção – A salvaguarda do trabalhador*. 1.ed. 4. tir. Curitiba: Juruá, 2007.p.84-86.

Sendo o direito do trabalho em essência de cunho protetivo, sendo o princípio protetivo a viga mestra deste, a hierarquização de normas do sistema leva em conta não apenas a sistemática tradicional, a qual posta no “alto” do sistema a Constituição como norma de validade de todo o sistema; no direito do trabalho, acima da norma constitucional há o princípio protetivo como validador de todo o sistema<sup>111</sup> de tutela dos direitos do trabalhador.

Assim, o legislador infraconstitucional complementa e amplia estes direitos protetivos mínimos, como na ampliação do conceito de responsabilidade subjetiva do inciso XXVIII à responsabilidade objetiva constante do art. 927 do CC/2002 e o hermeneuta amplia o campo de aplicação do princípio de proteção ao meio-ambiente ao meio-ambiente laboral para trazer à tona a tutela do direito do trabalhador a um meio-ambiente saudável, e imputar a responsabilidade civil objetiva ao agente do dano na ocorrência, por exemplo, da doença ocupacional gerada pelo Assédio Moral devida às más condições do meio-ambiente de trabalho<sup>112</sup>.

A par desta responsabilidade objetiva pelas condições do meio-ambiente de trabalho, Simão de Melo colaciona como *“premissa básica para se entender a responsabilidade civil nas relações de trabalho subordinado”*<sup>113</sup> a conjunção do § único do art. 927 do CC/2002 com o art. 2º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que prescreve em seu *caput* *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”*(grifo nosso), possibilitando a imposição da teoria do risco (risco-proveito) em casos concretos específicos, como na incidência da prática do ASSÉDIO MORAL.

No mesmo sentido se posiciona o professor Genival Veloso de França, asseverando que contemporaneamente as legislações referentes aos acidentes de

---

<sup>111</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. 20.ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p.350.

<sup>112</sup>MELO, Raimundo Simão. Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho in Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador – responsabilidades – danos material, moral e estético. São Paulo: LTr, 2004, trecho in Revista do TST, Brasília, vol. 72, nº 1, jan/abr 2006. p.75.

<sup>113</sup>MELO, Raimundo Simão. Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho in Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador – responsabilidades – danos material, moral e estético. São Paulo: LTr, 2004, trecho in Revista do TST, Brasília, vol. 72, nº 1, jan/abr 2006. p.79.

trabalho tem sua fundamentação na teoria do *risco profissional*<sup>114</sup>, segundo a qual toda e qualquer atividade, por mais simples que seja, comporta um carga de risco independente da atuação cuidadosa ou não, seja do empregado seja do empregador, sendo portanto o risco inerente à atividade humana e, portanto, independente de qualquer preocupação com a constatação de eventuais culpabilidades por qualquer ocorrência acidentária laboral, sendo o acidente considerado como *inevitável*, sendo configurado em termos da medicina legal o risco profissional no âmbito do ASSÉDIO MORAL como risco genérico, o que incide sobre todas as pessoas, independentemente de qual a ocupação ou atividade desenvolvida, no que concorda Orlando Gomes em sua obra Curso de Direito do Trabalho ao fazer a análise do acidente de trabalho, admitindo a necessidade de embasamento da responsabilidade do empregador independente de culpa na *teoria do risco profissional*<sup>115</sup>

#### 4.2.3 Pressupostos da Responsabilização no Assédio Moral

Por fim, determinada a modalidade e o embasamento jurídico da responsabilidade que incide sobre o ato ilícito constituído na prática do Assédio Moral, qual seja responsabilidade civil contratual objetiva, incumbe agora analisar os pressupostos à responsabilização do agente do dano infligido pelo Assédio.

Conforme anteriormente citado, são quatro os pressupostos (ou requisitos) segundo a doutrina clássica<sup>116</sup>:

1. *Ação ou omissão do agente*: sendo responsável o agente por ato próprio, de terceiro a seu mando ou de coisas sob sua responsabilidade. Ao tema do Assédio Moral em sede trabalhista, interessa a ação ou omissão de todo e qualquer indivíduo no âmbito da relação jurídica trabalhista ou sob a sujeição do contrato, ou seja, empregado, empregador e seus prepostos. Importante no que tange ao Assédio Moral também a responsabilização civil por

<sup>114</sup> FRANÇA, Genival Veloso de. *Medicina Legal*.7.ed.Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004.pg. 192.

<sup>115</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.p.523.

<sup>116</sup> RODRIGUES, Silvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.14-18.

omissão, pois, segundo relata Marie-France Hirigoyen, um dos lados mais perversos do Assédio Moral é, ou o total estímulo das empresas por métodos perversos em nome da produtividade, ou ainda mais degradante ao meio-ambiente laboral a “*empresa que nada faz*”<sup>117</sup>, omitindo-se, e por sua inércia mesma incentivando ao prosseguimento da prática e mesmo sua disseminação pelo corpo laboral.

2. *Culpa do agente*: a culpa ou dolo do indivíduo gerador do dano. Já foi neste estudo explicitada a mitigação deste pressuposto pela contemporânea teoria do risco, principalmente no que tange à responsabilidade objetiva relativa ao Assédio Moral, cabendo ao empregado lesado em seus direitos tão somente a prova do dano infligido e a relação deste com a ação ou omissão do empregador ou preposto deste que deram origem à circunstância acidentária, não cabendo a este a prova da culpa do agente, mas cabendo, sim, conforme será visto no item quanto ao ônus da prova, a prova do agente de que tenha havido culpa exclusiva do indivíduo lesado ou caso fortuito ou de força maior para isentar-se de responsabilização<sup>118</sup>.
3. *Relação de causalidade*: onde ação e omissão não geram dano, ou ainda onde o dano não nasce da ação ou omissão, não há que se falar em responsabilização. A premissa é que deve haver prova concreta de nexos de causalidade entre a ação ou omissão na prática do Assédio Moral e dano pessoal gerado (seja material ou moral) para gerar a obrigação de reparação. Também nestes pressupostos incidem as chamadas “*excludentes de*

---

<sup>117</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.1.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.p.93. “*Se a empresa é assim condescendente, a perversão gera a emulação entre indivíduos que não são propriamente perversos, mas que perdem seus referenciais e se deixam persuadir. Não acham mais chocante que um indivíduo seja tratado de maneira injuriosa. Não se sabe onde está o limite entre o fato de criticar ou censurar seguidamente alguém para estimulá-lo e o fato de persegui-lo. A fronteira corresponde ao respeito pelo outro, mas, em um contexto de competição, todos os direitos – e até o sentido primeiro deste termo, inscrito na Declaração dos Direitos do Homem – são esquecidos*”.

<sup>118</sup>RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.118.

*responsabilidade*<sup>119</sup>, estando doutrinariamente assentado que há excludente nas hipóteses já elencadas acima de: 1. comprovação de nexo de causalidade do dano com a culpa exclusiva da vítima do dano; 2. na comprovação de incidir no caso concreto caso fortuito ou força maior<sup>120</sup>.

4. *Dano experimentado pela vítima*: não havendo dano não há conseqüente reparação, pois esta pressupõe um prejuízo a reparar. Dano ao tema do Assédio Moral será por este estudo entendido no duplo sentido de dano patrimonial e extrapatrimonial, conforme já explanado, o dano pessoal.

Em todos os pressupostos à responsabilização há a referência ao requisito de prova, seja do dano, do nexo causal, da culpa (onde eventualmente se faça necessária a prova de culpa), etc, assim como referência ao próprio dano, sendo requisito sua existência para gerar a obrigação de reparação via responsabilidade civil.

Sedimentado o tema da responsabilidade civil pelo Assédio Moral, faz-se agora necessário debruçar-se sobre o dano que gerará a responsabilidade de reparação devida pela prática do Assédio Moral, tema que se enfrentará a partir do próximo capítulo, analisando o tema do dano no que tange à sua conceituação, o cabimento de reparação de dano no Assédio Moral, a questão da prova e de quantificação do dano, e a questão da competência à lide.

---

<sup>119</sup>RODRIGUES, Silvio. Direito Civil: responsabilidade civil. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.17.

<sup>120</sup>“Caso fortuito: é expressão especialmente usada, na linguagem jurídica, para indicar todo caso que acontece imprevisivelmente, atuado por uma força que não se pode evitar...sem que a vontade do homem os possa impedir ou sem que tenha ele participado, de qualquer maneira, pra sua efetivação”.

“Força maior: assim se diz do caso que, mesmo previsto ou previsível, não pode ser evitado pela vontade ou pela ação do homem...sendo previsível se distingue do caso fortuito por ser este imprevisível”.

Conforme SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho.15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

## 5 O DANO PESSOAL NO ASSÉDIO MORAL

No que tange ao estudo da categoria jurídica do dano, se priorizará no presente trabalho o Dano Pessoal, sua caracterização e qualificação em relação ao Assédio Moral, conceito de dano pessoal e normatização respectiva, assim como a conexão deste com a necessária reparação a prejuízo decorrente e a determinação da quantificação do dano em relação ao Assédio.

Por fim, este estudo enfrentará os difíceis temas da quantificação do dano em relação ao Assédio Moral e de sua prova, temas ainda controversos na doutrina, e se fará a discussão da competência jurisdicional ao exame da reparação pelo dano pessoal.

### 5.1 DANO – CONCEITUAÇÃO GERAL

Toda alteração situacional que gere prejuízo ao indivíduo ou à coletividade constitui-se em um dano, seja o prejuízo de ordem material (sensível) ou de ordem imaterial (como o dano moral), sendo o dano ou prejuízo o *“principal requisito na obrigação de indenizar”*<sup>121</sup>, entendido patrimônio material como o conjunto de bens na esfera de domínio do indivíduo e com valor econômico diretamente quantificável, e patrimônio imaterial ou moral o conjunto de bens não diretamente valoráveis, tais como sejam os Direitos da Personalidade.

O dano material ou patrimonial atinge o conjunto dos bens econômicos do indivíduo enquanto no dano moral *“leva-se em conta a dor psíquica ou mais propriamente o desconforto comportamental”*<sup>122</sup> do indivíduo, acrescentando Venosa que *“a dor moral insere-se no amplo campo da teoria dos valores. Desse modo, o dano moral é indenizável, ainda que não resulte em alterações psíquicas”*<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup>SILVA, Américo Luis Martins da. *O dano moral e a sua reparação civil*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p.28.

<sup>122</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.28.

<sup>123</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.35.

Reportando-nos aos itens 3.3.1 e 3.3.2 (Consequências do Assédio Moral no assediado) anteriores deste estudo, foi delimitado que o Assédio Moral pode gerar duas vertentes de dano pessoal:

1. os danos materiais, físicos e patrimonialmente quantificáveis, a partir da conceituação do assédio como doença ocupacional e acidente de trabalho, pois afeta o indivíduo em sua integridade física e psíquica, gerando reflexos materialmente quantificáveis ao atingir seu patrimônio material – caros tratamentos médicos, afastamentos não remunerados da empresa, redução de produtividade com conseqüente redução de remuneração, pedido pelo assediado de demissão induzida pelo pressão do assédio, alcoolismo, tratamentos psiquiátricos para si e para a família, etc.;
2. os danos morais, aos bens impalpáveis do indivíduo, como à sua honra e imagem perante a comunidade e a família, desagregação familiar, perda da liberdade e da autonomia, sua privacidade e intimidade, à sua dignidade enfim, plasmando-se na lição de Bittar os danos morais *“no plano fático como lesões às esferas da personalidade humana situadas no âmbito do ser como entidade pensante, reagente e atuante nas interações sociais”*<sup>124</sup>.

De fato, relata o informe de 2007 da assessoria de comunicação social do Tribunal Superior do Trabalho<sup>125</sup> que os processos envolvendo o Assédio Moral dão causa a três modalidades de reparação: 1. a rescisão indireta do contrato de trabalho; 2. a indenização por “danos morais, que na esfera trabalhista visa à proteção da dignidade do trabalhador”; 3. a indenização por “danos materiais nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos”.

Quanto ao dano material (patrimonial) decorrente do Assédio Moral não cabem maiores entraves doutrinários, pois é pacífica a necessidade de recomposição do dano patrimonial, assim com a metodologia para sua quantificação

<sup>124</sup>BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação Civil por Danos Morais*.3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.46.

<sup>125</sup>Tribunal Superior do Trabalho. *Assédio moral na Justiça do Trabalho*.Brasília: Assessoria de Comunicação Social, 2007.

e produção de prova é de relativa simplicidade. Alerta Venosa<sup>126</sup> quanto ao fato de que nos danos patrimoniais deverem ser computados, além do que efetivamente houve em perda ao lesado, também o quanto deixou de crescer em seu patrimônio pela ocorrência do evento (conjunção do dano emergente com o lucro cessante). O Código Civil de 2002 contém disposição expressa quanto ao tema em seu capítulo relativa à Obrigação de Indenizar:

(...)  
 art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.  
 (...) <sup>127</sup>

Assim, o dano patrimonial será necessariamente reparado, pois onde há um dano por ação ou omissão do agente, e dada a comprovação de nexo causal entre a ação ou omissão deste e o dano gerado, há uma reparação a ser requerida do agente da lesão, simples operação aritmética de reposição de valores monetários. Assevera Américo M. da Silva que se deve buscar o restabelecimento do *status quo ante*, retornando as coisas materiais à situação ou estado original (*restitutio in integro*)<sup>128</sup>, observando ainda o autor que em mostrando-se inviável a restituição *in natura*, buscar-se-á a reparação via substituição do bem da vida lesado por seu valor monetário, real ou arbitrado.

Venosa<sup>129</sup> leciona que sendo contratual o inadimplemento, como é o caso nos danos materiais gerados pela prática do ASSÉDIO MORAL, da hermenêutica do próprio contrato-atividade (trabalhista) se obterão os parâmetros do ressarcimento; sendo questão de responsabilidade aquiliana (extracontratual), se fará a avaliação em relação ao caso concreto, conforme prescrito pelos arts. 402 e 946 do CC/2002:

(...)  
 Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.  
 (...)

<sup>126</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.198.

<sup>127</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>128</sup>SILVA, Américo Luis Martins da. *O dano moral e a sua reparação civil*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p.308.

<sup>129</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.29.

Art. 946. Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar.

(...)<sup>130</sup>

Maior dificuldade doutrinária encontra-se na questão da recomposição do *status quo ante* na ocorrência de dano moral. O objetivo do presente estudo é debruçar-se sobre a questão do dano pessoal, como referido em seu título, seja em sua manifestação material, ou seja, em sua manifestação moral; porém, a questão do dano material será referida apenas de forma incidental, não se estendendo seu estudo além do já referido, visando delimitação do tema dano pessoal apenas à constatação doutrinária da necessidade de justa recomposição do patrimônio material atingido pelo dano; a finalidade do estudo será focar com mais vagar a questão do dano moral, de muito maior dificuldade doutrinária, suas consequências e responsabilização civil e, assim, doravante nos fixaremos tão somente na questão conceitual sobre este último, o dano moral.

Debater a questão do dano moral em relação ao Assédio Moral se constituirá no enfrentamento de cinco questões: 1. a questão da natureza jurídica da reparação por dano moral; 2. o cabimento da recomposição do dano; 3. a questão da prova do dano aos direitos da personalidade no Assédio Moral; 4. a difícil questão da quantificação do dano infligido e, finalmente, 5. a questão da competência ao julgamento da lide quanto à reparação pelo dano pessoal no Assédio Moral.

#### 5.1.1 A Questão da Natureza Jurídica da Reparação ao Dano Pessoal

Importante questão a determinação da natureza jurídica da reparação por dano moral. A doutrina encontra precipuamente duas naturezas (ou funções) complementares à reparação: 1. teria ela a natureza compensatória, de ressarcimento ao mal sofrido pela vítima, e se não obtém a perfeita recomposição do dano, ao menos atua de forma satisfativa e 2. teria natureza punitivo-preventiva sobre o agressor, sancionando-o civilmente e buscando a prevenção contra novas ocorrências pelo mesmo agente por sua atuação didática sobre este.

Neste sentido se posiciona Bittar, encontrando na reparação por dano moral uma “*compensação ao lesado, para atenuação do sofrimento havido*”

<sup>130</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

enquanto a reparação visa, em relação ao agente da lesão, “*impingir-lhe sanção, a fim de que não volte a praticar atos lesivos à personalidade de outrem*”, portanto encontrando também a mesma natureza jurídica à reparação por dano moral: de compensação e punição-prevenção<sup>131</sup>.

Concordante com esta posição, Venosa<sup>132</sup> também identifica “*um cunho compensatório somado a relevante aspecto punitivo que não pode ser marginalizado*”, exercendo a reparação por dano moral praticamente a função de uma *pena privada*, enquanto que, diversamente, em relação ao dano material a reparação tem tão somente a natureza compensatória. Identifica ainda Venosa a função preventivo-educativa quanto ao já citado princípio *neminem laedere*.

Em sede de Assédio Moral o mesmo princípio é aplicável, servindo a reparação via responsabilização civil do agressor às funções compensatória e punitiva. Neste sentido o julgado em Recurso Ordinário, Processo nº 00869-2003-511-04-00-8, 4ª Turma do TRT4, publicado em 21.11.2005, sendo relatora a Exma Juíza Maria Beatriz Condessa Ferreira, do qual são transcritos trechos escolhidos, com a íntegra do acórdão no ANEXO V (Acórdão 01):

- EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL.

(...)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável...

**A reclamante sofreu Assédio Moral** decorrente da conduta de colegas de trabalho que levaram o ambiente de trabalho a se tornar insuportável...(grifo nosso)

O Assédio Moral, violência de natureza psicológica sofrida pela trabalhadora, **implica a lesão de um interesse extrapatrimonial** (sem equivalência econômica), **porém juridicamente protegido, ou seja, dano moral**...(grifo nosso)

**A reparação do dano moral, por sua vez, atende a um duplo aspecto, compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante** (grifo nosso)...

(...)

<sup>131</sup>BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação Civil por Danos Morais*.3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.279.

<sup>132</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.207.

### 5.1.2 O Cabimento da Reparação pelo Assédio Moral

Foi anteriormente visto que o Assédio Moral constitui-se em grave lesão ao Direito Geral de Personalidade; deverá, portanto trazer ao agente passivo da lesão uma pretensão de reparação pelo dano moral infligido através da responsabilização civil do agente ativo. Mas esta posição guarda ainda na doutrina alguns óbices à sua plena aceitação.

O Professor Szaniawski avalia que na doutrina mais clássica haveria tão somente a possibilidade de uma “reparação” simbólica, face à dificuldade de avaliação em pecúnia de qualquer dano imaterial<sup>133</sup>, como lesão à saúde, à liberdade, à honra, etc. Aponta o doutrinador que, inclusive, na doutrina clássica alemã esta reparação seria de fato uma forma de “satisfação espiritual” pela lesão material (com natureza jurídica satisfativa e não reparativa, portanto). Critica o Professor este posicionamento, apontando que esta interpretação prioriza a proteção aos bens materiais antes que aos imateriais (sendo, porém, estes mais importantes ao ser humano que aqueles), pois os bens materiais têm tutelada a reparação total ao dano imposto, enquanto o Direito Geral de Personalidade, de fundamental importância ao ser humano, receberia apenas uma tutela na forma de sanção “satisfativa” à sua violação.

No entendimento do doutrinador Sílvio Rodrigues os principais óbices da doutrina a admitir a possibilidade da indenização aos danos morais encontram-se, de forma preponderante, nas seguintes objeções: a não perenidade dos efeitos do dano moral sobre o indivíduo assim como a dificuldade de sua constatação sensível, a dificuldade de individualização dos indivíduos lesados e fundamentalmente a impossibilidade de quantificação monetária do dano e a “perigosa” permissividade de se permitir à subjetividade ao julgador a determinação desta quantificação<sup>134</sup>.

Rodrigues rebate estes óbices, apontando que a constatação sensível dos danos constitui-se tão somente em questão de prova, tema que será neste estudo abordado mais adiante; a individualização dos indivíduos afetados pela lesão deverá ser realizada pelo julgador em caso concreto, e a perenidade ou não do dano

<sup>133</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.103.

<sup>134</sup>RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.). p.190.

não deve ser considerada, pois um dano mede-se por sua extensão e não por sua duração no tempo. Aponta Rodrigues, porém, como principal óbice doutrinário a propalada impossibilidade de avaliação rigorosa e monetária do dano, questão que será debatida posteriormente.

Do mesmo entendimento a doutrinadora Maria Helena Diniz, refutando também as doutrinas que se postam contra a possibilidade de reparação aos danos não patrimoniais<sup>135</sup>. Embasa seu entendimento Maria Helena, entre outras premissas, em que, 1. se o tempo da ação que gera o dano moral pode ser restrito, suas consequências sobre a personalidade do lesado podem dar-se por tempo dilatado, talvez por toda sua vida, portanto não são cabíveis critérios restritivos de caráter temporal; 2. se a constatação fática do dano é de difícil concretização, cabe unicamente à prova e ao livre convencimento a formação da convicção do juízo quanto à sua existência em cada caso concreto; 3. contra a tese de que haveria a possibilidade de enriquecimento ilícito da vítima da lesão, sustenta a doutrinadora que a não imputação de responsabilidade ao agressor se constituiria, esta sim, em verdadeiro enriquecimento ilícito do agressor, visto este ter auferido vantagem, mesmo que moral, sobre o lesado, sem ser sancionado por isto; 4. no que tange à concentração decisória em mãos do juiz quanto ao *quantum* de reparação, rebate a autora que, sendo o juiz um ser humano, é também passível de falha, influenciável pela parte lesada, porém é este “árbitro” que foi incumbido de aplicar os princípios de equidade e proporcionalidade pelo próprio pacto social, e sua possível falibilidade é um ônus que a sociedade deve pagar pela solução adotada pelos sistemas jurídicos de postar nas mãos de um terceiro (o juiz) a solução dos litígios particulares.

De mesma opinião Humberto Theodoro Júnior, admitindo mesmo já ser doutrinariamente pacífica a necessidade de reparação a qualquer forma de dano civil, seja este dano de ordem patrimonial ou da ordem dos direitos da personalidade<sup>136</sup>.

Complementa a conceito o professor Sérgio Cruz Arenhart, lembrando que não há nem mesmo que se questionar quanto à existência ou não de dano

---

<sup>135</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro.v.7.:responsabilidade civil.19.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p.94-99.

<sup>136</sup> HEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano Moral.4.ed.atual.e ampl. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001. p.5.

mensurável quando da incidência de agressão a direito da personalidade, bastando para caracterizar a obrigação de indenizar a simples ocorrência da agressão, haja esta gerado dano mensurável ou não<sup>137</sup>. Deste modo, a doutrina de Arenhart é plenamente favorável ao cabimento de recomposição do dano moral.

Em sintonia com a melhor doutrina, o texto constitucional positivado vem fixar as premissas básicas quanto à necessidade de reparação de dano pessoal, seja este material ou moral. Veja-se o prescrito nos incisos V e X do art. 5º da Carta Magna:

(...)

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;

(...)<sup>138</sup>

Assim, a lesão a direito da personalidade é passível de reparação quando infligido ao indivíduo dano moral como no caso de lesão aos direitos da personalidade infligidos ao indivíduo pela prática do Assédio Moral, reparação necessariamente proporcional ao dano infligido.

A legislação infraconstitucional, na forma do Código Civil vigente, prescreve quanto ao dano, no capítulo destinado à normatização dos Direitos da Personalidade, art. 12, que:

(...)

art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

(...)<sup>139</sup>

Em sede de reparação dos danos morais aos direitos da personalidade do indivíduo laborativo, decorrentes da relação de trabalho como são os danos pessoais gerados pela prática do Assédio Moral, defende Américo Martins ser

<sup>137</sup>ARENHART, Sérgio Cruz. *Perfis da tutela inibitória coletiva*. In *Temas atuais de direito processual civil*;v.6. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003. p.102.

<sup>138</sup>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>139</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

plenamente cabível a reparação de danos gerados por faltas que não causem tão somente o dano patrimonial e econômico, visto que algumas faltas previstas na codificação trabalhista abarcam tão somente dano imaterial e não econômico<sup>140</sup>. Baseia Américo Martins sua afirmação principalmente na prescrição normativa constante da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde esta enumera as faltas que podem ser imputadas ao empregado – art. 482, principalmente nas *alíneas* “b”, “j” e “k” – e ao empregador – art. 483, principalmente nas *alíneas* “a”, “b”, “e”, “f”<sup>141</sup>.

Realmente, estes dispositivos legais contemplam a tutela a toda a classificação vista das modalidades de Assédio Moral, descendente (do empregador, preposto ou superior hierárquico sobre o empregado), ascendente (do empregado sobre o empregador, preposto ou superior hierárquico), misto, e horizontal (entre os empregados e mesmo nível hierárquico), dando a adequada garantia à inviolabilidade dos direitos da personalidade tanto de empregado quanto de empregador e de seus prepostos.

Assim, admitido o cabimento da reparação por dano moral (além do dano material), cabe ao trabalhador assediado:

1. Buscar a via de solução do problema via diálogo, transferência de setor, mudança de turno, etc. com a empresa e/ou com o(s) assediador(es), e, se possível, ação visando a cessação dos atos

<sup>140</sup>SILVA, Américo Luis Martins da. O dano moral e a sua reparação civil. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p.287.

<sup>141</sup>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943). Vade Mecum. 3.ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007., como segue:

(...)

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

...

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

...

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

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

...

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;

...

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

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

(...)

de lesão na justiça comum, através das várias modalidades de ação, tais como ação inibitória, as cautelares, etc.

2. Em não sendo possível a solução pacífica:
  - a) Esperar a dispensa por iniciativa do empregador, a qual no geral é o objetivo do assediador, e posteriormente reverter em sede de justiça trabalhista a demissão para readmissão ou rescisão por justa causa do empregado, com fulcro no art. 482 da CLT, ou;
  - b) Fazer a rescisão indireta por justa causa do empregado sem aguardar a dispensa pelo empregador.
3. Em ambos os casos, por evidente, buscar a recomposição dos prejuízos materiais assim como a recomposição dos danos pessoais em sede da justiça trabalhista.

A solução propugnada na alínea a), de esperar a dispensa pelo empregador para apenas após esta buscar a recomposição dos prejuízos materiais e morais mostra-se, no mais das vezes, irrealizável, face ao grau de violência psicológica que pode atingir a prática do Assédio Moral, levando a gradual deterioração física da vítima em consequência da coerção moral que sofre.

A solução pela rescisão indireta proposta na alínea b) mostra-se mais viável (ficando claro que deve o assediado tentar preferencialmente a solução pacífica no âmbito da própria relação de trabalho e não fora desta, na justiça), visto ser solução que, se não preserva o fonte de subsistência do trabalhador, preserva sua saúde física e mental ao romper um contrato-atividade que está trazendo danos ao ele, com a providência necessária de o trabalhador preparar antecipadamente prova dos fatos.

O cabimento de reparação por dano moral em prática de Assédio Moral pode ser verificado, como exemplo, no julgado em Recurso Ordinário, processo nº 00745-2005-043-03-00-3, 1ª Turma do TRT de Minas Gerais, publicado em 10.03.2006, sendo relatora a Exma. Juíza Mônica Sette Lopes, do qual são transcritos trechos escolhidos, com a íntegra do acórdão no ANEXO V (Acórdão 02):

- EMENTA: ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO DEVIDA – **É devida a indenização postulada quando os atos da**

**empregadora caracterizam o Assédio Moral**, havendo prova nos autos de que ela adotou práticas destinadas a deteriorar as condições de trabalho, abusivas e maliciosas, com o fito de forçar o empregado a pedir demissão.(grifo nosso)

(...)

Em mesmo sentido, admitindo o cabimento da reparação do dano moral, o julgado em Recurso Ordinário nº 00223-2005-004-20-00-6 do TRT20, sendo Relatora da Exma. Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco, publicado em 04.07.2005, do qual são transcritos trechos escolhidos, com a íntegra do acórdão no ANEXO V (Acórdão 03):

- EMENTA: DANO MORAL - DIREITO À INDENIZAÇÃO. Restando provado que o ato praticado pelo empregador é condenável e revestiu-se de culpa, em face da ilicitude do ato, do dano à vítima e o nexa causal entre esses dois requisitos, **torna-se merecido o direito do empregado à competente indenização por dano moral**, em face da dor, do sofrimento, do desequilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e do constrangimento social por este sofrido. (grifo nosso)

(...)

O dano moral consiste no prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Define, ainda, Valdir Florindo in Dano Moral e o Direito do Trabalho (Ltr, 1999, pg41) como: “como aquele decorrente de lesão à honra, à dor sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. Pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável seu reflexo sobre o patrimônio.

**No caso dos autos a obrigação de indenizar decorre do dano impingido pelo recorrente ao empregado, que equivale ao ato ilícito**, nos termos do art. 186 do Código Civil. (grifo nosso)

(...)

Diante do exposto, vê-se que o ato praticado pelo empregador é condenável e revestiu-se de culpa, **estando claro o direito do empregado à indenização por dano moral**, em face da dor, do sofrimento, do constrangimento social por este sofrido, além do desequilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação. Configura-se num verdadeiro desrespeito aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos. (grifo nosso)

(...)

Ainda, entende o doutrinador Américo Martins não ser significativo o momento em que ocorra o dano moral, podendo este se perfazer durante a relação de trabalho ou mesmo na fase pré-contratual ou após a rescisão do contrato de

trabalho: havendo conexão entre o dano infligido e a relação contratual deve haver reparação ao dano<sup>142</sup>.

### 5.1.3 A Prova do Dano Moral

Sendo a prova no âmbito do direito o elemento essencial na formação da convicção do juiz<sup>143</sup>, importante questão de análise a referente à prova do dano moral. Enquanto o dano material se exterioriza de forma sensível, permitindo aferição e prova de existência por verificação direta, a aferição do dano moral, tal como o decorrente do Assédio Moral é de difícil aferição palpável.

Preliminarmente, deve-se embasar a questão da prova nos pressupostos para a incidência da responsabilização civil conforme já apontados no item 4.2.3 acima, quais sejam: 1. prova quanto a existência de *ação ou omissão do agente do dano*; 2. prova quanto à *relação de causalidade* entre o dano e a ação ou omissão que o geraram; 3. prova quanto ao *dano experimentado pela vítima*. 4. prova quanto a *culpa do agente do dano*, cuja mitigação foi já objeto de análise anterior, mas que será revista em sede de prova quando da análise do ônus probatório em sede de dano moral em contrato-atividade.

A normatização básica à questão da prova é prescrita pelo Código de Processo Civil:

(...)

art. 333. O ônus da prova incumbe:

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

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

(...)<sup>144</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho também traz normatização quanto ao tema do ônus da prova, prescrevendo:

<sup>142</sup>SILVA, Américo Luis Martins da. O dano moral e a sua reparação civil.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p.289.

<sup>143</sup>Segundo a definição encontrada em vocabulário jurídico - SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho.15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005., a prova “*consiste na demonstração de existência ou da veracidade daquilo que se alega como fundamento do direito que se defende ou que se contesta.*”

<sup>144</sup>BRASIL. Código de Processo Civil (Lei nº 5.869 de 11 de Janeiro de 1973). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

(...)

art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

(...)<sup>145</sup>

Já superada em doutrina está a indefinição quanto à aplicabilidade do art. 818 da CLT em face da regra do art. 333 do CPC, sendo já pacífica na justiça especializada trabalhista a aplicabilidade à questão da prova em sede trabalhista a regra prescrita no CPC, art. 333, visto “*a solução oferecida pelo CPC ser mais técnica e funcional, e está melhor adequada à aptidão de cada uma das partes para a produção de prova*”, no entendimento do Juiz Waldraff<sup>146</sup>, apesar de opiniões dissonantes, como a exarada por Amauri Mascaro Nascimento<sup>147</sup>, que constrói sua teoria da prova no processo do trabalho exclusivamente com base na normativa do art. 818 da CLT.

A formação da prova em sede de dano moral deve, segundo Venosa<sup>148</sup>, embasar-se em premissas e pressupostos diversos dos aplicáveis ao tocante ao dano material, visto a avaliação do dano não poder ser construída a partir de prova testemunhal objetiva ou em perícias que possam aferir a existência ou não de dor ou aflição psicológica, por exemplo, ou ainda instrumentos que possam evidenciar a vergonha experimentada pelo trabalhador continuamente tratado com desdém no ambiente de trabalho.

No entendimento de Bittar, devem ser realizados alguns passos probatórios essenciais, os quais vêm no mesmo sentido da prova dos pressupostos à responsabilização civil<sup>149</sup>, quais sejam:

1. Comprovar que houve ação ou omissão alheia ao indivíduo vitimado, externa a ele, e interferindo em sua individualidade e contrária à sua vontade. Não há como se reparar danos gerados

<sup>145</sup>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>146</sup>Célio Horst Waldraff (Juiz do Trabalho, presidente da 1ª J.C.J. do TRT9 e professor de Direito Processual do Trabalho do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná), em texto doutrinário intitulado *Reflexões sobre a Prova no Processo do Trabalho*

<sup>147</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho.22.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p.507.

<sup>148</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.35.

<sup>149</sup>BITTAR, Carlos Alberto. Reparação Civil por Danos Morais.3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.134-141.

por culpa exclusiva da própria vítima, assim há que qualificar a ação como externa à sua esfera volitiva;

2. Verificar de forma precisa a autoria real da ação, seja autoria direta ou indireta. Importa aqui não apenas a individualização das responsabilidades, mas também a verificação de possível inimputabilidade ao agente da ação, assim como a eventual responsabilidade solidária do empregador ou outros agentes do dano;
3. Fazer se possível, a comprovação do dano infligido e sua qualificação, assim como a individualização do dano ou sua extensão a terceiros. Na prática, porém, em sendo o dano da ordem dos direitos da personalidade, a questão probatória se reduzirá à prova do ato lesivo tão somente, pois não há em termos práticos a “prova da dor”, ou de qual o grau de aflição ou constrangimento trouxe a ação para o vitimado, e assim a simples constatação das circunstâncias fáticas bastam para a formação da convicção do juízo;
4. Comprovar o nexo causal entre a ação lesiva e o dano decorrente, devendo este ser o efeito daquela.

No entendimento do professor Raimundo Simão de Melo o dever de indenizar por responsabilidade objetiva na eventualidade da ocorrência de doença ocupacional ou acidente de trabalho (como o caracterizado pelo Assédio Moral) decorre do vínculo jurídico de natureza contratual entre as partes envolvidas<sup>150</sup>. Assim, é responsabilidade objetiva do empregador a reparação do dano, embasada no ato ilícito praticado e na obrigação contratual. Assim, cabe tão somente à vítima do Assédio Moral a prova:

1. Do dano a ele imposto;
2. Da relação de causalidade entre o dano e a ação ou omissão.

---

<sup>150</sup>MELO, Raimundo Simão. Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho in Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador – responsabilidades – danos material, moral e estético. São Paulo: LTr, 2004, trecho in Revista do TST, Brasília, vol. 72, nº 1, jan/abr 2006. p.82.

Para eximir-se de sua responsabilidade objetiva, deverá o empregador comprovar a incidência de uma das excludentes de responsabilização, a saber:

1. Culpa exclusiva da vítima no evento danoso;
2. Caso fortuito ou força maior.

Isto constitui, segundo o entendimento de Simão de Melo, regra de inversão do ônus da prova em sede probatória de dano moral por Assédio Moral no âmbito do contrato-atividade laboral. O processo no âmbito da justiça do trabalho se baseia no princípio da busca da verdade real<sup>151</sup> frente à verdade formal, dando primazia na interpretação do caso concreto ao chamado contrato-realidade quando contraposto ao contrato-utópico documental (por vezes apresentado pela parte em desfavor da verdade); este princípio é complementado em sede probatória pelo princípio da hipossuficiência do trabalhador<sup>152</sup>. Vê o autor que, em tema de responsabilidade laboral, principalmente no tocante a acidente ou doença laboral, mais fácil ao empregador provar que adimpliu com todas as suas obrigações, advogando o cabimento da inversão do ônus da prova.

Assim, no que tange ao Assédio Moral, tão somente cabe ao indivíduo vítima, seja empregado ou empregador, a prova da prática de Assédio e do nexo causal entre a prática e o dano infligido. Dada a prova da prática, o nexo desta com as consequências físicas e psicológicas se dará por via de perícia médica, conforme descrito no item 3.3.2 anterior.

Este entendimento, porém, não é pacífico na doutrina pátria, sendo defendido ainda por parte da doutrina a permanência da culpa subjetiva, ou seja, a necessidade de constituição de prova, por parte da vítima do dano, da culpa do gerador do dano para que mesmo seja responsabilizado civilmente. Para o escopo

---

<sup>151</sup>Marinoni constata que a verdade real é uma busca utópica, porém principiologicamente necessária, sendo jamais possível afirmar *com segurança absoluta que o produto encontrado efetivamente corresponde à verdade*, pois *a essência da verdade é intangível*. Assim, a busca em sede do Direito Processual Civil será a “verdade processual”, sendo o objetivo *não a reconstrução do fato, mas o convencimento dos demais sujeitos processuais sobre ele*, sendo a função da verdade no discurso jurídico *constituir ela uma das pretensões de validade que autoriza o discurso*. In MARINONI, Luiz Guilherme. ARENHART, Sérgio Cruz. Manual do processo de conhecimento. 4.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.247-259.

<sup>152</sup>Advoga o princípio o reequilíbrio da relação contratual por definição desequilibrada em prol da parte mais forte da relação, a parte do empregador, visando a efetivação do princípio constituticonal da isonomia ao buscar o reequilíbrio pelo desequilíbrio a favor do hipossuficiente na relação laboral, o trabalhador. In NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho.20.ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p.362.

do presente estudo, será adotada a linha doutrinária que considera a aplicabilidade da responsabilidade objetiva, nos moldes já aqui descritos, concordando assim este estudo com a posição doutrinária de Orlando Gomes segundo a qual a inversão do ônus da prova vem a premiar o princípio fundante do direito do trabalho, qual seja, o princípio protetivo<sup>153</sup>.

A prova da prática dos atos caracterizadores do Assédio Moral, contudo, não se mostram de menor dificuldade, principalmente quando da ocorrência do Assédio vertical descendente, onde um superior hierárquico ou o empregador são os agentes do Assédio, com o complicador da necessária prova da omissão do empregador em dar solução ao problema quando do Assédio praticado por seu preposto. Também se torna difícil a prova em virtude da comum atitude de negação dos atos pelo assediador, e principalmente, em sede de justiça trabalhista onde a prova essencial do empregado é em geral a prova testemunhal, os colegas do assediado são coagidos ou cooptados no ambiente laboral para evitar a produção desta prova.

Devido à disseminação da prática do Assédio Moral no meio laboral, diversos sindicatos e ONGs têm se preocupado em esclarecer os trabalhadores quanto ao instituto e sua prevenção, e, em caso de sua ocorrência, principalmente quanto às formas de produção da prova pré-constituída, no geral a melhor prova a ser apresentada para evidenciar a prática do Assédio.

Por exemplo, a Cartilha Informativa do SINJUTRA<sup>154</sup> relaciona as principais providências a serem tomadas pelo indivíduo assediado:

1. Anotar na forma de um diário todos os acontecimentos relacionados, com datas, locais, comportamentos e testemunhas presentes aos atos;
2. Coletar o máximo de elementos materiais relacionados às práticas, como bilhetes, documentos e ofícios internos que demonstrem práticas de assédio, arquivamento de mensagens em meio eletrônico, etc.;

---

<sup>153</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.p.523.

<sup>154</sup> SINJUTRA, Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho. Cartilha Informativa sobre o Assédio Moral mundo do trabalho.Organizador WAGNER, José Luiz. Paraná, 2006.

3. Tentar sempre ter presente algum colega (futura testemunha) a todos os diálogos travados com o(s) agente(s) do assédio;
4. Guardar cópias de todos os documentos médicos referentes ao desenvolvimento da sintomatologia;
5. Na busca de soluções ao problema via diálogo ou via transferência para função longe do agressor, sempre comunicar-se de forma oficial (memorandos, ofícios, etc.) com o agressor ou com seu superior hierárquico, de modo a formar uma documentação oficial quanto às atitudes do agressor e da recusa deste ou dos superiores hierárquicos em dar atenção ao problema;
6. Buscar o reforço da solidariedade dos colegas em relação ao problema, como forma de solução pacífica do problema, ou, em não dando-se esta solução, formar uma rede de solidariedade de colegas que conheçam a problemática e posteriormente se proponham a prestar prova testemunhal;
7. Buscar o apoio do setor de RH da empresa, ou quando este for apenas de caráter formal (como é muito comum nas empresas, chamando um mero contador pelo título imponente de RH), buscar o apoio do sindicato da categoria: este no geral tem maior poder de pressão sobre a empresa na busca de solução;
8. Dar visibilidade ao problema, pois o Assédio Moral vive no escuro, o assediador se compraz do silêncio e da vergonha imposta ao assediado, e a publicização da prática no geral serve como peias ao agressor e traz para o lado da vítima futuras testemunhas e mesmo outras pessoas que sofrem do mesmo problema em silêncio.

Estes são apenas alguns exemplos da formatação da prova que pode ser constituída pela vítima do Assédio Moral, devendo sempre ter em mente o assediado que o momento ideal de produção de prova é durante o desenvolvimento da campanha de Assédio, pois após o desligamento da empresa torna-se, no geral, de difícil produção provas pós-constituídas.

Em sentido totalmente contrário à doutrina por este estudo apontada, e entendendo como necessária a responsabilização subjetiva do agressor baseada na culpa a ser provada em juízo pela vítima, como exemplo, o julgado em Recurso Ordinário, Processo nº 00381-2004-001-08-00-1, 3ª Turma do TRT8, publicado em 05.10.2005, sendo relator o Exmo Juiz Luis José de Jesus Ribeiro, do qual são transcritos trechos escolhidos, com a íntegra do acórdão no ANEXO V (Acórdão 04):

- EMENTA: INDENIZAÇÃO DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. **Não ficando comprovado pelo autor o fato gerador do direito ao dano moral por assédio, ônus que lhe competia** nos termos do art. 818, da CLT, e art. 333, I, do CPC, não se pode concluir pela culpa da reclamada. Recurso que se nega provimento. (grifo nosso)

(...)

Para que nasça o direito à indenização, é necessário que fique demonstrado não só o dano (sendo necessária a evidenciação de sua existência), mas também o nexos causal (que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado) e **culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. Isto porque, em nosso ordenamento, a responsabilidade civil de particulares ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa** (negligência, imprudência ou imperícia), na linha normatizada pelo art. 186, do Código Civil, já citado. (grifo nosso)

**Por força deste dispositivo, vige a teoria subjetiva**, pela qual se exige, para o reconhecimento do direito à percepção de indenização por danos morais, a prova da ação lesiva por parte do empregador, do resultado prejudicial ao empregado (vítima) e do nexos causal entre este e aquela. (grifo nosso)

Para a configuração do assédio moral, é preciso que aconteçam reiterados atos que demonstrem, cabalmente, a perseguição do empregador ao empregado e o interesse em diminuir a qualidade do profissional, capaz de levar o empregado a se sentir ofendido em sua dignidade.

O conjunto probatório evidencia que não houve a prática do assédio moral por parte da reclamada-recorrida, pois não restou caracterizado o dano moral alegado na inicial, visto que **não comprovada pelo reclamante a ação lesiva à sua honra pelo empregador, ônus que lhe cabia** (artigos 818, da CLT, e 333, I, do CPC) (grifo nosso)

(...)

No mesmo sentido que a doutrina exposta quanto à prova, porém, o julgado em Recurso Ordinário, Processo nº 00881-2005-001-20-00-9 do TRT20, publicado em 20.03.2006, sendo relatora a Exma Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco do qual são transcritos trechos escolhidos, com a íntegra do acórdão no ANEXO V (Acórdão 05):

- EMENTA: DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO – INDENIZAÇÃO DEVIDA. Os ultrajantes e abusivos atos cometidos pelo gerente de vendas de empresa reclamada, em indubitável lesão ao patrimônio ideal do reclamante, autorizam o deferimento de indenização por dano moral.

(...)

O Juiz de primeira instância entendeu que os fatos narrados na exordial **restaram comprovados pela prova testemunhal produzida pelo autor.** (grifo nosso)

(...)

**Frise-se que a reclamada cingiu-se a negar os fatos, sem trazer nenhum elemento probatório** que infirme o depoimento perfilhado em favor do autor. A empresa não colacionou aos autos nenhuma prova a respeito, seja testemunhal ou documental. É de se dizer que aduziu que os referidos depoimentos encerraram contradição sem, no entanto, apontá-la especificamente. (grifo nosso)

(...)

A amplitude de hipóteses reveladoras de dano moral está em consonância com a natureza abstrata dos direitos personalíssimos.

A relação de emprego, com as peculiaridades do ambiente de trabalho inerentes ao próprio poder diretivo do empregador, não pode amesquinhar as possibilidades de caracterização da lesão extrapatrimonial.

Com efeito, tem-se, especificamente, que restou caracterizado, *in casu*, o que se denomina de assédio moral ou "mobbing" que "*seria toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.*"

(...)

**Quanto à responsabilização da empresa pelos atos do referido gerente, esclareça-se que o Código Civil adotou a teoria objetiva quanto às modalidades de responsabilidade indireta**, consignando nos artigos 932 e 933... Sinalize-se, enfim, **que embora seja desnecessária a apuração da culpa do empregador quanto à conduta do seu preposto**, é incrível que a empresa não tenha conhecimento dos métodos abertamente utilizados pelo gerente de vendas, transparecendo, ainda que um tanto desvirtuado na efetivação, fazer parte da política implantada, visando a motivação dos empregados, a fim de se aumentar as respectivas vendas. (grifo nosso)

(...)

Importante questão que não será por este estudo abordada, dada a necessária delimitação do tema, é a relativa à formação da prova de dano moral e as limitações à sua produção em face de conflito de valores existente quando, para a produção da necessária prova de autoria do dano, entram em conflito os direitos da vítima e a necessária proteção aos Direitos de Personalidade do agente provavelmente agressor, uma vez que este também tem direito à preservação de sua dignidade, à proteção de sua privacidade e vida íntima, etc. Assim, colocam-se em conflito direitos antagônicos, cuja solução reside na ponderação de valores, tema este que foi profundamente abordado pelo doutrinador Professor Elimar Szaniawski em sua obra *Direitos de Personalidade e sua Tutela*

#### 5.1.4 A quantificação da Reparação

No capítulo anterior foi referida a dificuldade da formação de prova quanto ao dano moral infligido aos direitos de personalidade, direitos de ordem imaterial e, portanto de complexa aferição. Concomitantemente, também de grande complexidade face à imponderabilidade daqueles direitos é a questão de quantificação dos danos morais. Importante rápida passada de olhos sobre a evolução doutrinária quanto ao tema da valoração do dano moral.

Tal questão sofreu, no Brasil, evolução doutrinária extensa e trabalhosa, conforme preleciona Louzada Bernardo<sup>155</sup>, evoluindo da total negação da própria reparabilidade do dano moral na chamada *fase negativista* que vai até meados da década de 60 do século passado, passando por uma fase de defesa da possibilidade de reparabilidade restrita, chamada também de *fase monetarista* que aceitava a valoração do dano moral, porém em conexão direta com o dano material (os chamados danos morais com reflexos patrimoniais), ou seja, utilizando não o critério da compensação da dor e do sofrimento, mas o critério das expectativas de ganhos futuros pelo moralmente afligido (por exemplo, pela morte de um ente familiar: calcular o quanto este ente perceberia monetariamente durante o período da vida ceifada, por exemplo, e este montante seria o valor do dano moral), fase esta que se estende até a constitucionalização dos Direitos da Personalidade empreendida pela Constituição de 1988 que positivou, conforme já referido neste estudo, a tutela plena aos Direitos da Personalidade e o cabimento de reparação aos danos infligidos a estes direitos, e finalmente com a edição da Súmula 37 do STF, a qual prevê que *“são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”*.

Porém, o tema da quantificação encontra-se ainda em plena controvérsia, por um lado os doutrinadores e os julgados questionando a possibilidade de valoração da dor (física ou psíquica) tornando inexecúvel a liquidação da sentença e por outro lado criticando a formação de uma verdadeira “indústria do dano moral”, apontando Silvio Rodrigues que este tema tem sido um dos principais óbices doutrinários à aceitação da possibilidade de quantificação em dano moral, não entendendo ainda parte da doutrina que se possa visar mitigar a

---

<sup>155</sup>BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. Dano Moral: Critérios de Fixação de Valor. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p.88-98.

dor do lesado através de uma reparação pecuniária: a dor não teria valor segundo aquela doutrina. Concorde Rodrigues neste ponto com Venosa<sup>156</sup> ao afirmar que, sim, a dor pode ser mitigada, cabendo ao juiz a aferição segundo o critério objetivo do homem médio, doutrinariamente referido como o *bônus pater familias*, ou seja, aferirá o juízo conforme a sensibilidade média do ser humano frente à situação de lesão ao seu direito, ao seu bem da vida atingido.

Na mesma direção se posiciona Bittar, ao constatar que o ressarcimento através de bens econômicos, tais qual a moeda, exercem em sociedade funções diversas, não apenas a função econômica, mas também a função de realização de objetivos pessoais, de sonhos acalentados, podendo constituir-se em mitigador da dor por permitir à pessoa a obtenção de outros bens pessoais ou morais que a façam sublimar a dor moralmente infligida<sup>157</sup>.

Sílvio Rodrigues preleciona no mesmo sentido, entendendo também que será o juiz que, debruçando-se sobre o caso concreto, suas circunstâncias e peculiaridades, deverá formar o juízo quanto a reparabilidade possível e sua quantificação, graduando-a “de acordo com a intensidade e duração do sofrimento experimentado pela vítima”.

Venosa aponta, porém, que a falta de parâmetros e critérios claros e legislados em relação ao *quantum* indenizatório, ficando a quantificação sob o poder decisório do magistrado, tem levado a decisões as mais díspares, seja por minimizarem ou por maximizarem os valores reparatórios de forma irreal, mas defende não ser adequada a adoção de um sistema tarifário na questão de danos morais, prevendo que, sendo a aceitação da reparabilidade dos danos morais doutrina ainda em construção, o problema reside em que o tema está ainda em construção jurisprudencial, e o desenvolvimento de uma futura jurisprudência irá criar um “balizamento razoável”<sup>158</sup>.

O Professor Szaniawski aponta que para uma verdadeira reparação do dano moral ao Direito de Personalidade se deveria, para sua valoração: 1. verificar o nível de degradação do bem jurídico atingido, e 2. analisar a capacidade financeira

<sup>156</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.33.

<sup>157</sup>BITTAR, Carlos Alberto. Reparação Civil por Danos Morais.3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.68.

<sup>158</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade civil.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.209.

do autor (e co-autores) do ato danoso, obtendo assim o órgão julgador a valoração ponderada do valor da reparação segundo a gravidade do ato e de suas consequências<sup>159</sup>.

Américo Martins<sup>160</sup> aponta três formas padrão de quantificação segundo a doutrina e a jurisprudência: 1. *reparação convencional*, consistindo no acordo entre as partes, consensualmente delimitando a esfera valorativa dos danos infligidos ou a partir dos critérios pré-fixados contratualmente; 2. *reparação legal*, quando a lei pré-determina não um valor obrigacional, mas tão somente no que deve consistir a indenização; 3. *reparação judicial*, consistindo na quantificação em juízo por sentença judicial (com *quantum* arbitrado pelo juiz a partir de laudo técnico que, porém, não vincula o juiz, pois é peça de auxílio à convicção do juiz e não determinante desta, ou com *quantum* definido na peça petítória pela parte lesada).

Assim, a solução ao problema da quantificação de dano moral, como o resultante do Assédio Moral, reside no arbitramento de valor pelo juiz, cujos poderes são explicitados no Código de Processo Civil, arts 125 e 126<sup>161</sup>, uma vez que ao legislador não é possível positivar todas as possíveis espécies de danos e sua valoração, e ambos, juiz e legislador, deixam à doutrina a fixação de critérios de quantificação<sup>162</sup>, os quais passaremos a analisar.

Preliminarmente, importante o alerta de Venosa<sup>163</sup>, citando Carlos Alberto Ghersi, quanto a requisitos mínimos para a formação de critérios quanto à avaliação dos danos morais, os quais transcrevemos, *in verbis*:

1. os danos morais não devem necessariamente guardar proporção com outros danos indenizáveis, os quais, inclusive, podem inexistir;
2. o dano moral não está sujeito a cânones estritos;
3. não se deve recorrer a cálculos puramente matemáticos;
4. devem ser levados em conta as condições pessoais de quem será indenizado, os padecimentos causados, as circunstâncias traumáticas da conduta do ofensor e as seqüelas que afetam a vítima, e, finalmente;

<sup>159</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.104.

<sup>160</sup>SILVA, Américo Luis Martins da. *O dano moral e a sua reparação civil*.2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p.314-315.

<sup>161</sup>BRASIL. Código de Processo Civil (Lei nº 5.869 de 11 de Janeiro de 1973). *Vade Mecum*.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>162</sup>BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação Civil por Danos Morais*.3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.218.

<sup>163</sup>VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade civil*.3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. (Coleção Direito Civil:v.4.). p.210.

5. deve ser considerada a idade da vítima.

Estes requisitos mínimos dão conta do problema da subjetividade contida no sentimento de ofensa aos direitos da personalidade. Sendo a sensação de dano um dado não quantificável e totalmente subjetivo, pois é questão subjetiva o quão impactante é para cada pessoa a agressão moral, não há que se falar em critérios rígidos, matemáticos, ou mesmo em sistema de tarifamento. A reparação por dano moral, conforme anteriormente já referido, não tem apenas cunho punitivo, como o é a punição de cunho penal, na qual a lei determina máximo e mínimo legais à pena aplicada, por isso não cabe um sistema de tarifamento puro. O sentimento de sofrimento que deve ser compensado tem diferente valor para cada indivíduo, e somente outro ser humano, no caso o juiz, pode humanamente aferir qual o valor do sofrimento para cada indivíduo lesado.

A legislação infraconstitucional, o Código Civil de 2002, em seu art. 948, prescreve o embasamento da forma de liquidação do valor da reparação: “*Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar*”<sup>164</sup>. É, portanto um sistema aberto, não tarifário e sem limitações pré-determinadas, legando ao julgador via rito da processualística a determinação do *quantum* ressarcitório.

Segundo o Ministro do TST João Oreste Dalazen<sup>165</sup>, neste sistema aberto há alguns critérios contidos em legislações esparsas que são utilizados pelo órgão julgador de forma analógica, como no art. 53 da Lei 5.250/67 – Lei de Imprensa<sup>166</sup>, porém são apenas indicativos.

<sup>164</sup>BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

<sup>165</sup>DALAZEN, João Oreste. Aspectos do Dano Moral Trabalhista. Revista do TST, vol. 65, nº 1, out/dez 1999. p.79.

<sup>166</sup>BRASIL. Lei de Imprensa (Lei nº 5.250 de 09 de Fevereiro de 1967).

“(…)

Art . 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

I - a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;

II - A intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;

III - a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação, nos prazos previstos na lei e

Propõe Dalazen, no lugar de critérios fixos, um roteiro ao dimensionamento pelo órgão julgador quanto ao *quantum debeatur*, composto este roteiro dos seguintes tópicos, os quais são totalmente viáveis no que toca à reparação ao dano moral em Assédio Moral:

1. A incomensurabilidade do dano moral deve ser aceita como um fato, portanto deve o julgador resistir a implementar métodos e fórmulas matemáticas, pois o montante quantificado sempre será um valor estimativo, nunca uma conta de chegada, precisa;
2. Na quantificação deve o julgador fazer a mais ampla aferição da gravidade do dano infligido e das circunstâncias que geraram a lesão, tais como o método de lesão, o maior ou menor dolo do agente, etc.;
3. Fazer, também, a mais ampla aferição quanto à *intensidade do sofrimento da vítima*, pois uma mesma lesão a direito pode infligir variados graus de sofrimento nos indivíduos, sendo subjetiva a sensação de dor por lesão a direito da personalidade, portanto é a personalidade da vítima que deve o julgador buscar compreender em essência;
4. Deve também o órgão julgador considerar a personalidade do agressor, não só seu dolo no caso concreto, mas todo o conjunto de sua personalidade, entrando em questão inclusive o *poder econômico* deste, face ao entendimento de que a reparação tem também função punitiva e educativa, portanto o *quantum* deverá levar em consideração qual o valor é passível de tornar-se real punição ao agressor;
5. Contextualizar toda a problemática em relação à situação econômica concreta do país, suas grandes diferenças de padrões econômicos e aquisitivos entre as pessoas, a questão da precariedade das relações sociais e trabalhistas, etc.;

---

independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido.  
(...)"

6. Aplicar acima de tudo princípios de *razoabilidade e equitatividade*, evitando que: a disparidade entre o valor arbitrado torne-se: 1. ao agressor, ou irrisório em face de seu poder econômico e portanto sem nenhum caráter punitivo, ou de tal magnitude que torne-se risível por impagável e fora da realidade econômica daquele; e 2. que o valor torne-se à vítima, ou tão irrisório face à capacidade econômica desta que não se reflita em real compensação por seu sofrimento, ou de tal magnitude que se torne em enriquecimento sem causa daquela.

Este entendimento de Dalazen nos parece o mais conforme com a realidade brasileira e com a melhor doutrina.

Wesley Bernardo, na obra *Dano Moral: Critérios de Fixação de Valor*<sup>167</sup> faz a revisão bibliográfica e jurisprudencial quanto às várias formas de quantificação da reparação ao dano moral, sendo que no presente estudo apenas serão citadas ao largo. Wesley identifica três correntes principais na doutrina e na jurisprudência quanto à metodologia de quantificação:

1. Os critérios matemáticos, cujas principais impropriedades são vincularem-se em demasia ao dano material e criarem balizamentos de máximos e mínimos muito elásticos, não guardando, em regra, qualquer conexão com critérios axiológicos relativos aos Direitos da Personalidade violados; entre os critérios matemáticos, ele identifica várias modalidades de aferição valorativa, como a *vinculação do dano moral à pena criminal*, a *vinculação direta do dano moral aos danos materiais* (múltiplos do dano material), entre outros;
2. Os critérios de tabelamento, que se pretendem referenciais que garantam a ordem jurídica, pré-determinando um “valor” para cada modalidade de dano moral, portanto afastando do arbítrio humano (do juiz) a valoração do dano a cada caso concreto; conforme já referido, a cada pessoa um dano se reflete de forma diversa em sua personalidade, portanto peca este sistema por igualar os indivíduos

---

<sup>167</sup>BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. *Dano Moral: Critérios de Fixação de Valor*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 117-193.

precisamente onde são todos desiguais, em sua personalidade, reduzindo todos os indivíduos a *Standards homogêneos*, seja através de proposições de: a) tabelamento legal (por inclusão de pré-tabelamento no ordenamento jurídico via poder legislativo); b) tabelamento doutrinário por fixação de valores com base nas várias propostas doutrinárias, como as propostas pelos Exmos Juízes Clayton Reis e Guilherme Calmon Nogueira da Gama, citados por Wesley Bernardo<sup>168</sup>, propostas consideradas por Wesley engenhosas e louváveis em sua intenção, mas sempre sofrendo o problema de igualar o que é desigual – o grau de sofrimento; e c) tabelamento judicial, através de um balizamento mínimo por Súmula do STJ que dê uma ordem paramétrica que traga solução à grande variedade de sentenças, por vezes irrisórias, por vezes disparatadas por sua magnitude.

3. O arbitramento judicial, confiando ao magistrado de 1º grau a quantificação do dano em cada caso concreto, a partir de fatores como *a extensão do dano, o grau de culpa do agente, a penalização do agente, a situação econômica das partes, a razoabilidade e a proporcionalidade*. Este o modelo melhor adaptado às necessidades de nosso sistema jurídico, segundo Wesley.

No mesmo sentido que a doutrina exposta quanto à quantificação, o julgado em Recurso Ordinário, Processo nº 00939-2004-001-20-85-6 do TRT20, publicado em 24.04.2006, sendo relator o Exmo Desembargador João Bosco Santana de Moraes, do qual são transcritos trechos escolhidos, com a íntegra do acórdão no ANEXO V (Acórdão 06):

- EMENTA: DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO - ASSÉDIO MORAL. A circunstância de o obreiro ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades por mais de dois anos tipifica a figura de assédio moral, causando danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador, sendo passível de indenização por dano moral.

(...)

---

<sup>168</sup>BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. Dano Moral: Critérios de Fixação de Valor. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p.150-153.

**No que se refere ao valor arbitrado a título de danos morais, requer a aplicação do princípio consagrado em nossos tribunais que prevê que a indenização não pode representar para a vítima enriquecimento ilícito, e que esta deve ser proporcional ao prejuízo.**

**O valor da indenização fixado deve ser razoável, levando-se em consideração as circunstâncias e os elementos da causa, de modo a representar efetiva sanção ao ofensor, sem, no entanto, caracterizar enriquecimento sem causa da vítima. Referida indenização deve ser fixada em valor que possa ser sentido pelo autor do dano, servindo, mesmo, como medida pedagógica.**

**Os reflexos sociais e pessoais da ação danosa devem ser aferidos, considerando-se a possibilidade de superação física ou psicológica da vítima, bem como a extensão e duração dos efeitos da ofensa.(grifos nossos)**

No caso dos autos, o montante de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais) arbitrado pela sentença a título de dano moral deve ser mantido, pois inserido dentro de um padrão de razoabilidade, diante das circunstâncias fáticas que foram objeto de apuração.

Irrepreensível a sentença.

(...)

#### 5.1.5 A questão da Competência à Lide no Assédio Moral

Questão que já foi motivo de grande discórdia na doutrina o da competência à lide, foi pacificado pela entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45 (EC/45)<sup>169</sup>, determinando alteração do art. 114 com nova disciplina constante do inciso VI que determina a competência da Justiça do Trabalho “às ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”, complementado pelo inciso IX que prescreve também competir àquela “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”, sendo confirmada por jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme a orientação jurisprudencial SDI-1 nº. 327.

Porém já previamente à emissão da EC/45, a Súmula 736 do STF, decorrente de decisão de 26.11.2003 e com publicação em 09.12.2003, definia já a competência da Justiça do Trabalho às ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas relativas à segurança e saúde no âmbito das relações trabalhistas, disciplinando que “*competete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores*”.

<sup>169</sup>Emenda Constitucional nº 45 de 08 de Dezembro de 2004. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

Ficou ampliada, assim, a competência material da Justiça do Trabalho às lides decorrentes das relações de trabalho, não se restringindo mais, portanto, à discussão das lides relativas às relações de emprego. Deste modo, a competência à discussão da lide relativa aos danos pessoais (materiais e morais) decorrentes da prática do Assédio Moral é da Justiça do Trabalho, com responsabilidade civil objetiva imputada ao assediador, pois os danos decorrentes da prática do Assédio se dão em decorrência da relação de trabalho e no âmbito da relação jurídica do contrato-atividade.

Por fim, existentes em caso concreto os pressupostos à responsabilização, a Cláusula Geral Infraconstitucional de tutela ao Direito Geral de Personalidade, art. 12 do Código Civil, estabelece duas modalidades de ações à vítima de lesão ou ameaça de lesão a Direito da Personalidade<sup>170</sup>:

1. Ações que visem a cessação da ameaça ou da lesão praticada (se protraída no tempo como é o caso no Assédio Moral), através de ação inibitória ou tutelas preventivas, e as medidas cautelares típicas e atípicas; estas ações, porém, se darão em sede da justiça comum e não da justiça especializada (trabalhista);
2. Ações que visem a reparação dos danos morais já infligidos, independente da eventual reparação dos danos materiais, se coexistirem, visando a recomposição do equilíbrio individual e social, assegurada a indenização com base no art. 5º, incisos V e X da CF/88 e no art. 12 do CC/2002, estas em sede da justiça especializada.

---

<sup>170</sup>SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p.182.

## 6 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO POSITIVO

### 6.1 O DIREITO COMPARADO

A professora Neide Yokoyama, em Dissertação de Mestrado na área de administração<sup>171</sup>, cita as diferentes manifestações e nomenclaturas do fenômeno ao redor do mundo<sup>172</sup>: *Mobbing* (molestar) em países da Europa como Alemanha, Dinamarca, Finlândia, Itália, Suécia, Suíça, termo também utilizado nos EUA onde também é conhecido por *Harassment*. *Bullying* (tiranizar) em países da comunidade britânica como Inglaterra e Canadá. *Ijime* no Japão, com sentido mais de atitudes de busca de conformação dos indivíduos ao padrão aceito, e *Madogiwazoku* (ostracismo social) como assédio moral propriamente dito. *Harcèlement moral* (assédio moral) na França. *Acoso moral* ou *acoso psicológico* (assédio moral) na Espanha e países de língua espanhola, e *síndrome da mobbing* na Itália.

No Brasil, além da designação Assédio Moral adotada neste estudo, é adotado por diversos autores (Barretos, Guedes) a denominação de Psicoterror, sendo ambos utilizados com o mesmo significado.

O tema tem sido objeto de crescente atenção legislativa pelos diversos países do mundo<sup>173</sup>.

Portugal: encontra-se em discussão o Projeto de Lei nº 252/VIII de 27 de junho de 2000, constando de 5 artigos, visando a “*protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral*”, o qual em seus artigos busca a definição do fenômeno (“*degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais...*”<sup>174</sup>), impõe a

<sup>171</sup>Neide Yokoyama, graduação em Administração pela USP, mestre em Ciências Sociais Aplicadas – Administração pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, com dissertação sobre o Assédio Moral.

<sup>172</sup>YOKOYAMA, Neide. *Assédio Moral: psicoterrorismo que destrói os ativos tangíveis e intangíveis da organização*.2005.178f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá. Paraná, Maringá.2005.

<sup>173</sup>Legislação obtida em <http://www.assediomoral.org/site/legisla> acesso em 15/09/2007

<sup>174</sup>PORTUGAL - Projeto de Lei nº 252/VIII

Artigo 1.º - (Objecto)

1 - A presente lei estabelece as medidas gerais de protecção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, entendido como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais. O atentado

anulação dos atos e decisões que se revistam de forma de assédio, e define regime de sanção penal e regime de multa ao agente de assédio, assim como a responsabilidade solidária dos patrões ou superiores hierárquicos do assediador. Ainda o Código de Trabalho, Lei nº 99 de 27 de agosto de 2003, prescreve a proibição de qualquer forma de discriminação contra o trabalhador.

França: tutela o instituto pela Lei nº 2002-73 de 17 de janeiro de 2002, o qual em seu Capítulo IV, art. 169, prescreve a alteração do art. 122-48 da Codificação do Trabalho, inserindo, entre outros, o art. 122-49 que traz a definição legal do que seja o *harcèlement moral* (assédio moral) como “...atos repetitivos...que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho, tendentes a lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, sua saúde física e mental, assim como comprometer seu futuro profissional...”<sup>175</sup>(tradução livre). Também a Lei nº 2002-73

---

contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos.

2 - Por degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho entendem-se os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho.

3 - Os actos e comportamentos relevantes para o objecto da presente lei caracterizam-se pelo conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento, e traduzem-se em considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos. Estes comportamentos revestem-se de um carácter ainda mais gravoso quando envolvem desqualificação externa (para fora do local de trabalho) dos trabalhadores, através do fornecimento de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao seu bom nome.

...  
<sup>175</sup>FRANÇA – Lei nº 2002-73

"Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

...  
 Article 170

Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée: "Du harcèlement moral", comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé:

francesa traz a tipificação penal do instituto, através do art. 170 que insere no Código Penal o art. 222-33-2, com sanção penal prevista de aprisionamento e multa.

Chile: encontra-se em discussão na Comissão de Trabalho e Seguridad Social Projeto de Lei de 2003 quanto ao *acoso laboral* (assédio laboral), o qual visa alterar o Código Trabalhista, acrescentando novo título com 4 artigos, com a conceituação do *acoso laboral* como “...a situação em que o empregador, ou um ou mais trabalhadores...exercem ou manifestem por gestos ou por ditos específica forma de violência psicológica de caráter extremo...com regularidade sistemática e durante um tempo prolongado sobre outro trabalhador...”<sup>176</sup> (tradução livre). O projeto de lei institui multa ao agente do assédio, sem, porém tipificá-lo como passível de qualquer forma de detenção.

Noruega: o país foi pioneiro na legislação trabalhista sobre o instituto em seu Código de Trabalho (*Working Environment Acts*) de 1977, a qual em seu art. 12 sobre o planejamento do trabalho prescreve condições gerais, entre as quais “...os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria” e no item organização do trabalho prescreve que “...o trabalho deve ser organizado para não ofender a dignidade do trabalhador”.

Suíça: há em tramitação Projeto de Lei Federal, na forma da Iniciativa Parlamentar 00.446 de 05 de outubro de 2000, explicitamente uma proposta de Lei Contra o Mobbing, cuja exposição de motivos se refere a que o fenômeno do assédio se manifesta por várias formas, torturas, pressões, atitudes vexatórias, mesmo pela negação de comunicação, etc<sup>177</sup>.

---

"Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 Euros d'amende."

<sup>176</sup>CHILE – Projeto de Lei  
"Artículo único..."

Artículo 183 bis A - El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste..."

<sup>177</sup>SUIÇA – Projeto de Lei Federal

"Le phénomène se manifeste sous des formes diverses, par des attitudes, des brimades, des pressions, des vexations, voire des refus de communication, soit tout un ensemble de comportements diversifiés qui de prime abord peuvent paraître anodins, mais que leur répétition

Parlamento Europeu: consta da Resolução 2339/2001 do Parlamento Europeu diversas recomendações aos países membros, com base no fato de que “...8% dos trabalhadores da União Européia, ou seja, 12 milhões de pessoas, declaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho...”, constando destas recomendações a tomada de medidas efetivas contra o fenômeno, face às “...conseqüências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo – e conseqüentemente das suas famílias...”.<sup>178</sup>

## 6.2 O DIREITO BRASILEIRO

No Brasil, a figura do Assédio Moral não se encontra positivada. Segundo informe de 2007 da Assessoria de Comunicação social do Tribunal Superior do Trabalho<sup>179</sup> existe cerca de 80 projetos de lei ou leis já aprovadas disciplinando o instituto do Assédio Moral, como segue<sup>180</sup>:

Em âmbito municipal:

- Projetos de lei de Amparo-SP, Cruzeiro-SP, Guararema-SP, Guaratinguetá-SP, Reserva do Iguaçu-RS, Presidente Wenceslau-SP, Ribeirão Pires-SP, São José dos Campos-SP, Vitória-ES, Porto Alegre-RS, Curitiba-PR;
- Leis aprovadas (ver ANEXO I) em Americana-SP (Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002), Campinas-SP (Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002), Cascavel-PR (Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001), Guarulhos-SP (Lei nº 358/02), Iracemópolis-SP (Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000), Jaboticabal-SP (Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001), Natal-RN (Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002), São Gabriel do Oeste-MS (Lei nº 511, de 4 DE

---

injustifiée rend condamnables.

La victime du harcèlement moral se trouve souvent atteinte de pathologies multiples pouvant conduire jusqu'au suicide. Des salariés sont de la sorte contraints à démissionner pour protéger leur santé. Une telle décision ne suffit pas toujours: ils peuvent mettre des années à se rétablir...”

<sup>178</sup> obtido em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/l-europeu.php> acessado em 27.09.;2007

<sup>179</sup> Tribunal Superior do Trabalho. *Assédio moral na Justiça do Trabalho*. Brasília: Assessoria de Comunicação Social, 2007.

<sup>180</sup> Legislação obtida em FLORÊNCIO, Gilbert Ronald Lopes. *Direitos da Personalidade no Novo Código Civil – Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Editora de Direito, 2005. p.249-360.

ABRIL DE 2003), São Paulo-SP (Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002), Sidrolândia-MS (Lei municipal nº 1078/2001);

Em âmbito estadual:

- Projetos de Lei nos Estados de São Paulo, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco, Rio Grande do Sul;
- Lei aprovada (ver ANEXO II) no Rio de Janeiro (Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002);

Observa-se que todos os Projetos de Lei e Leis de âmbito estadual e municipal acima citados disciplinam o tema do Assédio Moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, praticado por funcionários públicos e afins (ver ANEXOS I e II), visto se constituírem em iniciativas legislativas dentro da competência legislativa Municipal e Estadual, e competir privativamente à esfera federal legislar em matéria de Direito Penal e de Direito do Trabalho com alcance *erga omnes*, a teor do art. 22, inciso I, da Constituição Federal vigente.

Em âmbito federal:

- Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 de reforma do Código Penal - Decreto-lei nº 2.848/40 (ver ANEXO III), propondo tipificação ao Assédio Moral na forma de inclusão do art. 146-A ao Código Penal, com substitutivo acrescido para alteração do art. 136-A do mesmo diploma;
- Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001 de reforma do Código Penal - Decreto-lei nº 2.848/40 (ver ANEXO IV), propondo a tipificação da Coação Moral no Ambiente de Trabalho, na forma da inclusão do art. 203-A ao Código Penal;
- Projeto de Lei Federal nº 4.591/2001 de reforma da Lei nº 8.112/1990 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, propondo a proibição da prática do Assédio Moral no âmbito do serviço público federal;

- o Projeto de Lei Federal nº 2.369/2003 que propõe a tipificação do Assédio Moral como ilícito trabalhista.

Cumpra ainda observar que a maioria absoluta dos diplomas legais acima referidos comete erro comum ao legislador, que é o de incluir no texto da lei elementos conceituais (ver Anexos I a IV). Assim, contém estes diplomas a definição (ou tentativa de definição) do que seja o Assédio Moral para fins de aplicação da legislação<sup>181</sup>, quando a melhor doutrina recomenda que a definição dos institutos jurídicos devem ser deixados à interpretação normativa (à *autêntica* ou à *não autêntica* no sentido dado por Kelsen) quanto aos possíveis significados doutrinários da norma contida no texto legal, havendo sempre, conforme entende Wittgenstein<sup>182</sup>, uma “*margem de indeterminação relativa inerente à posituação de normas jurídicas*”.

### 6.3 O ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DOS TRIBUNAIS – UM INÍCIO DE FORMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Os julgados e acórdãos emanados pelo Poder Judiciário vêm, paulatinamente, se posicionando frente ao problema do Assédio Moral. Em que pese a atual omissão legislativa penal e trabalhista quanto ao tema, pois os Poderes Legislativos das esferas políticas vem de recém dar início à discussão quanto ao tratamento normativo da matéria, têm os órgãos jurisdicionais buscado a tutela aos direitos do assediado em sede trabalhista com fundamentação constitucional e civil

<sup>181</sup>Ver a título de exemplos a Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002 do município de Americana-SP, que em seu art. 1º, § 1º, prescreve que “Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando 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 créditos 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”.

Também a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002 do Estado do Rio de Janeiro, que prescreve em seu art. 2º que “Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido”.

<sup>182</sup>WITTGENSTEIN, Ludwig. *Tractatus Lógico-Philosophicus* – edição brasileira. 2.ed. São Paulo: Edusp, 1994. p. 56-62.

nos Direitos da Personalidade e analogia em institutos similares como o assédio sexual e a coação, e com fulcro legal à responsabilização do assediador na normatização civil quanto ao ato ilícito e ao dever de reparação por danos morais e materiais, conforme se pode observar pelos julgados paradigmáticos a seguir relatados, além dos já transcritos em capítulos anteriores.

Quanto à fundamentação constitucional da necessidade de reparação ao assediado na ocorrência do Assédio Moral:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL . GARANTIA CONSTITUCIONAL – **“A todos é assegurado, por força de norma constitucional, o respeito à sua honra – art. 5º, incisos V e X.** Exposto o empregado a reiteradas ofensas por parte de seu superior hierárquico, afetando seu lado psicológico, configura-se o dano ensejador de reparação indenizatória.” (grifo nosso)

(TRT 4.<sup>a</sup> Região – RS processo nº 00010-2005-014-04-00-9 RO – Relator Juiz Mário Chaves. 6<sup>a</sup> Turma. Publicado em 15.05.2006.)<sup>183</sup>

Quanto à caracterização dos atos que ensejam o reconhecimento da prática do Assédio Moral:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL . HUMILHAÇÃO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO . CARACTERIZAÇÃO . DANO MORAL . INDENIZAÇÃO. - **“A humilhação constante do empregado perante seus colegas, consubstanciada por adjetivação insultuosa e jocosa perpetrada por seu superior hierárquico caracteriza assédio moral,** ensejando a reparação do dano correspondente pelo empregador.” (grifo nosso)

(TRT 14.<sup>a</sup> Região – RO nº único 00295.2003.401.14.00-8 – Relator Juiz Carlos Augusto Gomes Lobo – Publicado em 05.03.2004 no DOJT)<sup>184</sup>

EMENTA: ASSÉDIO MORAL . SUJEIÇÃO DO EMPREGADO . IRRELEVÂNCIA DE QUE O CONSTRANGIMENTO NÃO TENHA PERDURADO POR LONGO LAPSO DE TEMPO. – “Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. **A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento.** A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral.” (grifo nosso)

<sup>183</sup>BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho da 4.<sup>a</sup> Região – Revista Eletrônica, ano II, Edição Especial nº 07: *Assédio Moral e Assédio Sexual – Decisões do TRT da 4.<sup>a</sup> Região*. De 26 de maio de 2006. p.63.

<sup>184</sup>BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho da 14.<sup>a</sup> Região.

(TRT 9ª Região – PR nº única 9329-2202-4-9-0-2 – Relatora Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu – Publicado em 23.01.2004 no DJPR)<sup>185</sup>

Quanto à desnecessidade de prova do dano face à impossibilidade de aferição objetiva da lesão à psique do assediado, e da possibilidade de constatação judicial de ato ilícito pela prática do Assédio Moral, sem ser necessário qualquer questionamento quanto à ocorrência ou não de dano moral no caso concreto, sendo presumido o dano moral na prática do Assédio Moral:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA . ASSÉDIO MORAL – “Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. **O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extra-patrimonial, porquanto impossível ingressa na psique da vítima.** Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência nos arts. 5º, V e X da DF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico.” (grifo nosso)

(TRT 4ª Região – RS processo nº 00869-2003-511-04-00-8 RO – Relatora Juíza Maria Beatriz Condessa Ferreira. 4ª Turma. Publicado em 21.11.2005)<sup>186</sup>

Quanto à configuração do Assédio Moral e à fixação do *quantum* indenizatório e sua relação com a finalidade da punição ao agressor:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL . MAJORAÇÃO – “Frente à gravidade da conduta do superior hierárquico das reclamadas, submetendo a autora a constrangimentos e humilhações, **e, ainda, considerando o caráter punitivo e pedagógico da indenização imposta**, majora-se o valor da indenização para R\$ 50.000,00.” (grifo nosso)

(TRT 4ª Região – RS processo nº 00255-2001-026-04-00-2 RO – Relatora Juíza Rosane Serafini Casa Nova. 6ª Turma. Publicado em 03.02.2006.)<sup>187</sup>

ACÓRDÃO – 4ª TURMA – PROC. Nº TST-RR-122/2001-036-12-00.0

MINISTRO-RELATOR IVES GANDRA MARTINS FILHO

(...)

II) DANO MORAL VALOR E CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.

(...)

2) VALOR DA INDENIZAÇÃO DO DANO MORAL

<sup>185</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

<sup>186</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Revista Eletrônica, ano II, Edição Especial nº 07: *Assédio Moral e Assédio Sexual – Decisões do TRT da 4ª Região*. De 26 de maio de 2006. p.22.

<sup>187</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Revista Eletrônica, ano II, Edição Especial nº 07: *Assédio Moral e Assédio Sexual – Decisões do TRT da 4ª Região*. De 26 de maio de 2006. p.42.

**A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação da indenização leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à imagem e à honra e o valor monetário da indenização imposta.**

Na hipótese, a lesão sofrida pelo Reclamante não se concretizou em um ato isolado do Empregador, mas em alteração gradual no tratamento dispensado ao Obreiro no exercício de suas atividades laborais após o ajuizamento de ação trabalhista e da rejeição do acordo proposto pelos Demandados.(grifo nosso)

(...)

Nesse mesmo sentido já decidiu esta Turma, a teor do seguinte precedente: "DANO MORAL VALOR E CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. 1. **A imagem, honra e boa fama maculadas não têm preço que as restaure.** Daí a dificuldade existente na quantificação da indenização por dano moral. No entanto, **a lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação da indenização leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão à boa fama e o valor monetário da indenização imposta.** (grifo nosso)

(...)

**4. Na ausência de parâmetros legais para a tarifação da indenização, cabe ao julgador aplicar o princípio da equidade,** sopesando os elementos que caracterizaram o caso concreto, em que a controvérsia sobre a gravidade da lesão à honra e o reduzido tempo de casa do Reclamante não permitiriam impor indenização tão elevada quanto à fixada pelo Regional. (grifo nosso)

(...)

## 7 CONCLUSÃO

Do percurso trilhado no desenvolvimento do estudo do ASSÉDIO MORAL, podem-se extrair alguns elementos importantes para a construção de um entendimento dos caracteres essenciais do instituto, podendo-se concluir que:

1. É o ASSÉDIO MORAL fenômeno disseminado no tecido social, em todas as relações intersubjetivas, tendo, porém, grande relevância quando sua ocorrência se dá no âmbito das relações de trabalho, no meio ambiente laboral da sociedade contemporânea do capitalismo pós-industrial globalizado, o qual configura novas relações de dominação e pressão sobre o indivíduo e entre estes, impondo ao ser humano a adaptação a requisitos de alta competitividade e de conformação aos imperativos de produtividade e mobilidade de competências. Este novo meio ambiente, no qual o conceito de “emprego” vem sendo substituído pelo conceito de “trabalho”, é propício à corrosão das relações humanas, propiciando a formação de comportamentos patológicos como o ASSÉDIO MORAL;
2. A caracterização do ASSÉDIO MORAL se dá em essência pela 1. ocorrência de comportamentos abusivos com intensa violência psicológica, 2. comportamentos estes que se dilatam no tempo, não sendo configurado quando de ações pontuais, 3. há um dolo inerente ao ato de Assédio, sendo objetivo consciente do assediador a destruição da integridade física e psíquica da vítima, e 4. gera o Assédio conseqüências danosas à incolumidade geral do assediado;
3. Sendo ações inicialmente de cunho psicológico, estas desencadeiam reações de ordem psicossomáticas no assediado, trazendo conseqüências não somente à psique do indivíduo mas também à sua saúde física;
4. Por suas características pode ser o ASSÉDIO MORAL considerado como violação ao Direito Geral de Personalidade

constitucionalmente tutelados e com ofensa direta à Dignidade da Pessoa Humana, forma de coação e violência no âmbito das relações laborais que pode também configurar Acidente de Trabalho, da espécie Doença Ocupacional;

5. Que a violação aos Direitos de Personalidade geram, assim, Dano Pessoal ao assediado na forma de dano material e moral pelos quais pode o agente do dano ser responsabilizado civilmente;
6. Que esta responsabilização do agente do ASSÉDIO MORAL (ato ilícito) deve dar-se na forma de obrigação de reparação dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais da vítima, sendo esta responsabilização do tipo contratual objetiva, com fulcro na relação contratual do tipo contrato-atividade, independente, portanto, de produção de prova de culpa do agente assediador, bastando para o perfazimento da obrigação de reparação tão somente a prova da materialidade dos atos de Assédio e do nexos causal entre a ação e o dano gerado, constituindo-se em verdadeira regra de inversão do ônus probatório em sede do ASSÉDIO MORAL com base doutrinária na Teoria do Risco-atividade (ou risco-proveito);
7. Que são pressupostos da responsabilização do assediador 1.a ocorrência material de ação ou omissão no âmbito da relação laboral ou em função desta, 2. a existência de nexos de causalidade entre a ação e o dano conseqüente, e 3. a existência de dano físico ou psíquico;
8. Que o dever de reparação imposta ao agente assediador terá natureza jurídica compensatória e punitivo-preventiva;
9. Que a quantificação do dano moral imposto à vítima é a questão mais complexa a enfrentar pelo órgão julgador, sendo de praxe a existência de decisões judiciais as mais desencontradas, havendo porém indicativo doutrinário de que a questão do *quantum doloris* está ainda em formação jurisprudencial, e espera-se que a evolução doutrinária do instituto venha a apoiar a constituição de

uma jurisprudência que indique critérios mínimos de quantificação do dano moral, dando aos julgadores um norte quanto ao tema;

10. Que a competência à solução da lide referente ao ASSÉDIO MORAL no âmbito da relação laboral é da Justiça Especializada do Trabalho segundo a EC/45, com fundamentação legal na Responsabilidade Civil e na tutela constitucional dos Direitos de Personalidade, assim como na Codificação Trabalhista Consolidada;

11. Que o direito comparado já contempla a tutela do instituto, tanto em matéria de responsabilização cível quanto penal, e que se encontra ainda em início a positivação de leis pelo direito pátrio na regulação do ASSÉDIO MORAL, sendo que a legislação já em vigor é de esfera legislativa municipal e estadual no âmbito do direito administrativo, havendo porém o indicativo de positivação em esfera federal através de projeto de lei que prevê a tipificação penal do instituo.

Assim, o ordenamento jurídico, na falta de positivação específica do instituto, busca dar a solução possível ao problema do ASSÉDIO MORAL a partir da imputação de responsabilidade ao agente de ilícito como base na analogia com outros institutos, como o assédio sexual, a coação física e moral, entre outros, e, através da responsabilização civil, imputar ao assediador a obrigação de reparação dos danos pessoais causados, normalmente via reparação pecuniária.

O presente estudo leva a concluir, também, que se deve sempre ter em vista que a intervenção do Direito deve constituir-se na última hipótese de ação frente ao ASSÉDIO MORAL, aplicável apenas quando todos os outros modos de solução pacífica e principalmente de PREVENÇÃO do Assédio já se mostraram ineficazes, tais como o diálogo, a atuação da empresa na defesa do assediado, entre outras ações não judiciais. Estas ações de prevenção são essenciais, pois quando a demanda ingressa em juízo, já muito dano foi infligido contra a dignidade e integridade física e moral dos envolvidos no problema, muitas vidas e núcleos familiares foram já gravemente atingidos, e mesmo a credibilidade da organização corporativa conivente ou omissa não escapa incólume frente aos outros empregados, frente à comunidade, frente a seus clientes. Assim, a melhor solução

ao problema é evitar que ele surja, não por via de sua negação, mas através de medidas efetivas de prevenção de comportamentos e atitudes que possam gerar qualquer forma de ASSÉDIO MORAL, buscando padrões de comportamento corporativo que privilegiem a dignidade laboral.

A prevenção passa por atitudes simples que constroem uma rede de segurança para evitar o Assédio, e para minimizar seus efeitos sobre as pessoas e sobre a organização quando já estiver o fenômeno instalado no meio-ambiente laborativo. São exemplos destas atitudes:

- Dar publicidade e visibilidade ao problema, não o escondendo quando já em curso;
- A construção de um ambiente saudável que permita o desenvolvimento de atividade laboral prazerosa e harmoniosa entre empregados e entre estes e seus superiores hierárquicos;
- Criação de órgãos internos de comunicação entre empregados e destes com os níveis superiores, de modo a não permitir a formação de “nichos” de autoridade estanques;
- Constituição de CIPAs independentes e atuantes;
- Promover e incentivar a sindicalização dos empregados;
- Divulgação no meio laboral de informação quanto ao problema e quanto às providências e postura da organização quanto ao assunto;
- A implementação pela empresa de atitudes ativas frente ao problema.

O ASSÉDIO MORAL é patologia social que deve ter clara indicação de não ser aceito como ato normal, mas sim como uma anomia, comportamento reprovável e não admissível no seio de comunidades responsáveis e solidárias. Não combatido o fenômeno, ou negando-se simplesmente sua existência, ele torna-se um mal invisível que irá corroer as relações sociais até o ponto de ruptura moral: o esfacelamento do caráter dos indivíduos, o retorno à guerra do homem contra homem. Deve-se buscar um novo paradigma de respeito à dignidade do ser humano

e de convivência solidária, propiciador de preservação da integridade física e psíquica dos indivíduos.

O ASSÉDIO MORAL viola direitos fundamentais, e onde o exemplo for de convivência dos órgãos responsáveis por seu combate (judiciário, empresa, sindicato, etc.), a prática irá se converter em regra e não em exceção.

Por fim e como conclusão final, ressaltando-se o entendimento majoritário de que o recurso à sanção penal deve constituir-se na *ultima ratio* em sede de atuação jurisdicional, devendo incidir somente após a falha de todas as formas de coação não penal ao ilícito, deve o comportamento do ASSÉDIO MORAL ser penalmente tipificado, pois, conforme visto no estudo, constitui-se em agressão e violação a valor socialmente definido como fundamental, o valor dado pela sociedade aos Direitos de Personalidade da vítima do Assédio e à Dignidade da Pessoa Humana.

O tratamento a ser dado a tal tipificação em sede penal deverá ser diverso do tratamento sancionatório em sede cível, principalmente no que tange à matéria probatória; na responsabilização civil viu-se que vigora o princípio da responsabilidade objetiva, não sendo necessária demonstração de culpa pelo ato para sua imputação de responsabilidade, sendo o próprio ato e sua autoria um ilícito cível; porém em responsabilização penal tal princípio não terá aplicação, pois em matéria penal vigora, entre outros princípios, o do *in dubio pro reo*, o que impossibilita a sanção penal sem determinação de culpa (em sentido lato) e determina que, em presença de qualquer dúvida quanto à autoria do dano ou quanto a deficiência probatória, a dúvida beneficiará o réu, cabendo sempre à parte acusadora produzir as provas de sua culpa no ato ilícito.

Fundamentando esta proposta, de penalização da figura do Assédio Moral enquanto violação dos Direitos de Personalidade, a Declaração dos Princípios Básicos de Justiça Relativos às Vítimas da Criminalidade e de Abuso de Poder, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em sua resolução 40/34 de 29 de Novembro de 1985, define que *“Entendem-se por ‘vítimas’ as pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido um prejuízo, nomeadamente um atentado à sua integridade física ou mental, um sofrimento de ordem moral, uma perda material, ou um grave atentado aos seus direitos fundamentais, como*

*consequência de atos ou de omissões violadores das leis penais em vigor num Estado membro, incluindo as que proíbem o abuso de poder". E ainda prescreve que **"Há que criar e, se necessário, reforçar mecanismos judiciais e administrativos que permitam às vítimas a obtenção de reparação através de procedimentos, oficiais ou oficiosos, que sejam rápidos, equitativos, de baixo custo e acessíveis. As vítimas devem ser informadas dos direitos que lhes são reconhecidos para procurar a obtenção de reparação por estes meios"**.*

Falta ao Brasil a lei penal que possa coibir os *atos ou omissões violadoras* dos Direitos Fundamentais das vítimas do ASSÉDIO MORAL, dando cumprimento ao recomendado pela resolução da ONU.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação – referências – elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

\_\_\_\_\_. **NBR 6024**: informação e documentação – numeração progressiva das seções de um documento escrito – apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

\_\_\_\_\_. **NBR 6027**: informação e documentação – sumário – apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

\_\_\_\_\_. **NBR 6028**: informação e documentação – resumo – apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

\_\_\_\_\_. **NBR 6034**: informação e documentação – índice – apresentação. Rio de Janeiro, 2004.

\_\_\_\_\_. **NBR 10520**: informação e documentação – citações em documentos – apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

\_\_\_\_\_. **NBR 14724**: informação e documentação – trabalhos acadêmicos – apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

ARENHART, Sérgio Cruz. **Perfis da tutela inibitória coletiva**. In Temas atuais de direito processual civil;v.6. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

BANDEIRA, Messias Guimarães. **A assimetria tecnológica e a nova economia na sociedade global da informação**. In Revista FAMECOS.nº.26. Porto Alegre: Faculdade de Comunicação Social – PUC-RS, abril.2005 .pg.47.  
Disponível em <<http://www.pucrs.br/famecos/pos/revfamecos/26.htm>>.  
Acessado em 12.set.2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000.266f. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social: PUC, São Paulo, 2000.

BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. **Dano Moral: Critérios de Fixação de Valor**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

BRASIL. **Lei de Imprensa** (Lei nº 5.250 de 09 de Fevereiro de 1967). Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5250.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5250.htm)>. Acessado em 24.set.2007.

BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social** (Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Conselho Federal de Medicina**. (Resolução nº 1.488 de 11 de Fevereiro de 1998, Modificada pela Resolução CFM n. 1810/2006). Disponível em<[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm)> Acessado em 19.set.2007.

BRASIL. **Código Civil** (Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002). Vade Mecum. 3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Vade Mecum. 3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Código de Processo Civil** (Lei nº 5.869 de 11 de Janeiro de 1973). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943). Vade Mecum.3.ed.atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALAZEN, João Oreste. **Aspectos do Dano Moral Trabalhista**. Revista do TST, vol. 65, nº 1, out/dez 1999.p.69-84.

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

FLORÊNCIO, Gilbert Ronald Lopes. **Direitos da Personalidade no Novo Código Civil – Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Editora de Direito, 2005.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. 7.reimpressão. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

FRANÇA, Genival Veloso de. **Medicina Legal**. 7. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004.

GALLIANO, A.G. **Estrutura e Organização: Os Sistemas Sociais** in Introdução à Sociologia. 1.ed. São Paulo: Harbra, 1986.

GIORGI, Raffaele de. **O Risco na Sociedade Contemporânea**. In: Revista Seqüência. nº 28, junho de 1994.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção – A salvaguarda do trabalhador**. 1.ed. 4. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 1.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**. 1.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.1997.

LIMA, Alvino. **Do Abuso do Direito e a Responsabilidade Extracontratual**, in Da Culpa ao Risco, Cap II. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960

MARINONI, Luiz Guilherme. ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 4.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

MCT – Ministério da Ciência e Tecnologia - **Sociedade da informação no Brasil: livro verde** / organizado por Tadao Takahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. p.17.

Disponível em <<http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/18878.html>>.

Acessado em 13.set.2007.

MELO, Raimundo Simão. **Responsabilidade Objetiva e Inversão da Prova nos Acidentes de Trabalho** in Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador – responsabilidades – danos material, moral e estético. São Paulo: LTr, 2004, trecho in Revista do TST, Brasília, vol. 72, nº 1, jan/abr 2006.p.69-90.

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social – **Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. 580.f.2001. Disponível em <[http://www.mpas.gov.br/pg\\_secundarias/legislacao.asp](http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/legislacao.asp)>. Acessado em 21.set.2007.

MS - O Ministério da Saúde. **Rev. Saúde Pública**, ago. 2000, vol.34, no.4.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 20.ed.rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

OIT. **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac\\_port.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf) >. Acessado em 05.set.2007.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo. **O dano pessoal no direito do trabalho**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2002.

ONU. Organização Mundial da Saúde: **Acoso Psicológico en el Trabajo**, 2004 .38f. Disponível em <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf)>. Acessado em 14.set.2007.

ONU: **Declaração Universal dos Direitos Humanos** de 10.12.1948. Disponível em<[http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acessado em 02.set.2007.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. (Coleção Direito Civil.v.4.)

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 9.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SILVA, Américo Luis Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho.15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25.ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SINJUTRA, Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho. **Cartilha Informativa sobre o Assédio Moral no mundo do trabalho**. Organizador WAGNER, José Luiz. Paraná, 2006.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2.ed.rev.,atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

TEPEDINO, Gustavo. **A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro**. in Temas de Direito Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano Moral**. 4.ed.atual.e ampl. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2001.

TRT4.Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Revista Eletrônica, ano II, Edição Especial nº 07: Assédio Moral e Assédio Sexual – Decisões do TRT da 4ª Região. De 26 de maio de 2006.p.63.

Disponível em

<[http://www.trt4.gov.br/portal/page/portal/Internet/NAV\\_REVISTA\\_ELET\\_ESPECIAL/7especial\\_1a\\_parte.doc](http://www.trt4.gov.br/portal/page/portal/Internet/NAV_REVISTA_ELET_ESPECIAL/7especial_1a_parte.doc)>.

Acessado em 18.set.2007.

TRT5.Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Disponível em

<[http://www.trt9.gov.br/internet\\_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAMI7AAPAABA7gAAX](http://www.trt9.gov.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAMI7AAPAABA7gAAX)>.

Acessado em 18.set.2007.

TRT14.Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Disponível em

<[http://www.trt14.gov.br/consultas/C2\\_processo.asp?Cd\\_Tipo\\_Processo=RO&Nu\\_Processo=0001026-03](http://www.trt14.gov.br/consultas/C2_processo.asp?Cd_Tipo_Processo=RO&Nu_Processo=0001026-03)>.

acessado em 18.set.2007.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio moral na Justiça do Trabalho**. Brasília: Assessoria de Comunicação Social, 2007.  
Disponível em <<http://www.tst.gov.br/>>.  
Acesso em 15.set.2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2003.( Coleção Direito Civil:v.4.)

YOKOYAMA, Neide. **Assédio Moral: psicoterrorismo que destrói os ativos tangíveis e intangíveis da organização**. 2005.178f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá. Paraná, Maringá.2005.

WITTGENSTEIN, Ludwig. **Tractatus Lógico-Philosophicus – edição brasileira**. 2.ed. São Paulo: Edusp, 1994.

**ANEXOS**

## ANEXO I – LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL APROVADAS EM ÂMBITO MUNICIPAL

### PREFEITURA MUNICIPAL DE AMERICANA - SP

#### Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de 'assédio moral' nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.*

Dr. Waldemar Tebaldi, Prefeito Municipal de Americana, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

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

- I - curso de aprimoramento profissional;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.

**§ 1º** - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando 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 créditos 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.

**§ 2º** - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de R\$ 21,28 (vinte e um reais e vinte e oito centavos), reajustável anualmente pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), nos termos da Lei Municipal nº 3.610, de 26 de dezembro de 2001, ou por outro indexador que vier a substituí-lo ou modificá-lo por força de lei, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

**Artigo 2º** - Os procedimentos do disposto no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional, com abertura de processo administrativo específico para o caso.

**§ 1º** - Será nomeada comissão para o julgamento do processo administrativo de que trata o *caput*.

**§ 2º** - Fica assegurado ao servidor direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

**Artigo 3º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

**§ 1º** - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

**§ 2º** - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

**Artigo 4º** - A arrecadação das receitas provenientes das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programas de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

**Artigo 5º** - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias, após sua publicação.

**Artigo 6º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 7º** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Americana, aos 07 de junho de 2002.

Dr. Waldemar Tebaldi,  
Prefeito Municipal.

**CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPINAS - SP****Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002**

*Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas*

A Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeita do Município de Campinas, sanciono e promulgo a seguinte lei:

**Artigo 1º** - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas, que submeta servidor a procedimentos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma que o sujeite a condições de trabalho humilhante ou degradante.

**Artigo 2º** - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou a autodeterminação do servidor.

§ 1º. Considera para efeito do caput deste artigo:

- I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II - designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;
- III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

§ 2º. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

- I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
- II - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias.

**Artigo 3º** - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão.

§ 1º - Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta e fundacional as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave. A penalidade de advertência poderá ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 4º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

**Artigo 4º** - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

**Parágrafo único** - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

**Artigo 5º** - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração, fundação ou autarquia, sob pena de nulidade.

**Artigo 6º** - Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta, fundações e autarquias, através de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

**Parágrafo único** - Para os fins que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e organização do trabalho:

- levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultado.
- garantirá a dignidade do servidor.

II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

**Artigo 7º** - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 3º desta lei, será revertida e aplicada exclusivamente em programas de aprimoramento e formação continuada do servidor.

**Artigo 8º** - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação.

**Artigo 9º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento municipal, suplementadas se necessário.

**Artigo 10º** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Campinas, 04 de outubro de 2002

Izalene Tiene

Prefeita Municipal

autoria: Vereadores Angelo Barreto, Carlos Signorelli, Maria José da Cunha, Paulo Bufalo e Sebastião Arcanjo.

Prot. 10707449/02

**CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL - PR**

**Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001.**

*"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança."*

A Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Paraná, aprovou, de autoria do ilustre vereador **Alcebiades Pereira da Silva**, e eu, presidente promulgo a seguinte lei:

**Artigo 1º** - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais

- I. Advertência escrita;
- II. Suspensão, cumulativamente com:
  - a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
  - b) multa;
- III. Exoneração ou Demissão.

**Parágrafo Único** - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimentos de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

**Artigo 2º** - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

**Artigo 3º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

**Artigo 4º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 5º** - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Artigo 6º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Cascavel, 15 de maio de 2001.

**Itacir Gonzatto**

1º Secretário

**Atair Gomes da Silva**

1º Secretário

**CÂMARA MUNICIPAL DE GUARULHOS - SP****Lei nº 358/02**

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.*

A Câmara Municipal de São Paulo aprova:

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

- I - Curso de aprimoramento profissional
- II - Suspensão
- III - Multa
- IV - Demissão

**Parágrafo único** - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando 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.

**§ 2º** - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFGM (Unidades Fiscais do Município de Guarulhos), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

**Artigo 2º** - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

**Parágrafo único** - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

**Artigo 3º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

**§ 1º** - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

**§ 2º** - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

**Artigo 4º** - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

**Artigo 5º** - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias.

**Artigo 6º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 7º** - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 19 de Julho 2001.

**José Luiz Ferreira Guimarães**  
Vereador – PT

**CÂMARA MUNICIPAL DE IRACEMÁPOLIS - SP**

Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

*"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais."*

CLÁUDIO COSENZA, Prefeito Municipal de Iracemápolis, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais. Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou e promulga a seguinte Lei:

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

I - Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

III - Demissão.

**Parágrafo Único** - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando 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.

**Artigo 2º** - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

**Artigo 3º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

**Artigo 4º** - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Artigo 5º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessários.

**Artigo 6º** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Iracemápolis, aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil.

Cláudio Cosenza  
Prefeitura Municipal

**CÂMARA MUNICIPAL DE JABOTICABAL - SP****Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001 - nº 388**

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.*

O Presidente da Câmara Municipal de Jaboticabal, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, nos termos do §8º, do artigo 57, da Lei Orgânica do Município de Jaboticabal, c.c. o artigo 211, inciso II, do Regimento Interno, promulga a seguinte Lei:

**Artigo 1º** - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Jaboticabal, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática e assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais.

I - advertência escrita;

II - suspensão, cumulativamente com:

a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;

b) multa;

III - exoneração ou demissão.

**Parágrafo único** - Para fins das disposições desta lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou 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 servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

**Artigo 2º** - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

**Parágrafo único** - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

**Artigo 3º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena de suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional por multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

§ 3º - Para garantir os princípios decorrentes desta lei, além do normal procedimento apuratório constante na legislação municipal, o Sindicato dos Funcionários Municipais será assistente onde acompanhará todo o feito com causídico de sua confiança.

**Artigo 4º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 5º** - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Artigo 6º** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário

Câmara Municipal de Jaboticabal, 17 de dezembro de 2001.

**Dr. Carlos Eduardo Pedroso Fenerich**  
Presidente.

Autor: Vereador **Maurício Benedini Brusadin**

**CÂMARA MUNICIPAL DE NATAL - RN**

**Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002.**

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.*

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**Artigo 1º** - Ficam os servidores públicos municipais de Natal, de qualquer dos poderes constituídos, nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral nas dependências dos locais do trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

- I. Advertência Escrita;
- II. Suspensão, cumulativamente com:
  - a. Obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
  - b. Multa.
- III. Exoneração.

**Artigo 2º** - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário.

**Parágrafo único** - Para efeito desta Lei, considera-se assédio moral, dentre outros, os seguintes comportamentos: marcar tarefas com prazos impossíveis; transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

**Artigo 3º** - Os procedimentos administrativos dispostos nos artigos anteriores serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

**Parágrafo único** - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

**Artigo 4º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

**§ 1º** - A pena de suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

**§ 2º** - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

**Artigo 5º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 6º** - O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Artigo 7º** - Esta Lei entrará em vigor da data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**Antônio Júnior da Silva**  
Vereador - PT – RN

**CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL DO OESTE - MS****Lei nº 511, de 4 DE ABRIL DE 2003.**

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do Município de São Gabriel do Oeste e dá outras providências.*

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL DO OESTE, Estado de Mato Grosso do Sul, faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

**Artigo 1º** - A prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal, depois de comprovada em processo administrativo, é punida com as seguintes penas:

- I - Advertência;
- II - Suspensão de até 30 (trinta) dias, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social;
- III - Demissão.

**Artigo 2º** - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavras que atinjam, pela repetição, a auto-estima e a segurança de uma pessoa, fazendo-a 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 servidor.

**Artigo 3º** - As ações, gestos ou palavras referidos no artigo anterior são os seguintes:

- I - Marcar tarefas com prazos impossíveis;
- II - Transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
- III - Tomar crédito de idéias de outros;
- IV - Ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros;
- V - Sonegar informações de forma insistente;
- VI - Espalhar rumores maliciosos;
- VII - Criticar com persistência;
- VIII - Subestimar esforços;
- IX - Admoestar com rudez;
- X - Por facciosismo de ordem político-partidária ou ideológica, designar servidor para exercer função incompatível com o cargo.

**Artigo 4º** - A verificação da prática do assédio moral será realizada mediante sindicância, observado o disposto no Art. 228 e, se for o caso, será aberto inquérito administrativo, conforme art. 230 e seguintes, todos da Lei n.º 218/92 - Estatuto dos Servidores Públicos Civis de São Gabriel do Oeste.

**Parágrafo único** - No caso da prática de assédio moral no âmbito da Câmara Municipal, o procedimento a ser adotado para apuração será o mesmo previsto para o Processo Administrativo Disciplinar constante na Lei Complementar nº 002/2002 que Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Poder Legislativo de São Gabriel do Oeste.

**Artigo 5º** - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de sua publicação.

**Artigo 6º** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

São Gabriel do Oeste - MS. Em 04 de abril de 2003.

**Adão Unírio Rolim**  
Prefeito Municipal

**CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO - SP****Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.**

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.*

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

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

- I - Curso de aprimoramento profissional
- II - Suspensão
- III - Multa
- IV - Demissão

**Parágrafo único** - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando 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.

**§ 2º** - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

**Artigo 2º** - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

**Parágrafo único** - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

**Artigo 3º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

**§ 1º** - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

**§ 2º** - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

**Artigo 4º** - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

**Artigo 5º** - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Artigo 6º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Artigo 7º** - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões

**Arselino Tatto**  
Vereador - PT – SP

## **CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE - RS**

A Câmara Municipal De Porto Alegre aprovou no dia 4/12/2004, por unanimidade, projeto do Executivo que altera o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município, proibindo o assédio moral. O projeto, protocolado em 2001 pelo vereador Aldacir Oliboni (PT-RS) e encampado pelo Executivo, inclui incisos no estatuto proibindo os funcionários a "expor os demais trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os subordinados, evitando situações humilhantes, constrangedoras, desumanas e aéticas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções".

O projeto também determina que é dever dos funcionários respeitar essa linha de conduta, evitando constrangimentos. Conforme a proposta, "o descumprimento da lei implicará em infração administrativa, podendo o funcionário responder, cumulativamente, em ações cíveis ou penais próprias, desde que haja amparo legal".

### **Projeto de lei complementar nº \_\_\_\_/2001**

*Altera a Lei Complementar nº 133, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre, inserindo a proibição de assédio moral, definindo a correspondente sanção administrativa.*

### **Artigo 1º** - Inclui o inciso XII-A no artigo 196 da Lei Complementar Nº 133 com a seguinte redação:

Art. 196 - São deveres do funcionário:  
(...)

XII - A. respeitar os demais trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os subordinados, evitando situações humilhantes, constrangedoras, desumanas e aéticas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;

### **Artigo 2º** - Inclui o inciso XII - A no artigo 197 da Lei Complementar Nº 133 com a seguinte redação:

Art. 197 - Ao funcionário é proibido:  
(...)

XII - A. expor os demais trabalhadores e trabalhadoras, especialmente os subordinados, a situações humilhantes, constrangedoras, desumanas e aéticas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;

### **Artigo 3º** - Acrescenta parágrafo único ao artigo 202 da Lei Complementar Nº 133 com a seguinte redação:

Art. 202 - (...)

Parágrafo único: São infrações administrativas as condutas descritas no inciso XII-A do artigo 197, podendo o funcionário que as praticar responder, cumulativamente, em ações cíveis ou penais próprias, desde que haja amparo legal.

### **Artigo 4º** - Acrescenta o inciso III no artigo 206 da Lei Complementar Nº 133 com a seguinte redação:

Art. 206 - (...)

I. (...)

II. (...)

III. em decorrência da prática das condutas descritas no inciso XII-A do artigo 197.

### **Artigo 5º** - Altera o inciso X e cria os parágrafos primeiro e segundo ao artigo 207 da Lei Complementar Nº 133 com as seguintes redações:

Art. 207 - (...)

X. reincidência na transgressão prevista no inciso V do art. 205 e no inciso XII-A do artigo 197 deste Estatuto.

Parágrafo primeiro: Verifica-se a reincidência quando o funcionário pratica nova conduta, depois de tornada irrevogável a decisão administrativa que o tenha considerado culpado pela prática de conduta descrita no inciso XII-A do mesmo artigo 197.

Parágrafo segundo: Para efeito de reincidência não prevalece a decisão administrativa anterior, se entre a data do cumprimento ou extinção da sanção e a infração posterior tiver decorrido período de tempo superior a 5 (cinco) anos.

**Artigo 6º** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Artigo 7º** - Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das sessões, 15 de junho de 2001.

**Aldacir Oliboni**  
Vereador - PT – RS

## **PREFEITURA MUNICIPAL DE SIDROLÂNDIA - MS**

### **Lei municipal nº 1078/2001**

*Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal e dá outras providências.*

O Prefeito Municipal de Sidrolândia Enelvo Iradi Felini, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

**Artigo 1º** - A prática de assédio moral no âmbito da administração Pública Municipal direta e indireta por Servidores Públicos Municipais, é punida com as penas de:

- I - Advertência
- II - Suspensão, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social:
- III - Demissão
- IV - Multa

§ 1º - A multa de que trata o inciso deste artigo terá um valor mínimo de 10 (dez) UFM (unidade fiscal do município), tendo como limite 30%(trinta por cento) do rendimento do servidor.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

**Artigo 2º** - Para fins do disposto nessa Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavras que atinja, pela repetição a auto – estima a segurança de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, a evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; com persistência; subestimar esforços; admoestar com rudeza e, por facciosismo de ordem político – partidário ou ideológico; designar servidor para exercer função incompatível com seu cargo.

**Artigo 3º** - Os procedimentos administrativos para apuração da ocorrência de assédio moral, serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

§ 1º - Fica assegurado ao servidor a ampla defesa sobre pena de nulidade do procedimento.

**Artigo 4º** - As penalidades a serem aplicadas, serão decididas em processo administrativo, observando-se a gradatividade, a gravidade e a reincidência da ação.

**Artigo 5º** - O Poder Executivo, por ato próprio, regulamentará a presente Lei, no prazo de 60(sessenta) dias a contar da data de sua publicação.

**Artigo 6º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Sidrolândia, aos cinco dias do mês de novembro de dois mil e um.

**Enelvo Iradi Felini**  
Prefeito Municipal

## ANEXO 2 – LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL APROVADAS EM NÍVEL ESTADUAL

### ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002.

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

*Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências*

A Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro resolve:

**Artigo 1º** - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

**Artigo 2º** - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

**Parágrafo único** - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

- I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexeqüíveis;
- II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
- III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

**Artigo 3º** - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

**Artigo 4º** - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão; e/ou
- III - demissão;

**§ 1º** - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

**§ 2º** - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

**§ 3º** - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

**§ 4º** - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

**§ 5º** - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio

**Artigo 5º** - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

**Parágrafo único** - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

**Artigo 6º** - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

**Artigo 7º** - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

**Parágrafo único** - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

- a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
- b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
- d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

**Artigo 8º** - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

**Artigo 9º** - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Artigo 10º** - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

**Artigo 11º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

**Artigo 12º** - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

**Sergio Cabral**  
Presidente

## ANEXO 3 – PROJETO DE LEI FEDERAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL

### PROJETO DE LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

#### CÂMARA DOS DEPUTADOS

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração dos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.

Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal.

Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 13.000,000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com o tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia/abril/2001/p. 116.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados.

Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Vale a pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15

Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

O assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, a nível municipal, para coibir o abuso. Tratam-se dos Projetos apresentados em Itacemópolis, interior de São Paulo e na capital deste Estado.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal; desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa, conforme nos noticia a mesma revista já citada.

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

Tivemos, recentemente, a aprovação pelo Congresso da lei do assédio sexual, que busca coibir comportamento que tem estritas relações de semelhança com o crime que pretendemos catalogar (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001).

Essa manifestação do Legislativo demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PL.

#### **PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 4742/2001**

*Introduz artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - , dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.*

O Congresso Nacional decreta:

**Artigo 1º** - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

**Assédio Moral no Trabalho**

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

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

**Artigo 2º** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, em 23 de maio de 2001.

**Marcos de Jesus**

Deputado federal - PL - PE

**Análise da**  
COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO

**PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001**

Apensado: PL nº 4.960, de 2001

*Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.*

Autor: Deputado **Marcos de Jesus**

Relator: Deputado **Aldir Cabral**

**I - RELATÓRIO**

O Deputado MARCOS DE JESUS apresentou o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, visando tipificar o crime de assédio moral no trabalho.

Na Justificação aponta pessoas que sofreram agravos em sua saúde física e psíquica, de fundo emocional, causados pelo comportamento de seus chefes que as submetem a atitudes tendenciosas e discriminatórias. O projeto pretende coibir tais fatos, a exemplo das normas sobre assédio sexual.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, do Deputado FEU ROSA, foi apensado a este por despacho de 3 de agosto de 2001. Estabelece também o assedio moral, tipificando como crime diversas condutas.

Justifica a proposição afirmando que a exemplo do assédio sexual, o projeto surtirá efeitos para coibir abusos dos poderosos, com propósitos não libidinosos, mas ilegítimos, que levam à perda da auto-estima, à depressão, a crises e também a suicídios. Pretende coibir ainda comportamentos que acabam com o colegismo nos ambientes de trabalho.

Compete a esta Comissão o exame da constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e mérito dos projetos.

É o relatório.

**II - VOTO DO RELATOR**

O Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, é constitucional quanto às atribuições do Congresso Nacional para legislar sobre Direito Penal (arts. 48 e 22 da C.F.) e quanto à iniciativa de leis ordinárias (art. 61 da C.F.).

Quanto à juridicidade a proposição estabelece tipo penal demasiadamente aberto e de caráter subjetivo, violando o princípio da legalidade de que faz parte a taxatividade.

A técnica legislativa necessita de aperfeiçoamento, pois a norma penal deve ser precisa, clara, não deixando margem a diversas interpretações. Em sua redação o projeto contém expressões de interpretação duvidosa como "desqualificar a segurança", "auto-estima" que poderiam ser substituídas para melhor compreensão do texto.

O projeto em foco cria o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual. Todavia, ele ficaria melhor situado no Capítulo relativo à Periclituação da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o nº 136-A.

No mérito, a proposição trará benefícios para a sociedade, coibindo condutas de superiores hierárquicos, nocivas aos subordinados, sob o aspecto psicológico e emocional.

O autor do projeto menciona estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho -OIT demonstrando que na União Européia, nove por cento dos trabalhadores, aproximadamente treze milhões, convivem com o tratamento tirânico de seus patrões. Acrescenta ainda as pesquisas realizadas pela médica Margarida Barreto da Universidade Católica de São Paulo que constatou nas consultas realizadas em sindicatos onde os paciente sofriam de dores generalizas, aumento de pressão arterial, palpitações e tremores e diminuição da libido em decorrência do comportamento tirânico de seus chefes.

Se considerarmos esses fatos, concluiremos pela necessidade da proposição para tipificar como crime essa conduta extremamente danosa dos superiores hierárquicos.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, atende às preliminares de constitucionalidade e juridicidade, mas a técnica legislativa deixa a desejar, na redação dos tipos penais, incluindo condutas que já poderiam ser enquadradas em outros delitos capitulados no Código Penal, como os crimes contra a honra, de injúria e difamação.

Aplicam-se ao projeto apensado as considerações sobre o mérito já formuladas. Todavia, há certas condutas que poderiam conduzir a erros de interpretação sobre a pessoa, punindo injustamente, certas atitudes, violando a liberdade pessoal, ou que poderiam constituir apenas um dever moral, mas não um fato grave a ser considerado como delito. O Direito Penal deve ser reservado para punir os fatos mais graves, deixando os demais para a esfera do Direito Civil, Trabalhista ou Administrativo.

Para sanar o vício de injuridicidade e aperfeiçoamento da técnica legislativa, apresento o Substitutivo em anexo.

Pelo exposto, VOTO, pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, e de seu apenso, Projeto de Lei nº 4.960 de 2001, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em \_\_ de \_\_ de 2001.

Deputado **Aldir Cabral**  
Relator

**Versão final**

ART. COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO

**SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001**

*Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.*

O Congresso Nacional decreta:

**Artigo 1º** - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação:

"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.

**Artigo 2º** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em \_\_ de \_\_ de 2001.

Deputado **Aldir Cabral**  
Relator

## ANEXO 4 – PROJETO DE LEI FEDERAL SOBRE A COAÇÃO MORAL

### PROJETO DE LEI -- COAÇÃO MORAL -- BRASIL

CÂMARA DOS DEPUTADOS

#### JUSTIFICATIVA

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema do chamado, na França, "assédio moral" e, nos EUA, "tiranía no local de trabalho", e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores.

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada no âmbito da União Europeia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

Em parecer dado a Projeto de Lei em tramitação no Congresso de Portugal, essa entidade define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório/persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes, que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do status do trabalhador, e assim a descreve:

"De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos."

Diversos estudos demonstram que essas práticas de coerção moral provocam em suas vítimas baixa auto-estima e depressão, levando às vezes até ao suicídio. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de obra capital sobre a matéria, atribui esse comportamento à cultura ultra-competitiva criada nesses anos de globalização neoliberal, e demonstra que se trata de um comportamento desviante, em termos psicológicos, caracterizado por sua perversidade, e acredita que a falta de punição facilita a continuidade das agressões, pois deixa de impor um limite social ao indivíduo perverso que a pratica.

Quem conhece exemplos concretos dessa prática pode confirmar sua perversidade, o crescendo de humilhações que implica, a desestruturação da personalidade do trabalhador apanhado em suas redes.

A finalidade é forçar o trabalhador que tem vínculos estáveis com a empresa a pedir a sua demissão, ou impedir a sua ascensão dentro da carreira. É um instrumento de poder de pessoas que, colocadas em um cargo no qual podem exercer seu poder, dão vazão a ímpetos tirânicos que bem revelam um componente sociopata presente em sua personalidade.

Na determinação da pena, adotamos o mesmo critério do art. 203 do Código Penal, que tipifica o crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista, sem as agravantes consignadas por seu § 2º, por ser o tema assemelhado. A mesma consideração nos levou a propor a sua inserção logo após esse artigo.

O trabalhador, como parte hipossuficiente, está extremamente vulnerável a ataques desse tipo. Em tempos de desemprego crescente, essa fragilidade se acentua. Por isso, é preciso que a legislação estabeleça mecanismos para a sua proteção e punição aos abusos contra ele cometidos.

#### **Projeto de lei federal nº 5.971/2001**

*Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.*

O Congresso Nacional decreta:

**Artigo 1º** - Acrescente-se o art. 203-A ao Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, com a seguinte redação:

"COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

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

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa."

**Artigo 2º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões

**Inácio Arruda**

Deputado federal - PCdoB - CE

**Agnelo Queiroz**

Deputado federal - PCdoB - DF

**Aldo Arantes**

Deputado federal - PCdoB - GO

**Aldo Rebelo**

Deputado federal - PCdoB - SP

**Haroldo Lima**

Deputado federal - PCdoB - BA

**Jandira Feghali**

Deputada federal - PCdoB - RJ

**Sérgio Miranda**

Deputado federal - PCdoB - MG

**Socorro Gomes**

Deputada federal - PCdoB - PA

**Tânia Soares**

Deputada federal - PCdoB - SE

**Vanessa Grazziotin**

Deputada federal - PCdoB - AM

## ANEXO 5 – JULGADOS E ACÓRDÃOS

### ACÓRDÃO 01

**1.9. Relatora a Exma. Juíza Maria Beatriz Condessa Ferreira. 4ª Turma. Processo nº 00869-2003-511-04-00-8 RO. Publicação em 21.11.2005.**

EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL.** Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extrapatrimonial, porquanto impossível ingressar na psique da vítima. Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico.

(...)

### 6. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

O magistrado de origem, entendendo que a autora sofreu assédio moral, condena a reclamada ao pagamento de indenização de R\$ 1.000,00 por mês de contrato de trabalho.

Insurge-se a demandada. Afirma que o conjunto probatório não fornece qualquer elemento que indique ter a autora sofrido dano moral. Entende que o valor arbitrado pelo Juízo *a quo* é excessivo.

Não assiste razão à recorrente.

Nas palavras de Marie-France Hirigoyen, o assédio moral corresponde a "*qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho*" (apud, Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16). O assédio moral caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais. Conforme Cláudio Armando Couce de Menezes, "*a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação*" (op. cit., p. 17).

A prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. Eram feitos comentários, entre os colegas de trabalho, de que a reclamante era "relaxada", "não fazia o serviço direito". Havia a obrigação de realizar tarefas inúteis, como juntar moedas propositadamente atiradas ao solo. Criavam-se obstáculos à convivência da autora com os demais empregados.

Diz a reclamante, em seu depoimento, que "*a superior hierárquica da depoente era a Sra. Rita que foi substituída por Andréa Brambilla; (...) que a depoente se sentiu humilhada pela Sra. Andréia desde o primeiro dia de trabalho; que a Sra. Andréia procurava constranger e humilhar a depoente pois considerava que a depoente era culpada pela dispensa da empregada que foi substituída pela depoente que era amiga da Sra. Andréa, que as ofensas da Sra. Andréa iniciaram antes mesmo de passar ao ocupar função hierarquicamente superior a da depoente; que a Sra. Andréia chamava de depoente de velha louca, de louca, de idiota e de relaxada, e dizia que a depoente era muito burra; que a Sra. Andréia passava para a depoente serviços 'por empreitada' e 'dizia tudo o que era tipo de nome'; que a Sra. Andréia proibia a depoente*

de contar sobre as ofensas para o Sr. Vânio que era o superior hierárquico da Sra. Andréia; que a depoente suportou todo o tempo de serviço mesmo com a humilhações a que era submetida porque precisava muito do emprego; (...) que **a Sra. Andréia sempre xingava a depoente quando a depoente estava na cozinha para que os demais empregados não vissem**; que 'quantas vezes chegava gente e ela estava me xingando'; que a Sra. Andréia comentava com os demais empregados que a depoente estava chorando na cozinha por problemas familiares, o que não é verdade; perguntado se houve algum episódio que a depoente considerou mais grave responde que **'ela mandava jogar as moedas para eu ajuntar**;' que este último fato foi comentado pela depoente com o Sr. Vânio; que 'eu nunca fui maltratada e humilhada como nos dois anos de trabalho;' que a Sra. Andréia retirava as coisas da geladeira e dizia para os demais empregados que era a depoente que havia pego (...)" (fls. 274/275).

O depoimento da testemunha Eliane Maria Berto deixa clara a situação a que foi exposta à reclamante: "perguntada se presenciou a Reclamante sendo ofendida pela Sra. Andréia ou tendo algum desentendimento com referida pessoa responde **que via muitas vezes a Reclamante chorando na cozinha ou no banheiro; que ouvia comentários de que Reclamante estava chorando porque 'ela tinha problemas em casa e vinha descarregar aqui**;' que a depoente presenciou a Sra. Andréia comentando com a depoente e as demais empregadas que a Reclamante era relaxada, preguiçosa, velha coroca e ignorante; que a depoente apenas viu os comentários da Sra. Andréia com as gurias mas não presenciou a Sra. Andréia ofendendo a Reclamante; que **acontecia de propositalmente deixar as moedas cair no chão para que a Reclamante juntasse**; que a depoente presenciou suas colegas e inclusive a Sra. Andréia praticando o ato relatado; que a Reclamante é responsável por fazer a limpeza nas cabines e juntar as moedas que caíam; perguntado quem dava ordens diretas à Reclamante responde que a Reclamante sabia o que tinha que fazer e muitas vezes a Sra. Andréia dava ordens à Reclamante; que era mais a Sra. Andréia quem dirigia diretamente o trabalho da Reclamante e dava ordens à autora; que raramente o Sr. Vânio dava ordens à Reclamante; que normalmente o Sr. Vânio não se encontrava no local; que a Sra. Tânia que foi substituída pela Reclamante é 'unha e carne' com a Sra. Andréia; que a Sra. Tânia foi dispensada em razão de atestados; que a depoente ouviu da Sra. Andréia comentários responsabilizando a Reclamante pela dispensa da Sra. Tânia; (...) **a Sra. Andréia falou para a depoente se a depoente fosse 'da laia' da Reclamante era para se afastar dos demais empregados e ficar junto com ela**; que a depoente ficava um pouco com a Reclamante para não ficar sozinha e um pouco com os demais empregados; (...) a Sra. Rita exercia a função de supervisora; que quem substituiu foi a Sra. Andréia" (fls. 276/278).

A testemunha Ademir Luiz Civa, embora não tenha presenciado discussões da reclamante com a Sra. Andréia, revela um ambiente de trabalho onde as críticas e a pressão psicológica sobre a autora eram constantes: "que o depoente não presenciou a Reclamante discutindo com a Sra. Andréia ou a Sra. Andréia ofendendo a Reclamante; o que o depoente **presenciou diversas vezes foi a Sra. Andréia falando mal da Reclamante para o próprio depoente**; que a Reclamante 'era relaxada, não fazia o serviço direito, era velha boba;' (...) que o depoente chegou ver a Reclamante chorando no trabalho mas não sabe o motivo" (fl. 278).

O depoimento de Vânio Brambilla afasta qualquer dúvida sobre ter a empregada Andréia uma posição hierarquicamente superior à da reclamante. Ainda que isso não seja importante para a caracterização do assédio moral, uma vez que ele pode se dar horizontalmente, demonstra por que a reclamante se sentida obrigada a realizar as tarefas inúteis impostas pela colega de trabalho. Diz a testemunha que "quem está imediatamente abaixo do depoente na hierarquia da praça de pedágio são os controladores; (...) que o controlador da turno da manhã era a Sra. Andréia; (...) que o depoente falava para a Sra. Andréia o que deveria ser feito para limpeza e asseio do local e **a Sra. Andréia passava as ordens à Reclamante**; (...) que o depoente teve conhecimento houve um discussão entre a Reclamante e a Sra. Andréia; (...) que o depoente não presenciou a discussão entre a Reclamante e a Sra. Andréia e esta procurou o depoente relatando que tinha discutido com a Reclamante e o depoente não

*se recorda do motivo; (...) que após a discussão o depoente procurou a Reclamante e esta estava chorando e foi dispensada de cumprir o restante da jornada pelo depoente" (fls. 278/280).*

Ante a presença física do julgador de primeiro grau, assume destaque a sua impressão quando da colheita dos depoimentos, que nem sempre é transmitida pela simples transcrição do que foi dito por partes e testemunhas. Na hipótese dos autos, o juiz teve a preocupação em revelar o que sentiu quando da produção da prova, trazendo importante subsídio para a sua valoração, *in verbis*: "*Para que no caso de eventual recurso o E. Tribunal possa melhor avaliar a prova é digno de registro que a reclamante é uma senhora de 46 anos, criada em pequena cidade da serra, de parca instrução e que chorou copiosamente durante todo o depoimento pessoal ao lembrar dos fatos ocorridos no curso do contrato de trabalho. O Juízo formou convencimento claro da sinceridade na manifestação da autora e que não se tratava de mero teatro, evidenciando com absoluta clareza as máculas deixadas pelo tratamento humilhante que sofreu durante o contrato de trabalho" (fl. 291).*

A situação a que foi exposta a autora, evidenciada pela prova oral, afasta por completo as alegações da reclamada no sentido de que a reclamante estaria fazendo "teatro" e de que teria chorado no trabalho em virtude da "difícil situação financeira que atravessava" (fls. 305 e 308).

A reclamante sofreu assédio moral decorrente da conduta de colegas de trabalho que levaram o ambiente de trabalho a se tornar insuportável. Importante que se deixe claro, ante os argumentos da recorrente no sentido de que a Sra. Andréia não era chefe da autora, que o assédio moral pode partir tanto dos superiores (descendente), quanto dos colegas de trabalho (horizontal) ou, mais raramente, dos subordinados (ascendente). Nas palavras de Márcia Novaes Guedes, "*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 o chefe, gerente ou superior hierárquico" (Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho, in Revista LTr, São Paulo: LTr, 2003, nº 2, p. 162)*

O assédio moral, violência de natureza psicológica sofrida pela trabalhadora, implica a lesão de um interesse extrapatrimonial (sem equivalência econômica), porém juridicamente protegido, ou seja, dano moral.

Em virtude da própria natureza do dano, é desnecessária a prova do prejuízo, sendo a responsabilidade decorrente do simples fato da violação. Melhor dizendo, "*o dano moral está insito na ilicitude do ato praticado, decorre da gravidade do ilícito em si, sendo desnecessária sua efetiva demonstração, ou seja, como já sublinhado: o dano moral existe in re ipsa" (STJ, 1ª Turma, REsp 608.918/RS, Rel. Ministro José Delgado, julgado em 20.05.04, DJ 21.06.04, p. 176).*

A reparação do dano moral, por sua vez, atende a um duplo aspecto, compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante. Conforme Xisto Tiago de Medeiros Neto, "*Enquanto no dano patrimonial o dinheiro assume preponderante função de equivalência, ou seja, com alguma exatidão cumpre o objetivo de restabelecer o patrimônio afetado, no dano moral o dinheiro presta-se a outra finalidade, pois, não sendo o equivalente econômico da recomposição do bem lesado, corresponderá a uma satisfação de ordem compensatória para a vítima" (Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2004, p. 79).*

A compensação de natureza econômica, já que o bem atingido não possui equivalência em dinheiro, se sujeita à prudência do julgador, conforme um critério de razoabilidade.

Atualmente, não mais se admite a tarifação do dano. Abandonando os critérios adotados pela legislação anterior, que buscavam encontrar uma fórmula matemática capaz de resolver o problema (art. 1.547, parágrafo único, do Código Civil de 1916) - o Código Civil de 2002 fala, em seu art. 953, que o juiz fixará "equitativamente" o valor da indenização nas hipóteses de injúria, difamação ou calúnia.

No entanto, não só é possível como também é desejável o controle dos valores fixados pelos Juízos de primeiro grau, a fim de que se formem paradigmas capazes de orientar o julgamento de casos análogos.

Na hipótese dos autos, o magistrado de origem arbitrou a indenização por dano moral em R\$ 1.000,00 por mês durante o contrato de trabalho, o que resulta o total de cerca de R\$ 24.000,00. O valor se mostra adequado se tomarmos como parâmetro decisões proferidas por este Regional referentes a situações semelhantes, por exemplo, RO 00394-2003-027-04-00-4, Rel. Hugo Carlos Scheuermann, DJE 14.10.04, e RO 01131-2001-402-04-00-7, Rel. Carlos Alberto Robinson, DJE 05.05.04.

Insubsistente a alegação da recorrente de que o valor da indenização deve se ater ao valor atribuído à causa pela autora na petição inicial, uma vez que a sua função, no processo trabalhista, limita-se a estabelecer o procedimento a ser adotado, bem como a possibilidade de interposição de recurso (caso superior ao valor de alçada).

De outra parte, a reclamada possui inegável responsabilidade pela indenização devida à autora, conforme arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002.

O terror psicológico enfrentado pela trabalhadora, em grande parte, teve origem no comportamento da Sra. Andréia que, pelo menos em parte do contrato, ocupava posição hierarquicamente superior a da autora (depoimento da testemunha Vânio Brambilla).

De qualquer forma, mesmo que assim não fosse, os fatos em análise ocorreram no estabelecimento da reclamada, sob os olhos do supervisor, sem que qualquer atitude fosse tomada para impedir a ocorrência do dano. Assim, mesmo que se admita a ocorrência de assédio moral horizontal, é a empregadora responsável pela indenização, em virtude de sua omissão.

Também não se mostram relevantes os motivos - inveja, ciúme, desprezo, antipatia, preconceito - que levaram a superiora ou os colegas de trabalho a assediarem a trabalhadora, ou, ainda, se esses motivos surgiram dentro ou fora do contexto da relação de trabalho. O fato é que a reclamante sofreu o abalo moral em virtude de procedimento adotado no curso do contrato, por superior hierárquico ou colegas de trabalho, não tendo a empregadora tomado qualquer atitude para evitá-lo.

Por fim, não se diga que a recorrente não tinha conhecimento do assédio moral. Se não tinha, deveria ter, pois tem a obrigação de saber o que se passa dentro de seu estabelecimento.

Pelo exposto, nega-se provimento ao apelo da reclamada no tópico.

(...)

## ACÓRDÃO 02

**2.1.3. 1ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Mônica Sette Lopes. Processo nº 00745-2005-043-03-00-3 RO. Publicação em 10.03.2006 – DJMG.**

**EMENTA: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA.** É devida a indenização postulada quando os atos da empregadora caracterizam o assédio moral, havendo prova nos autos de que ela adotou práticas destinadas a deteriorar as condições de trabalho, abusivas e maliciosas, com o fito de forçar o empregado a pedir demissão.

(...)

### **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

A recorrente insurge-se contra a condenação em indenização por dano moral, alegando inexistir prova de que o recorrido tenha sofrido humilhações, constrangimentos, ou sido submetido a situações vexatórias, tanto que continua trabalhando no mesmo local, tendo mesmo sido promovido.

O reclamante postulou indenização por dano moral, alegando haver sofrido assédio moral (f. 12/15) e, conforme bem decidido em primeiro grau, a situação por ele vivida no final do contrato mantido com a reclamada caracteriza o assédio moral, que consiste na adoção de práticas destinadas a deteriorar as condições de trabalho, abusivas e maliciosas, com o fito de forçar o empregado a afastar-se do emprego.

Como já examinado no item anterior, a testemunha Luiz Oliveira Freitas foi explícita no sentido de que a reclamada pretendia que o reclamante pedisse demissão do emprego e não mais o considerou seu empregado a partir do momento em que ele foi aprovado no concurso da UFU. Apesar de haver disponibilidade e mesmo necessidade do trabalho do reclamante no setor de radiologia, ela recusou-se a escalá-lo, excluindo-o e impedindo-o de exercer suas atividades normais, adotando atitude francamente discriminatória em relação ao reclamante, tendo em vista que tinha como prática regular escalar o mesmo empregado com dois vínculos em dois turnos distintos.

A Constituição ressaltou a importância do trabalho, primado da ordem social (art. 193), assegurando, dentre os direitos individuais e coletivos, o seu livre exercício (art. 5º, XIII). A conduta da empregadora, ao impedir o reclamante de exercer o seu direito de trabalhar, violou esses princípios e a dignidade do reclamante. Toda a nossa sociedade se assenta sobre o trabalho e é desvalorizado e ofendido em sua dignidade o trabalhador que se vê impedido de exercê-lo livremente, sendo inequivocamente vexatória a situação a que se viu exposto o reclamante, de apresentar-se para o trabalho, mas não poder exercer as atividades inerentes ao seu contrato.

Reduz-se, porém, o valor fixado (doze vezes o salário do reclamante) para seis vezes o salário do reclamante considerando o lapso de tempo que durou a situação definida e suas repercussões práticas no que concerne ao autor que continua trabalhando, sob liame diverso, no mesmo local.

(...)

### ACÓRDÃO 03

**2.11.3. Redadora-designada a Exma. Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco. Processo nº 00223-2005-004-20-00-6 RO. Publicação em 04.07.2005. DJ/SE.**

EMENTA: **DANO MORAL - DIREITO À INDENIZAÇÃO.** Restando provado que o ato praticado pelo empregador é condenável e revestiu-se de culpa, em face da ilicitude do ato, do dano à vítima e o nexo causal entre esses dois requisitos, torna-se merecido o direito do empregado à competente indenização por dano moral, em face da dor, do sofrimento, do desequilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e do constrangimento social por este sofrido.

(...)

#### **DA INCORRÊNCIA DO DANO MORAL – DA INDENIZAÇÃO DEFERIDA – REVISÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO**

“Pretende a recorrente a reforma da decisão de primeiro grau que lhe condenou no pagamento de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a título de indenização por danos morais. Sustenta que inexistem provas nos autos para demonstrar o dano moral suscitado pelo recorrido, já que não restou provado o ato ilícito da reclamada, o dano à vítima, e o nexo causal entre esses dois requisitos.

Faz-se necessário breve relato da presente contenda para fins de apreciação.

O autor foi contratado para trabalhar como vendedor da marca Skol para a reclamada. Consta da inicial que a empresa possuía um gerente da Brahma, de nome Eduardo Pontual, o qual realizava reuniões duas vezes por semana e tinha o hábito de praticar atos que agredia o reclamante e seus colegas de trabalho, física e moralmente, dando como exemplo que por várias vezes foi abordado por ele que o pegava de surpresa com um canivete militar automático de grande porte e o encostava em seu pescoço fazendo perguntas do tipo: “tá vendendo mais do que o meu vendedor na área?, ou até mesmo aplicando-lhe um enforcamento “mata leão”, sempre questionando o seu desempenho.

Entre outras denúncias, citou também o gerente da marca Skol que fazia muitas pressões sobre o reclamante e os seus colegas, quando no final das reuniões vespertinas o abordava com um bastão de madeira, barrando-os na entrada, com o bastão em seu pescoço e perguntando: “cumpriu a meta combinada na reunião?”. Caso a meta fosse cumprida, eram cumprimentados com tapas nas costas e lhes era dado acesso à sala, do contrário, eram obrigados a voltar para a rota de trabalho e só retornarem quando vendessem o total da meta.

Por fim, assevera que em um dado momento ocorreu o desaparecimento de uma quantia de aproximadamente R\$ 1.000,00, ocasião em que todos os vendedores, da Skol e da Brahma, foram obrigados a se despirem completamente, sendo que tão-somente o reclamante conseguiu ficar de cueca para ser revistado.

Ao exame.

As testemunhas trazidas pelo recorrente, em número de duas, confirmaram as informações do reclamante aduzidas na exordial, tendo uma delas, inclusive, acrescentado que (fl. 15/16): “*Que o gerente Eduardo Pontual utilizava arma de fogo ou canivete profissional para atemorizar os vendedores quando não cumpriam as metas. Que o sr. Eduardo apontava as armas para o pescoço ou cabeça dos vendedores, além de dar “gravatas” que a saudação diária fosse fraca. (...) Que o sr. Eduardo Pontual também determinava aos vendedores a execução de exercícios físicos (apoio) caso achasse que a saudação diária fosse fraca.*”

A segunda testemunha também informou que (fl. 16): “*(...) Que o sr. Maurício utilizava um “porrete” que batia nas costas dos vendedores e na mesa, além de ofender os vendedores com palavras chulas (bostinha, veadinho etc). (...) Que havia reuniões conjuntas dos vendedores da Brahma e da Skol, às segundas e terças-feiras.*”

Os depoimentos colhidos possuem indiscutível força probante para se inferir pelo dano moral.

Oportuna é a lição de Rodolfo Pamplona Filho, na obra intitulada "O Dano Moral na Relação de Emprego", editora Ltr, 2ª edição, pág. 42, que, referindo-se ao conceito e denominação de dano moral, assim analisa: (...) O dano moral consiste no prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Define, ainda, Valdir Florindo *in* Dano Moral e o Direito do Trabalho (Ltr, 1999, pg41) como: "como aquele decorrente de lesão à honra, à dor sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. Pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável seu reflexo sobre o patrimônio.

No caso dos autos a obrigação de indenizar decorre do dano impingido pelo recorrente ao empregado, que equivale ao ato ilícito, nos termos do art. 186 do Código Civil.

Por oportuno, importante registrar que se tem notícia, através do *site* do TRT da 4ª Região ([www.trt4.gov.br](http://www.trt4.gov.br)), com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul, da prolação do Acórdão da 8ª Turma no Processo nº 00228-2003-022-04-00-6, tendo como Relator o Juiz Carlos Alberto Robinson, com publicação em 27.10.2004, no qual figura como reclamada a ora demandada, com denúncia de que era prática normal na empresa de os vendedores que não atingissem as metas de vendas serem compelidos a passar por um "corredor polonês", quando, então, eram ofendidos com palavras de baixo calão, além de expressões como "você são um bando de vagabundos", "tem mais é que se ralar", inclusive que, havendo contrariedade por parte do empregado, este era obrigado a vestir saia e desfilar em cima de uma mesa, enquanto os colegas gritavam "veado".

O assédio moral é conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho.

Não é por demais transcrever um trecho do Acórdão supramencionado, a respeito do que provoca o assédio moral, citado pela Egrégia Corte de Porto Alegre: "*Normalmente, o assédio, que tem início nas atitudes e palavras proferidas por superiores hierárquicos contra determinado empregado, acaba sendo praticado pelos colegas de trabalho, os quais, com medo de retaliações ou punições afastam-se do humilhado, ofendendo-o também. A humilhação repetitiva interfere na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou até mesmo à morte. Portanto, o assédio moral é um risco invisível, mas concreto nas relações de trabalho*".

Diante do exposto, vê-se que o ato praticado pelo empregador é condenável e revestiu-se de culpa, estando claro o direito do empregado à indenização por dano moral, em face da dor, do sofrimento, do constrangimento social por este sofrido, além do desequilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação. Configura-se num verdadeiro desrespeito aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos."

#### **DA REVISÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO (Entendimento da Exma. Sra. Juíza Redatora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco)**

Alternativamente, em atenção ao princípio da eventualidade, a recorrente pugna, acaso não atendido o pedido de reforma total da sentença, que se proceda à reavaliação do *quantum* indenizatório consignado pelo magistrado *a quo*, por estar em flagrante desrespeito ao princípio da razoabilidade.

Em análise.

A subjetividade da dor proveniente de um dano moral torna a fixação de uma quantia satisfatória, um desafio para os julgadores. Cautela e bom senso na análise circunstancial dos elementos constantes dos autos produzem a resposta mais adequada, ainda que nem sempre ideal.

Nessa procura de turvos parâmetros para o arbitramento do aludido valor, deve se levar em consideração a sua função de desestímulo à prática de condutas da mesma natureza

e, simultaneamente, evitar que esta louvável evolução do direito transforme a máquina jurisdicional em meio de enriquecimento indevido.

O julgador a quo pronunciou-se nos seguintes termos: "O porte econômico da reclamada a inclui entre as maiores empresas do país, atuando não só no país como além fronteiras, de sorte que a aplicação da indenização padrão a par de atingir a finalidade educativa guarda perfeita proporção entre o dano e a potencialidade econômica do ofensor, razão porque, considerando que o salário mensal do reclamante era composto de uma parte fixa de R\$ 570,00 mais uma parte variável composta pelas comissões recebidas, fica estipulada a indenização no valor de R\$100.000, 00 (cem mil reais)".

Considera-se, entretanto, que conforme consignado pelo próprio demandante, na exordial, este sofreu as referidas humilhações e constrangimentos quando exercia a função de vendedor, o que ocorreu de 04/01/2000 a 08/09/2004.

Dessa forma, conhece-se do recurso para, no mérito, dar-lhe parcial provimento, e, tendo em vista o assédio moral ocorrido quando do exercício da atividade de vendedor e à luz das premissas acima citadas, determina-se que o *quantum* indenizatório deve ser de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais).

(...)

## ACÓRDÃO 04

**2.5.1. 3ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Luis José de Jesus Ribeiro. Processo nº 00381-2004-001-08-00-1 RO. Julgamento em 05.10.2005.**

**EMENTA: INDENIZAÇÃO DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO.** Não ficando comprovado pelo autor o fato gerador do direito ao dano moral por assédio, ônus que lhe competia nos termos do art. 818, da CLT, e art. 333, I, do CPC, não se pode concluir pela culpa da reclamada. Recurso que se nega provimento.

(...)

## 2. DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL

O recorrente alega que restaram provados os elementos necessários à responsabilização da recorrida aos danos morais pleiteados, pretendendo a indenização pelos seguintes motivos: destituído de cargo de confiança sem justa causa, enquanto estava em tratamento de saúde, após exercê-los por mais de 14 anos; transferido para a Regional do Rio de Janeiro e, em apenas 5 meses, re-transferido para Belém; perseguido politicamente no emprego e ter sido alvo de matérias desabonadoras publicadas na imprensa local, bem como ter tido sua saúde abalada ao serem atos contra si praticados.

Diz o reclamante, em suma, que ficou configurado o assédio moral, através dos documentos juntados e do depoimento testemunhal, e pede a reforma da sentença para que seja deferida a indenização por dano moral, no valor de 3.600 salários mínimos.

Analiso.

O assédio moral se caracteriza por atitudes repetitivas do empregador, do superior hierárquico ou até mesmo de colegas de trabalho do empregado (no caso, vítima, ou assediado), que o expõem a situações constrangedoras, humilhantes, conseqüentemente, agredindo a dignidade do trabalhador, com danos psicológicos e morais, que ensejam uma mudança no ambiente de trabalho, podendo levar o empregado a perder o emprego.

O assédio moral proporciona enfermidades ou prejudica o quadro das que já existem. Por mais esta razão, é necessário que se combata tal prática, pois qualquer pessoa, não só o hipossuficiente, mas principalmente ele, está sujeita a enfrentar um dia. Ficam prejudicadas, com o assédio moral, a auto-estima e valorização do trabalhador enquanto profissional e ser humano.

Prescreve o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal: *"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 artigo 186 do Código Civil, que versa sobre a base legal para a responsabilidade civil e o correspondente dever de indenizar, dispõe que: *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"*.

Maria Helena Diniz, comentando esse dispositivo, esclarece: *"O ato ilícito é praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual. Causa dano a*

*outrem, criando o dever de repará-lo. Logo, produz efeito jurídico, só que este não é desejado pelo agente, mas imposto pela lei".*

Sempre é bom, neste passo, rever as lições de Márcio Ribeiro do Valle, ao relatar o Processo TST-RR-577.884/99, quando deixou assentado que: *"O dano moral trabalhista, ou dano extrapatrimonial, caracteriza-se por um agravo sofrido pelo empregado ou pelo empregador, consistente na violação de direitos personalíssimos, conseqüentes da relação de emprego. A base constitucional do direito à indenização por dano moral está no artigo 5º, incisos V e X, da atual Constituição da República. No Código Civil, os artigos que prevêem o direito ao pleito indenizatório são o 159 e o 1.518, os quais impõem o dever de indenizar tanto aquele que causar prejuízo material como aquele que violar um direito de outrem. No plano trabalhista há a possibilidade de se obter a indenização tarifária trabalhista e a indenização civil por dano moral. A primeira indenização está relacionada com a perda do emprego; já a segunda deriva de um ato ilícito que acarreta dano diverso da perda do emprego, pois o que se busca é uma indenização em face da violação a direitos personalíssimos tutelados pela ordem jurídica, podendo tal fato estar ou não relacionado de forma conexa, ou mesmo simultânea, com o ato demissional do empregado."*

E prosseguindo em suas colocações, traz à baila argumento do Ministro João Oreste Dalazen, em artigo publicado na revista do TST n.º 1, pág. 69, com os quais comungo, ao dizer: *"Cabe, então, elucidar quais são os direitos inerentes à personalidade cuja violação é passível de ocasionar dano moral. Durante largo período a doutrina reconheceu que eram apenas a vida e a honra. A doutrina moderna, todavia, avançou para reputar dano a direito personalíssimo e, portanto, passível de configurar dano moral, as seguintes espécies: a) dano estético; b) dano à intimidade; c) dano à vida de relação (honra, dignidade, honestidade, imagem, nome, liberdade); d) dano biológico (vida); e) dano psíquico. Inequivocamente, todas essas espécies de lesão a direito personalíssimo e, pois, passíveis de caracterizar dano moral, encontram no Direito do Trabalho o campo propício e fértil por excelência. O que bem se compreende, visto que o Direito do Trabalho confere especial dimensão à tutela da personalidade do trabalhador empregado, em virtude do caráter pessoal, subordinado e duradouro da prestação de trabalho."*

Entretanto, há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial. Sem a conjugação unitária de tais requisitos, não há que se falar em responsabilidade do empregador por qualquer das responsabilidades vindicadas.

Para que nasça o direito à indenização, é necessário que fique demonstrado não só o dano (sendo necessária a evidenciação de sua existência), mas também o nexu causal (que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado) e culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. Isto porque, em nosso ordenamento, a responsabilidade civil de particulares ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), na linha normatizada pelo art. 186, do Código Civil, já citado.

Por força deste dispositivo, vige a teoria subjetiva, pela qual se exige, para o reconhecimento do direito à percepção de indenização por danos morais, a *prova da ação lesiva por parte do empregador, do resultado prejudicial ao empregado (vítima) e do nexu causal entre este e aquela.*

Para a configuração do assédio moral, é preciso que aconteçam reiterados atos que demonstrem, cabalmente, a perseguição do empregador ao empregado e o interesse em diminuir a qualidade do profissional, capaz de levar o empregado a se sentir ofendido em sua dignidade.

O conjunto probatório evidencia que não houve a prática do assédio moral por parte da reclamada-recorrida, pois não restou caracterizado o dano moral alegado na inicial, visto que não comprovada pelo reclamante a ação lesiva à sua honra pelo empregador, ônus que lhe cabia (artigos 818, da CLT, e 333, I, do CPC), haja vista que a única testemunha que arrolou não confirmou os fatos narrados na inicial. Transcrevo trecho do seu depoimento (fl. 273): *"que todos na empresa tomaram conhecimento da transferência do reclamante; que todos na empresa tomaram conhecimento que o retorno do reclamante para Belém decorreu da perda da função para a qual havia sido nomeado para exercer no Rio de Janeiro; que correu pela empresa comentários de que o reclamante e os demais que retornaram do Rio foram demitidos por irregularidades cometidas na empresa; que os comentários eram entre os colegas de trabalho; ..."*.

Portanto, ao depor, não disse essa testemunha que a empregadora do autor foi a responsável por comentários desabonadores de sua conduta (do recorrente) ou que pudessem afetar a sua saúde física, mental ou emocional.

Além disso, não posso considerar que a testemunha tenha presenciado qualquer fato alegado no recurso, até porque, segundo o próprio depoimento da testemunha: *"... a unidade onde o depoente trabalha não é a mesma unidade na qual o reclamante trabalha, e não fica no mesmo prédio."*

Cabe ressaltar, como bem fez o MM. Juízo *a quo*, que não se pode atribuir responsabilidade à reclamada pela matéria veiculada no jornal, fl. 35, pois, em relação àquelas declarações as pessoas que assinam não vieram em Juízo ratificá-las, não consta o nome do reclamante, não se trata de matéria paga e, assim, como já dito, a responsabilidade pela veiculação não pode ser atribuída à empresa.

Também não procedem as argumentações do demandante de que a reclamada teria praticados atos ilegais e abusivos com a única intenção de dispensá-lo, pois se o mesmo não era portador de qualquer estabilidade, não havia óbice para sua dispensa sem justa causa e, conseqüentemente, não havia necessidade de empregador utilizar de meios ilegais para dispensá-lo. Vale dizer, ainda, que não há direito líquido e certo de empregado a cargo de confiança, sendo a nomeação de livre designação pelo empregador.

Não há prova de perseguição política, então. E não restou comprovado o assédio moral alegado.

Destaco que por ocasião da primeira dispensa do autor, que foi anulada por decisão judicial, o reclamante já havia recebido alta do INSS, não se encontrando mais de benefício. O INSS já havia cessado o pagamento do auxílio-doença.

Assim, diante do conjunto probatório dos autos, que entendo foi em desfavor do autor, não vejo como modificar a sentença de primeiro grau que julgou totalmente improcedente a reclamação, porque não comprovado o dolo ou culpa do empregador para o dano que o reclamante alega ter sofrido, uma vez que não demonstrada a alegada perseguição política, como já mencionado.

Mantenho a sentença, negando provimento ao recurso.

(...)

## ACÓRDÃO 05

**2.11.2. Relatora a Exma. Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco. Processo nº 00881-2005-001-20-00-9 RO. Publicação em 20.03.2006 – DJ/SE.**

**EMENTA: DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO – INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Os ultrajantes e abusivos atos cometidos pelo gerente de vendas de empresa reclamada, em indubitável lesão ao patrimônio ideal do reclamante, autorizam o deferimento de indenização por dano moral.

(...)

### **DO MÉRITO:**

A empresa tem por objeto a reforma da sentença que a condenou no pagamento de indenização por danos morais ao reclamante, no valor de R\$ 70.000,00 (setenta mil reais).

Em síntese, aduz que a despeito das considerações do julgador *a quo* sobre os depoimentos colhidos em audiência, é certo que os fatos descritos na exordial jamais aconteceram, sendo injusta a condenação que lhe foi imposta.

Alega que as reuniões com os vendedores, nas quais teria ocorrido o pretense dano moral, são eminentemente motivacionais ao aumento das vendas, não sendo política da empresa submeter seus empregados a situações vexatórias ou humilhantes, a exemplo de ostentar bonés com dizeres inadequados ou segurar objetos em formatos inapropriados.

Em seguida, defende que não há como prevalecer a informação de que qualquer pessoa ingressava em suas dependências portando armas e que jamais os vendedores foram obrigados por qualquer preposto a retornar à rota para atingir sua meta de vendas.

Acrescenta que exercícios físicos jamais foram impostos aos trabalhadores por qualquer dos seus gerentes, bem como nega ter procedido a uma revista em seus vendedores, obrigando-os a se despirem, sendo que a investigação em razão de sumiço de dinheiro da empresa se deu dentro dos padrões toleráveis.

Por fim, coloca que o depoimento da testemunha apresenta contradição, e que muitas das respostas são genéricas e evasivas, inservíveis, pois, a demonstrar as alegações trazidas com a inicial.

Em exame.

O Juiz de primeira instância entendeu que os fatos narrados na exordial restaram comprovados pela prova testemunhal produzida pelo autor.

Nessa linha expendeu (fls. 59), *in verbis*: “*De se notar que as práticas intimidativas e vexatórias adotadas pelo Sr. Eduardo Pontual eram de conhecimento dos seus superiores hierárquicos, que inclusive participavam das reuniões e não interferiam nas práticas adotadas. Vê-se que a imposição das táticas absurdas de reprimendas e intimidação praticadas pelo preposto nomeado pela demandada infundiu vergonha e humilhação no espírito do autor, em clara ofensa aos direitos fundamentais insertos na Carta Política de 1988, cujo artigo 1º, incisos III e IV, arrola como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e o artigo 170 destaca como fundamento da ordem econômica e valorização do trabalho humano. (...)* Na hipótese dos autos, comprovado o nexo de causalidade entre os atos praticados pelo reclamado, através do seu gerente, e o dano causado à honra e dignidade do reclamante, decido pelo deferimento do pedido de indenização por lesão a direitos não patrimoniais deste. (...)”

Coaduna-se com o Juiz de primeiro grau.

A informação colacionada aos autos pela testemunha revela o absurdo constrangimento e a repugnante humilhação impingidos pelo preposto da empresa, Sr. Eduardo Pontual, ao demandante. Perceba-se.

A testemunha, Kleber Tadeu Monteiro Vieira, em prol do autor disse, *in verbis* (fls.14): “*Trabalhou para o reclamado de janeiro/00 a setembro/04; que até 2001 exerceu a*

*função de vendedor e no período remanescente exerceu a função de técnico de informática; que na função de vendedor era subordinado ao sr. Eduardo Pontual, que integrava a mesma equipe do reclamante; que ambos participavam de reuniões matinal e vespertina; que no final de cada dia, durante a reunião, o vendedor que não atingia a meta sofria variadas ofensas físicas e verbais; que o sr. Eduardo deferia palavrões na frente de todos os empregados e determinava que o vendedor que não alcance a meta realizasse exercícios, tais como flexões; que o sr. Eduardo desferia tapas nas costas dos vendedores e manuseando um canivete passava de leve no pescoço dos vendedores, numa atividade intimidativa; que já ocorreu do canivete manuseado pelo sr. Eduardo arranhar o pescoço de um colega do depoente; que durante as reuniões o sr. Eduardo portava uma arma pessoal e a exibia aos vendedores; que já ocorreu dele pegar as balas do revólver do segurança e coloca-las na sua arma; que antes da incorporação da ANTARCTICA o sr. Eduardo na frente de todos desferiu um tiro no desenho de um pingüim, que representava esta última empresa, que estava colocada na sala de reuniões; diz ainda que aqueles empregados que não dirigiam um bom dia em um bom tom era obrigado a fazer flexões(.....)".*

E, referindo-se a uma revista empreendida em face do desaparecimento de determinada importância da mesa de prestação de contas, em meados dos anos de 2000 e 2001, afirmou *"..que a chefia determinou que os vendedores tirassem as roupas na sala de reunião a fim de ser realizada a revista íntima dos mesmos, que durante o período acima citado, o sr. Eduardo estipulou uma meta inalcançável para os vendedores e como punição para aqueles que não a atingisse determinou que eles tinham que raspar a cabeça; que nenhum vendedor atingiu a meta e por isso tiveram que raspar a cabeça.dentre eles o depoente e o reclamante; relata que havia dois vendedores que não raspam a cabeça e por conta disso o sr. Eduardo levou uma máquina e raspou a cabeça dos dois na frente dos demais vendedores; que para os vendedores que não atingiam a meta também era determinado o uso de um boné com a expressão infame acima informada; que o Sr. Eduardo também desferia xingamentos a todos os vendedores, inclusive reclamante e depoente; que o sr. Eduardo, portando arma particular, a encostava no corpo e na cabeça dos vendedores; que os superiores hierárquicos do sr. Eduardo participavam das reuniões e nunca o repreendeu pelas atitudes humilhantes adotadas ao longo destas; que os demais empregados da reclamada presenciavam as arbitrariedades acima relatadas".*

A transcrição *ipsis litteris* do depoimento acima se faz propositadamente em face da indignação e repúdio que se sente diante da constatação de tais práticas terroristas, sob a escusa de estimular a fomentação das vendas, defendendo-se a empresa com a alegação de se tratarem de reuniões meramente motivacionais.

Frise-se que a reclamada cingiu-se a negar os fatos, sem trazer nenhum elemento probatório que infirme o depoimento perfilhado em favor do autor. A empresa não colacionou aos autos nenhuma prova a respeito, seja testemunhal ou documental. É de se dizer que aduziu que os referidos depoimentos encerraram contradição sem, no entanto, apontá-la especificamente.

Delimitada a situação fática que se extrai dos autos, traz-se a contexto a lição de Wilson Melo da Silva, segundo o qual, danos morais *"são as lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico."*

A amplitude de hipóteses reveladoras de dano moral está em consonância com a natureza abstrata dos direitos personalíssimos.

A relação de emprego, com as peculiaridades do ambiente de trabalho inerentes ao próprio poder diretivo do empregador, não pode amesquinhar as possibilidades de caracterização da lesão extrapatrimonial.

Com efeito, tem-se, especificamente, que restou caracterizado, *in casu*, o que se denomina de assédio moral ou "mobbing" que *"seria toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho."* ( *in* Dano

Moral – Múltiplos aspectos nas relações de Trabalho – Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins - Ed. Ltr – pág. 84).

Na mesma linha, Cláudio Armando Couce de Menezes aponta como hipótese de assédio moral o fato de determinado chefe tratar seus funcionários rudemente, com agressões verbais e sistemáticas. (fonte doutrinária supra citada – pág. 85).

A ementa que se segue denota situação semelhante ao caso sob apreço: *“Assédio Moral – Abuso de direito por parte do empregador. Segundo a autora Marie France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, **seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais.** Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão-somente a “perseguição” de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, **pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior.** O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas tem por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorratamente lhe impostas – ferindo o decoro profissional. ( TRT 3ª Região – RO 1301-2003-011-03-00-9 - Ac. 1ª T. , julgado em 16.08.04 – Relatora Juíza Adriana Goulart de Senna. DJMG 20.08.04.)*

Tem-se que os métodos utilizados pelo preposto da reclamada violaram flagrantemente os princípios norteadores do respeito à dignidade humana.

Quanto à responsabilização da empresa pelos atos do referido gerente, esclareça-se que o Código Civil adotou a teoria objetiva quanto às modalidades de responsabilidade indireta, consignando nos artigos 932 e 933, *in verbis*: *“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: ...III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;... Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responde pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”*

Sinalize-se, enfim, que embora seja desnecessária a apuração da culpa do empregador quanto à conduta do seu preposto, é incrível que a empresa não tenha conhecimento dos métodos abertamente utilizados pelo gerente de vendas, transparecendo, ainda que um tanto desvirtuado na efetivação, fazer parte da política implantada, visando a motivação dos empregados, a fim de se aumentar as respectivas vendas.

Em apoio a essa consideração, oportuno mencionar que já se vislumbrou o relato de práticas similares pela AMBEV, em acórdão proferido no TRT – 4ª Região, onde se tem que os vendedores que não atingissem metas de vendas eram obrigados a passar por um corredor polonês em situação constrangedora, ocasião em que eram ofendidos com palavras de baixo calão ou expressões chulas, bem como eram forçados a pagar apoios e/ou plantar bananeiras e, ainda, a vestir uma saia e desfilar em cima de uma mesa, enquanto os colegas gritavam “veado”. (TRT – 4ª Região – 8ª Turma – Processo nº 00228-2003-022-04-00-6 – Relator Juiz Carlos Alberto Robinson – publicado em 27.10.2004).

Ressalte-se que a sujeição do empregado a condições de trabalho que afetam à sua dignidade, suportando humilhações, sem tomar qualquer providência no curso do contrato laboral, se justifica pelo temor de se por em risco a própria manutenção do emprego, sendo que a necessidade faz crescer a tolerância às injustiças que lhe são impostas.

Enfim, consigne-se que nos autos restou demonstrado um quadro de assédio moral, com os ultrajantes e abusivos atos perpetrados pelo gerente de vendas, em indubitável lesão ao patrimônio ideal do reclamante, razão pela qual mantém-se a sentença, no particular.

### DA REVISÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

Alternativamente, em atenção ao princípio da eventualidade, a recorrente pugna, acaso não atendido o pedido de reforma total da sentença, que se proceda à reavaliação do *quantum* indenizatório consignado pelo magistrado *a quo*, por estar em flagrante desrespeito ao princípio da razoabilidade.

Em análise.

A subjetividade da dor proveniente de um dano moral torna a fixação de uma quantia satisfatória, um desafio para os julgadores. Cautela e bom senso na análise circunstancial dos elementos constantes dos autos produzem a resposta mais adequada, ainda que nem sempre ideal.

Nessa procura de turvos parâmetros para o arbitramento do aludido valor deve se levar em consideração a sua função de desestímulo à prática de condutas da mesma natureza e, simultaneamente, evitar que esta louvável evolução do direito transforme a máquina jurisdicional em meio de enriquecimento indevido.

O julgador a quo pronunciou-se nos seguintes termos: *“Considerando a gravidade moral do dano, o tempo de serviço do reclamante, a remuneração mensal contratada e o poder econômico do empregador arbitro a indenização em R\$ 70.000,00, a teor do que dispõe o artigo 186 c/c com o artigo 927, ambos do Código Civil Brasileiro”*.

Considera-se, entretanto, que conforme consignado pelo próprio demandante, na exordial, este sofreu as referidas humilhações e constrangimentos quando exercia a função de vendedor, o que ocorreu de 06.01.2000 a 01.06.2004, pelo que se entende satisfatório a indenização pelos danos morais sofridos, em R\$ 70.000,00 (setenta mil reais).

Isto posto, conhece-se do recurso, negando-lhe provimento.

(...)

## ACÓRDÃO 06

### 2.11.1. Relator o Exmo. Desembargador João Bosco Santana de Moraes. Processo nº 00939-2004-001-20-85-6 RO. Publicação em 24.04.2006 – DJ/SE.

EMENTA: **DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO - ASSÉDIO MORAL.** A circunstância de o obreiro ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades por mais de dois anos tipifica a figura de assédio moral, causando danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador, sendo passível de indenização por dano moral.

(...)

#### **DO DANO MORAL**

Pretende o recorrente a reforma da sentença no tocante à condenação ao pagamento de indenização por dano moral.

Assevera que não houve qualquer narrativa na reconvenção em que se pudesse enquadrar os fatos ocorridos na necessidade de reparação moral, segundo preceituado no art. 5º, X, da Carta Magna, bem como os arts. 186 e 927 do Código Civil.

Argumenta que o recorrido costumava fazer tumultos e manifestações nas intermediações do recorrente, utilizando-se de diversos meios de comunicação e *internet* para desmoralizar o SINTSEP.

Ressalta que não houve qualquer ofensa ao conceito que o recorrido goza perante a sociedade, afligindo-o na sua honra, reputação ou imagem, não tendo sido sequer dispensado por justa causa.

Salienta que o conjunto probatório dos autos não demonstrou que o recorrido estava sem trabalhar, inobstante fosse empregado do recorrente, por perseguição ou retaliação deste. Afirma que o fato de o recorrente possuir outro empregado que executava as mesmas atividades do reclamante, qual seja, de motorista, em nada contribui para atestar a intenção deste em deslocar o recorrido.

Em sede de reconvenção, alega o reconvinte que desde 2002 não vinha exercendo as suas atividades, incorrendo o sindicato reconvindo em um caso típico de assédio moral, impedindo-o de exercer o seu cargo de motorista, fazendo com que freqüentasse o trabalho apenas para assinar o ponto durante dois anos e cinco meses, tendo, inclusive, a contratado um policial civil para trabalhar na sua função.

O reconvindo, em sua peça defensiva, não refutou a assertiva de que não teria sido oferecido ao empregado trabalho durante mais de dois anos, tornando-o incontroverso. O próprio preposto patronal informou que “(...) **o reconvindo ficava sem fazer nada apenas escrevendo seus livros (...)**”. Corroborou, ainda, a presença de um policial civil que também dirigia para o sindicato, apesar de não ser empregado do mesmo.

A alegação do reconvindo de que o reconvinte costumava faltar ao serviço, bem como fazia uma série de motins e criava confusões internas, não restou evidenciada nos presentes autos, ônus que o sindicato/empregador, à toda evidência, titularizava.

O trabalho, direito social expresso no *caput* do art. 6º, não consagra apenas direito ao emprego, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. Além do salário, para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito de manter incólume a sua imagem de elemento produtivo.

A circunstância de ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades tipifica a figura de assédio moral. Permite-se ao empregador a prerrogativa legal de dispensar o empregado sem justa causa ou por justa causa, quando desejar interromper o contrato de trabalho, não havendo como se admitir, contudo, a atitude caracterizada

nos presentes autos que causa danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador.

No que se refere ao valor arbitrado a título de danos morais, requer a aplicação do princípio consagrado em nossos tribunais que prevê que a indenização não pode representar para a vítima enriquecimento ilícito, e que esta deve ser proporcional ao prejuízo.

O valor da indenização fixado deve ser razoável, levando-se em consideração as circunstâncias e os elementos da causa, de modo a representar efetiva sanção ao ofensor, sem, no entanto, caracterizar enriquecimento sem causa da vítima. Referida indenização deve ser fixada em valor que possa ser sentido pelo autor do dano, servindo, mesmo, como medida pedagógica.

Os reflexos sociais e pessoais da ação danosa devem ser aferidos, considerando-se a possibilidade de superação física ou psicológica da vítima, bem como a extensão e duração dos efeitos da ofensa.

No caso dos autos, o montante de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais) arbitrado pela sentença a título de dano moral deve ser mantido, pois inserido dentro de um padrão de razoabilidade, diante das circunstâncias fáticas que foram objeto de apuração.

Irrepreensível a sentença.

(...)