

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

André Dib de Oliveira

Orientador: Prof.º Dr.º Jair Aparecido Cardoso

Ribeirão Preto

2014

ANDRÉ DIB DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º Dr.º Jair Aparecido Cardoso

Ribeirão Preto

2014

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

FICHA CATATOGRAFICA

Oliveira, André Dib de

Assédio moral na relação de emprego / André Dib de Oliveira. --
Ribeirão Preto, 2014.

107p. ; 30 cm

Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto
da Universidade de São Paulo.

Orientador: Jair Aparecido Cardoso

1. Assédio moral. 2. Relação de emprego. 3. Responsabilidade civil. 4.
Compensação.

Oliveira, André Dib de. **Assédio moral na relação de emprego**. Trabalho de Conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ **Instituição:** _____

Julgamento: _____ **Assinatura:** _____

Prof. Dr. _____ **Instituição:** _____

Julgamento: _____ **Assinatura:** _____

Prof. Dr. _____ **Instituição:** _____

Julgamento: _____ **Assinatura:** _____

Aos meus pais, Carlos e Regina, pela
força e dedicação em dar sempre o
melhor a mim e ao meu irmão.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que me ensinaram que eu posso ser sempre mais do que sou; que sempre me deram tudo que estava ao seu alcance; que me ensinaram a ser quem sou hoje e que servem de exemplo diário daquilo que posso vir a ser.

À minha madrinha, pelo grande carinho e afeto que tem por mim e que eu tenho por ela.

Aos meus amigos que conquistei ao longo da graduação, pelo companheirismo, confiança e apoio que sempre demonstraram, mesmo quando o “novo” era, por vezes, obscuro.

Ao Yurín, pelo companheirismo, carinho e lealdade.

Ao meu Orientador, por ter aceitado me orientar neste tema importante e ter fornecido as ferramentas necessárias para que o trabalho fosse realizado.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o instituto jurídico do assédio moral na relação de emprego. Para tanto, inicialmente analisa-se a evolução do direito do trabalho bem como da globalização, fazendo as interfaces necessárias à compreensão de como o referido fenômeno surgiu. Estuda-se, a seguir, como o assédio moral se apresenta na doutrina e legislação nacional e estrangeira, o que permite visualizar a forma com que o tema vem sendo tratado nessas searas e quais os próximos passos que podem ser dados em busca de uma efetiva diminuição do assédio moral no âmbito empregatício, por meio de medidas repressivas e preventivas. Posteriormente, o próprio instituto do assédio moral será analisado mais detalhadamente, a partir de seus requisitos caracterizadores, sujeitos envolvidos nessa relação e quais as consequências à vítima, ao agressor e a toda a sociedade. Por fim, a partir do estudo do instituto da responsabilidade civil, será possível aferir como o agente causador do dano poderá ser responsabilizado por suas condutas humilhantes e atentatórias contra a dignidade da pessoa humana. Neste ponto, o estudo da teoria dos novos danos é de suma importância para a compreensão do fenômeno de uma forma mais técnica. Considerando que a nova mídia digital devido aos avanços tecnológicos é um meio bastante utilizado atualmente para que o agressor empregue uma campanha persecutória à vítima, será examinado os meios de provas dentro desta temática.

Palavras-chave: Assédio moral. Relação de emprego. Responsabilidade civil. Compensação.

ABSTRACT

The present work aims to study the legal institution of harassment in the employment relationship. For this purpose, initially analyzes the evolution of labor law and globalization, making the necessary understanding of how the above phenomenon emerged. It is studied, then, how de harassment presents itself in doctrine and national and foreign legislation, allowing to see the way the issue is being addressed in these crops and what the next steps that can be taken in pursuit of an effective decrease of the harassment in employment context, by repressive and preventive measures. Subsequently, the harassment will be analyzed in more detail, from characterizing their requirements, individuals involved in this relationship and the consequences to the victim, the offender and the whole society. Finally, from the study of the institution of civil liability, will be possible to gauge how the agent that causes the damage may be liable for their humiliating and conduct prejudicial to the dignity of the human person. At this point, the study of the theory of new damage is of paramount importance for the understanding of the phenomenon in a more technical way. Whereas the new digital media due to technological advances is a medium widely used today for the attacker employs a persecutory campaign to the victim, the means of evidence will be examined within this theme.

Keywords: Harassment. Employment relationship. Liability. Compensation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 Causas históricas da proliferação do fenômeno do assédio moral.....	17
2 DEFINIÇÕES DOUTRINÁRIAS E LEGISLATIVAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL.....	23
2.1 Conceitos doutrinários.....	23
2.2 Diferentes acepções de assédio moral pelo mundo.....	24
2.3 Conceitos doutrinários no Brasil.....	27
2.4 Conceitos legais no Brasil.....	29
2.4.1 Setor público municipal, estadual e federal.....	29
2.4.2 Assédio moral como ato de improbidade administrativa.....	32
2.5 Repercussões do assédio moral na legislação estrangeira.....	35
2.5.1 Espanha.....	35
2.5.2 Portugal.....	39
2.5.3 França.....	41
2.5.4 Estados Unidos da América.....	42
2.5.5 União Europeia.....	44
3 LINEAMENTOS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL.....	46
3.1 Aspectos identificadores do fenômeno.....	46
3.2 Conceito doutrinário e seus desdobramentos.....	46
3.2.1 Habitualidade da conduta agressiva.....	46
3.2.2 Contexto profissional.....	48
3.2.3 Condutas e situações humilhantes e constrangedoras.....	49
3.2.4 Intencionalidade do ato e finalidade de exclusão.....	52
3.3 Distinções do assédio moral com outras figuras.....	53
3.3.1 Assédio sexual.....	54
3.4 Tipos de assédio moral.....	58
3.4.1 Assédio moral vertical descendente.....	58
3.4.2 Assédio moral vertical ascendente.....	60
3.4.3 Assédio moral horizontal.....	60
3.5 Sujeitos no assédio moral.....	61

3.5.1 Vítima.....	62
3.5.2 Agressor	64
3.5.3 Espectadores.....	66
3.6 Consequências do assédio moral.....	66
3.6.1 Para a vítima.....	67
3.6.2 Para o empregador.....	70
3.6.3 Para a sociedade e para o Estado.....	71
4 RESPONSABILIDADE CIVIL.....	73
4.1 Introdução.....	73
4.2 Responsabilidade civil objetiva e subjetiva.....	73
4.3 Responsabilidade contratual e extracontratual.....	75
4.4 Requisitos da responsabilidade civil subjetiva.....	77
4.4.1 Conduta ilícita.....	77
4.4.2 Culpa.....	78
4.4.3 Nexo causal.....	79
4.4.4 Dano.....	80
4.4.4.1 Dano material e imaterial: uma nova concepção à luz da moderna teoria dos novos danos.....	83
4.4.4.2 Dano moral e assédio moral é o mesmo instituto?	85
4.5 Aferição da compensação por assédio moral no ambiente de trabalho.....	87
4.6 Prova, ônus da prova e meios de prova no assédio moral.....	94
5 CONCLUSÃO.....	102
6 BIBLIOGRAFIA.....	104

1 INTRODUÇÃO

1.1 Causas históricas da proliferação do fenômeno do assédio moral

O terror psicológico que muitos empregados sofrem no ambiente de trabalho é um tema antigo, embora a discussão seja nova. Sobretudo a partir da década de noventa, vários estudiosos se debruçaram sobre esta questão social a fim de tentar compreender a dinâmica do assédio moral para os assediados e assediadores, mas também a toda a sociedade, uma vez que seus efeitos nefastos têm também consequências amplas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

A União Europeia realizou uma pesquisa em 1996 e concluiu que 4% dos trabalhadores dos Estados que fazem parte, aproximadamente 6 milhões de pessoas sofreram agressões físicas no ambiente de trabalho; 2%, por volta de 3 milhões de pessoas, foram vítimas de assédio sexual; por fim, 8%, sendo 12 milhões de pessoas dentre homens e mulheres, vivenciaram situações de humilhações e constrangimentos¹.

Em relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho, durante a Conferência Internacional de Traumas no Trabalho realizada no ano de 2000, foi constatado que 53% dos trabalhadores da Grã-Bretanha diziam ter presenciado o assédio moral no local do labor, ao passo que 78% afirmaram terem sido testemunhas dessa violência psicológica².

Já em âmbito nacional, a primeira pesquisa feita sobre o assédio moral foi realizada pela médica Margarida Barreto, em sua tese de mestrado, compreendendo o período de março de 1996 a julho de 1998. Nesta pesquisa, de um total de 2072 empregados do setor químico, plástico, farmacêutico e cosmético, ficou constatado que 42% já sofreram algum tipo de agressão no ambiente de trabalho, como humilhações recorrentes, constrangimentos e situações vexatórias, que vão, pouco a pouco, minando a própria identidade pessoal do agredido³.

A médica Margarida Barreto, em razão de seu doutorado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conduziu outra pesquisa por meio de quarenta e dois mil trabalhadores no Brasil, tanto de empresas públicas quanto privadas. A análise concluiu que pelo menos um quarto da amostragem já foi vítima de alguma situação de humilhação durante

¹ GUERZONI, Ana Paula Costa. **A tutela jurídica do assédio moral no trabalho**. 178 f. 2008. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. p. 11.

² Idem, p. 11.

³ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003. p. 29.

o trabalho, sendo que dessas humilhações, em 90% foram os superiores hierárquicos que as fizeram⁴.

Tais dados acima descritos não são os únicos que demonstram a violência perversa que empregados estão sujeitos no ambiente de trabalho, há inúmeras outras, e algumas até mais antigas. No entanto, por meio deles pode-se inferir que o assédio moral, conforme dito anteriormente, não é um fenômeno novo, não obstante ter se proliferado em demasia a partir da crescente globalização e dos novos métodos de organização do trabalho.

Para compreender a evolução do assédio moral a níveis tão alarmantes atualmente, é necessário se fazer uma breve análise da conjuntura econômica, política e social dos últimos séculos, bem como do próprio Direito do Trabalho.

Na sociedade primitiva ou sem Estado, que até pouco tempo atrás ainda subsistia, não havia o conceito de trabalho, caracterizando-se principalmente pelo “não trabalho”⁵. Nas palavras de Anastasio Ovejero Bernal⁶, são verdadeiras “sociedades de abundância”, sem caráter econômico, ou seja, todos os membros daquela sociedade tinham suas necessidades satisfeitas com ínfimo esforço, além de que não existia a necessidade desenfreada de acumular riquezas, já que tinham um grande estoque sempre à disposição na própria natureza.

Na sociedade pré-industrial, o primeiro uso da força humana em trabalhos que não fossem de subsistência se deu por meio da escravidão, na qual o escravo não era considerado um sujeito de direitos, apenas uma coisa (*res*)⁷.

Na Antiguidade clássica, o trabalho era dividido em dois, quais sejam, os manuais e os intelectuais. Aos cidadãos era digno apenas este último, enquanto que aquele, tido como negativo e depreciativo, era de responsabilidade dos escravos. O ócio, manifestado pelas atividades que não dependiam de força física, era tido como indispensável para o desenvolvimento das qualidades morais e das atividades da política, razão pela qual há sua valorização nesta sociedade.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁸, o Cristianismo influenciou de forma positiva a ideia do trabalho como um valor a ser realizado pelo homem, diferentemente da

⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: a Violência Sutil** – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 188 f. 2005. Tese (Doutorado) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

⁵ BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado – Como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Tradução de Juliana dos Santos Padilha. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 17.

⁶ Ibid., p. 17.

⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 37.

Antiguidade Clássica. O trabalho visto em sua forma digna começou a ser notado, portanto, a partir do Cristianismo. No entanto, a valorização do trabalho não passou de um breve suspiro. De acordo com Anastasio Ovejero Bernal⁹, o pensamento judaico-cristão ainda despreza a ideia do trabalho, sendo visto como um castigo de Deus após o pecado de Adão¹⁰.

Após essa visão do trabalho por meio da nova Era Cristã, surgiu a servidão, forma de organização do trabalho na época da Idade Média. Na servidão, o servo disponibilizava sua força de trabalho para o senhor feudal em troca da proteção deste, sendo que tinha que dar, em contrapartida, parte da produção agrícola e, caso convocado o homem, integrar as forças de combates externos. Salienta-se que eles não gozavam de nenhum direito a benefícios ou salários, mas tão somente os produtos oriundos da agricultura e atividade pastoril.

Fato importante que ocorreu durante os séculos XII e XIII foi a redução das profissões tidas como proibidas e uma moderação da censura à usura, sendo que esta era vedada anteriormente. Assim, condenam-se apenas aqueles comerciantes que agem movidos por ambição ou anseio desenfreado de lucro¹¹.

Desta forma, com o advento das corporações de ofício durante a Baixa Idade Média, houve a primeira organização da produção, uma vez que havia prazos para entrega dos produtos, gerando, conseqüentemente, prioridades na feitura dos mesmos, bem como atendiam a especificações pré-estabelecidas e fixavam o preço. Percebe-se, portanto, uma nova organização marcada pelo controle da qualidade, quantidade e preço, que culminou, séculos depois, com a Revolução Industrial.

Segundo Ana Paula Costa Guerzoni:

No final do Século XVIII, a Revolução Industrial permitiu o aumento do ritmo da produção com a utilização de um volume cada vez menor de mão-de-obra. A instalação das máquinas dos espaços delimitados das fábricas ensejava a concentração de um grande número de trabalhadores que, despojados de suas ferramentas de trabalho, extraíam o seu sustento apenas da sua força de trabalho¹².

Os trabalhadores, que antes detinham todo o processo produtivo, passam a vender sua força de trabalho para os donos das fábricas, e em troca recebem uma contraprestação

⁸ GARCIA, op. cit., p. 37.

⁹ BERNAL, op. cit., p. 20.

¹⁰ Nesse sentido, cf. Gênesis (3,19): “Maldita seja a terra por tua culpa! Com fadiga tirarás dela teu sustento todos os dias de tua vida. Ela te dará espinhos e cardos, e comerás a erva dos campos. Com o suor do teu rosto comerás o pão, até que retournes à terra da qual foste formado. Porque pó és e ao pó voltarás”. BERNAL, op.cit., p. 20.

¹¹ Ibid., p. 21.

¹² GUERZONI, op. cit., p. 12.

pecuniária. Essa nova realidade do trabalho estava mais adequada ao capitalismo, com a redução ao máximo dos custos e a maximização dos lucros. Essa busca desenfreada pelo lucro fez com que houvesse uma procura alta de mão-de-obra de mulheres e de crianças, visto o baixo custo, proliferando-se cada vez mais os abusos a essas classes de trabalhadores.

A má remuneração que em geral recebiam, mais as intermináveis horas de trabalho, devido à falta de legislação específica para a proteção do trabalhador, fez surgir conflitos entre as classes envolvidas visando a assegurar direitos, mesmo que mínimos, para que tivessem uma vida mais digna. A Revolução Industrial marca, portanto, o início do Direito do Trabalho¹³.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado¹⁴.

Essa nova realidade social proporcionada pela Revolução Industrial trouxe vários impactos na sociedade moderna, dentre eles, o surgimento de sindicatos que buscavam uma organização entre os trabalhadores a fim de que buscassem melhores condições de labor, devido a jornadas de trabalho excessivas, ínfimos salários, ambientes insalubres e exploração de mulheres e crianças, com, inclusive, humilhações frequentes a estas últimas classes.

A partir disso, o Estado começa a mudar seu posicionamento passivo baseado na não intervenção nas relações de trabalho entre particulares, e enseja limitações “à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho”¹⁵.

Não obstante as consequências da Revolução Industrial ocasionarem o primeiro passo em busca de se assegurar os direitos dos trabalhadores, sobretudo a partir da década de 1990, o Direito do Trabalho começou a se deparar com novas questões que antes eram tratadas com normalidade e passividade.

Os avanços tecnológicos, aliados à automação e à robotização, levaram a um processo de produção baseado na filosofia do menor custo possível, com o consequente corte

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 38.

¹⁴ Ibid., p. 37.

¹⁵ Ibid., p. 39.

de postos de trabalho, para obter a maximização do lucro, sempre de acordo com a teoria capitalista.

Essa crescente perda no número de postos de trabalho também tem como consequência o ingresso cada vez mais de mulheres no trabalho, frequentemente impostas a salários inferiores aos dos homens, mesmo que a função seja a mesma, bem como ao aumento da expectativa de vida, que leva à ampliação da idade exigida para a aposentadoria, fazendo com que as pessoas permaneçam no mercado de trabalho por mais tempo. Esta realidade de um crescente número de trabalhadores disponíveis com sua força de trabalho em troca de remuneração, aliado à redução no número de vagas oferecidas, resulta cada vez mais no aumento de desemprego estrutural e subemprego¹⁶.

Diante dessa perspectiva de falta de emprego para todos os disponíveis no mercado de trabalho, com cada vez mais exigência de capacitação, o que se tem visto nos estudos mais recentes sobre o ambiente de trabalho é que o empregador¹⁷, não rara às vezes, usa do artifício da violência psicológica para controlar os empregados.

Essa violência psicológica se traveste de várias formas, como bem assevera Ana Paula Costa Guerzoni, ao expor que:

Mesmo os empregados que cumprem as metas impostas pelo tomador de serviços não estão isentos da violência psicológica. Os trabalhadores, imersos em um ambiente de insegurança e competitividade exacerbada, deixam de reconhecer os demais obreiros como colegas de trabalho e passam a visualizar os mais produtivos como inimigos, que devem ser eliminados na luta pela manutenção do posto de trabalho. Esse verdadeiro darwinismo social propaga ideias individualistas, gerando uma sociedade carente de valores éticos, que consente com a injustiça praticada pelos chefes e colabora ativamente para a exclusão social¹⁸.

Nesse ambiente de intensa rivalidade entre as pessoas, pode-se gerar o fenômeno chamado de assédio moral, causando graves prejuízos à saúde física e mental daquele que sofre diretamente o ataque psicológico, como também a todo o ambiente de trabalho¹⁹.

¹⁶ GUERZONI, op. cit., p. 14

¹⁷ Conforme se verá no Capítulo 3, item 3, que a violência psicológica não é feita exclusivamente do superior hierárquico ao seu subordinado, mas existe, também, aquela exercida do subordinado ao superior hierárquico, ou, ainda, entre pessoas que estejam em um mesmo patamar de hierarquia.

¹⁸ GUERZONI, op. cit., p.14

¹⁹ Nas palavras de Hádassa Ferreira: “Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de

Vejamos no próximo capítulo como o tema do assédio moral tem sido tratado tanto na doutrina quanto na jurisprudência nacional e estrangeira.

2 DEFINIÇÕES DOUTRINÁRIAS E LEGISLATIVAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

2.1 Conceitos doutrinários

O assédio moral, *mobbing* ou terror psicológico, é um fenômeno tão velho quanto o próprio trabalho. No entanto, apenas nas últimas décadas é que esse tema de tamanha relevância tem sido estudado por profissionais de diversas áreas que não só a do direito. Psicólogos, psicanalistas, sociólogos, juristas, etc., são só alguns dos exemplos de profissionais que se dedicam a compreender esse fenômeno social nos seus mais variados ângulos.

A acepção da palavra “assédio” tem origem do latim “obsidere”, isto é, “pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar”²⁰. Já na língua portuguesa, a palavra “assédio” toma como significado a “insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões”.²¹

O assédio moral é a espécie, juntamente com o assédio sexual, a lesão à imagem, a lesão à intimidade e a lesão à honra no trabalho, da qual o gênero são as medidas de constrangimento decorrentes do ambiente de trabalho. Não obstante existirem todas essas espécies de medidas de constrangimento, elas possuem apenas uma finalidade, qual seja, provocar dano à moral e à dignidade à pessoa do empregado, causando, em muitos casos, sua demissão²².

O fenômeno do assédio moral, como dito anteriormente, tem tido uma maior discussão e mobilização dos especialistas para sua compreensão nas últimas décadas do século XX. Isso demonstra que o assédio moral está presente dentro de muitas culturas por todo o mundo, sendo denominado de várias formas a partir de determinadas visões.

Marie-France Hirigoyen, grande psicanalista francesa estudiosa do tema, assim conceitua o assédio moral:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização,

²⁰ MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. **Assédio Moral, Discriminação, Igualdade e Oportunidades no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 23.

²¹ Ibid., p. 23.

²² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.

contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho²³.

Vejamos no próximo item como o assédio moral é chamado e caracterizado nas mais variadas partes do mundo.

2.2 Diferentes acepções de assédio moral pelo mundo

Um dos maiores expoentes na discussão do psicoterror laboral foi Heinz Leymann, psicólogo alemão erradicado na Suécia, que inseriu o termo *mobbing* para expor as formas de assédio dentro da sociedade econômica. Esse estudioso desenvolveu um questionário a fim de identificar as condutas capazes de ensejar o assédio moral no interior das empresas, dando origem ao estudo conhecido como LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization* – Índice Leymann de Terrorização Psicológica). Em 2008, após os resultados oriundos dessa pesquisa de campo, Leymann empregou uma campanha de conscientização para se evitar o assédio moral no ambiente de trabalho, resultando no trabalho conhecido como *The mobbing encyclopaedia* – A enciclopédia do *mobbing*²⁴.

Marie-France Hirigoyen explica as origens desse termo:

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia. A origem do termo mostra claramente que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos não são sempre muito evidentes²⁵.

Ana Paula Costa Guerzoni, em tradução livre, expõe o conceito da figura estudada por Heinz Leymann:

O terror psicológico ou *mobbing* no ambiente de trabalho corresponde a uma comunicação hostil e antiética que é direcionada de forma sistemática por um ou mais indivíduos, essencialmente em face de um outro indivíduo, que, devido ao assédio moral, é impelido a uma posição impotente e indefesa e mantido na mesma por meio de contínuos atos de *mobbing*. Essas ações ocorrem de uma forma bastante frequente (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (ao menos seis meses). Em razão da alta frequência e da longa duração do comportamento hostil, esses maus-tratos resultam em consideráveis prejuízos mentais psicossomáticos e sociais²⁶.

²³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 17.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4 e 5.

²⁵ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 77.

²⁶ GUERZONI, op cit., p. 18.

Pela síntese conceitual de *mobbing* feita por Heinz Leymann, pode-se perceber que um dos critérios para se definir o fenômeno é a habitualidade, ou seja, condutas reiteradas ao longo do tempo de um agente ou grupo de pessoas visando a humilhar e constranger outras pessoas no mesmo ambiente de trabalho. A habitualidade é importante para se definir o que é ou não um ataque psicológico capaz de ensejar o assédio²⁷, a partir de condutas pontuais de empregadores ou colegas de trabalho, como, por exemplo, uma pressão do chefe para que se concretize determinado objetivo²⁸.

A jurisprudência pátria e maioria da doutrina brasileira segue o conceito de habitualidade da agressão psicológica proposta por Heinz Leymann, qual seja, com duração mínima de seis meses e frequência de pelo menos duas vezes por semana. No entanto, deve-se atentar ao fato de que este conceito foi formulado por um estudioso do tema que vem de uma cultura totalmente oposta à brasileira, com uma estrutura organizacional do trabalho diferente da que se encontra no Brasil. Adotar este conceito de habitualidade já proposto pelo psicólogo alemão é não levar em consideração as nuances culturais existentes no território pátrio. Além disso, é inimaginável que um empregado tenha que se submeter a um tratamento desumano por, no mínimo, seis meses e, pelo menos, duas vezes por semana, para aí sim poder ter uma proteção do Judiciário. Pensar desta forma só irá acarretar mais danos psicológicos ao agredido, pois muitas vezes ele não tem forças de lutar contra aquela degradação moral nem tem possibilidade de procurar outro emprego, já que cada vez mais fica difícil, principalmente para àqueles que possuem baixo grau de escolarização, de se inserir novamente no mercado de trabalho²⁹.

²⁷ Veremos mais sobre a distinção do assédio moral e do dano moral no *Capítulo IV, item 2.3.4.2*.

²⁸ Importante distinguir a figura do assédio moral (e suas mais variadas denominações doutrinárias) com a agressão moral. A agressão moral é caracterizada como ato único capaz de produzir um dano, como ato lesivo da honra e boa fama, possibilitando a rescisão indireta, conforme art. 483 da CLT. Por sua vez, o assédio moral é verificado com a reiteração da prática, diferentemente do ato instantâneo da agressão. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 530 e 531.

²⁹ Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS. Para a configuração do assédio moral nas relações de trabalho, três requisitos são necessários: a conduta abusiva, a repetição dos ataques e o dano. O primeiro consiste na intenção do agressor de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, a fim de retirá-la do seu caminho ou mesmo do emprego. **O segundo implica à repetição das condutas de forma sistematizada, ou seja, exige-se duração mínima (seis meses, em média) e que os ataques se repitam numa frequência de duas vezes por semana.** O último requisito é o dano à integridade psíquica ou física da pessoa. INDENIZAÇÃO. AMPARO JURÍDICO. PROVA ROBUSTA. A vítima da coação moral pode buscar a reparação pelos danos lesados à sua personalidade, com fundamento no ART. 5º, incisos V e X, da CF/88, que garantem indenização a danos causados à imagem, à honra, à dignidade, à integridade física e até à própria vida, bem como no Código Civil (capítulo II do título IX). Todavia, para a indenização desse dano específico, há necessidade de produção de prova robusta, principalmente quando se trata de alegação de assédio vertical (praticado por superior hierárquico), porque o julgador terá de distinguir condutas próprias do poder diretivo

Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen³⁰ corrobora com a ideia acima ao afirmar que:

Fixar deste modo um patamar limite parece excessivo, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!

Além do *mobbing*, temos a figura do *bullying*, conceito muito difundido na Inglaterra e nos Estados Unidos. Segundo Marie-France Hirigoyen, “em inglês, *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria; e *bully* é uma pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos”³¹.

O termo *bullying* não foi criado inicialmente para o mundo do trabalho, mas sim, para relatar humilhações, agressões, ameaças e situações vexatórias que crianças impunham a outras, em grupo ou não. Posteriormente, o termo foi estendido a outras figuras, tais como membros do exército, atletas, familiares, pessoas idosas e trabalhadores.³² Como se bem nota, a acepção do *bullying* foi criada inicialmente para qualificar determinado grupo de pessoas, sendo ampliado posteriormente para outros. Dessa forma, é um termo mais amplo do que *mobbing*, como bem assevera Marie-France Hirigoyen:

O termo *bullying* nos parece de acepção mais ampla do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional. Em estudo comparativo entre o *mobbing* e o *bullying*, Dieter Zapf considera que o *bullying* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo³³.

Além dos termos *bullying*, *mobbing* e assédio moral, existem outros espalhados pelo mundo que tentam qualificar o mesmo fenômeno objeto deste estudo. É o caso, por exemplo, do *harassment*, termo introduzido nos Estados Unidos por meio de um artigo de Heinz Leymann³⁴, que significa hostilizar, atacar, perseguir³⁵, e do *ijime*, termo utilizado não apenas para expor as humilhações e insultos contra as crianças no ambiente escolar, “mas

com o abuso dessas condutas. Pressentes as provas, indeniza-se o assédio moral. Recurso conhecido e não provido.” (TRT-16, Recurso Ordinário nº 00218-2008-001-16-00-9, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 01/07/2009, Data de Publicação: 15/07/2009) – nosso grifo.

³⁰ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 30.

³¹ Ibid., p. 78-79.

³² Ibid., p. 79.

³³ Ibid., p. 80.

³⁴ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 81.

³⁵ MARTINS, op. cit., p. 10.

também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores”³⁶. Na Espanha, usam-se os termos *acoso moral* ou *acoso psicológico*, significando uma perseguição sistemática, desenfreada³⁷. Há, ainda, o termo *acoso laboral* utilizado neste país³⁸.

Por meio dessas definições acima, pode-se perceber as diferenças culturais existentes para caracterizar um mesmo fenômeno social. Embora tenham ideias semelhantes, os termos adotados pelos diversos países não são rigorosamente iguais, o que impõe ao estudioso adotar terminologias mais adequadas ao fenômeno que está se estudando, considerando seu objeto de estudo e quais objetivos pretende atingir. Nesse trabalho, a despeito dos mais variados termos, será adotado o termo assédio moral, por entendermos ser mais próximo do fenômeno de agressão sutil e psicológica, capaz de causar nefastos danos ao empregado ou qualquer outro membro daquele ambiente de trabalho, e a toda a coletividade, e, subsidiariamente, o termo *mobbing* e psicoterror.

2.3 Conceitos doutrinários no Brasil

A médica do trabalho Margarida Barreto foi a primeira no Brasil a fazer uma pesquisa de campo sobre o tema do assédio moral, e o caracteriza da seguinte forma:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego³⁹.

Por sua vez, Sônia Mascaro Nascimento assim caracteriza o assédio moral:

³⁶ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 83.

³⁷ MARTINS, op. cit., p. 11.

³⁸ Pablo Aramendi Sánchez explica, em seu artigo a convite do Tribunal Superior do Trabalho, a diferença entre os termos *acoso laboral* e *acoso moral*: “Los supuestos en los que con el acoso se busca sencillamente anular o restringir los derechos laborales del trabajador e incluso el mantenimiento de su puesto de trabajo: hablaríamos en tal caso de acoso laboral en sentido propio; Los casos tipificados por el perfil psicológico del acosador, perverso narcisista que busca la destrucción de la víctima como recurso para el mantenimiento de su status de poder: hablaríamos entonces del acoso moral en sentido estricto o *mobbing*; (...)” SÁNCHEZ, Pablo Aramendi. El acoso laboral y el acoso moral: propuestas para su distinción conceptual y para su protección judicial. **Revista TST**, v. 15, n. 2, p. 118, abr/jun 2009.

³⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Entrevista. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>>. Acesso em: 29 jan. 2014.

A doutrina pátria define o assédio como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenda contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho⁴⁰.

Já para Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce, determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado⁴¹.

Por fim, Sérgio Pinto Martins⁴² entende que o assédio moral é compreendido como um ato realizado, e não como uma possibilidade de ser praticado no futuro. Ou seja, o assédio moral só existe, de fato, quando é praticado contra alguém, e não quando se imagina haver uma perseguição contra si. Para o referido autor⁴³, assédio moral:

É a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral, como se pode perceber tanto por meio dos conceitos estrangeiros quanto dos nacionais, diz respeito a um conceito eminentemente aberto, já que pode variar conforme os sujeitos envolvidos nessa relação predatória, a duração das condutas atentatórias contra a dignidade da pessoa, o modo de agir e os objetivos do assediador.

Ana Paula Costa Guerzoni⁴⁴ ressalva, contudo, que o fenômeno do assédio moral tem dois elementos básicos que permitem sua distinção de outras medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. São elas: a repetição reiterada das condutas humilhantes e constrangedoras, que revela o caráter de perseguição do assediador; e a possibilidade do

⁴⁰ NASCIMENTO, op. cit., p. 14.

⁴¹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Leud, 2012. p. 24.

⁴² MARTINS, op. cit., p. 17.

⁴³ Ibid., p. 17.

⁴⁴ GUERZONI, op. cit., p. 28.

conjunto de condutas do agressor atingir a integridade física e psíquica do assediado, afetando sua dignidade como pessoa⁴⁵.

Estes vários conceitos abertos não podem, entretanto, serem usados como forma de negar às pessoas que são vítimas de atos constrangedores e humilhantes o acesso à reparação dos danos por meio da Justiça do Trabalho. Cabe ao Poder Judiciário, na apreciação dos fatos, aferir o conjunto probatório do caso concreto para definir se aquelas ações repetidas no tempo tem o condão de caracterizar o assédio moral na relação de emprego.

2.4 Conceitos legais no Brasil

A prática do assédio moral é definida no Brasil apenas em relação ao serviço público, especialmente nas esferas municipais e estaduais, deixando os trabalhadores das esferas privadas e federais sem nenhuma regulamentação específica contra esse mal.

Vejamos alguns exemplos de leis municipais e estaduais em vigor no Brasil que procuram dar uma maior proteção ao trabalhador.

2.4.1 Setor público municipal, estadual e federal

Por meio de uma busca na legislação pátria, são encontradas várias leis que regulamentam a vedação à prática do assédio moral. A primeira lei a ser aprovada pelo legislativo municipal no Brasil foi em Iracemápolis/SP, que deu origem à Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000. De acordo com o parágrafo único do art. 1º da referida lei:

⁴⁵ A jurisprudência pátria vem se posicionando da seguinte maneira quanto aos elementos caracterizadores do assédio moral: “INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DOS FATOS. Assédio significa submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos”. Trata-se, portanto, de ato que só adquire significado pela insistência, visando atingir a autoestima da pessoa. O termo moral, por sua vez, quer dizer o que é ou não aceitável na sociedade”, havendo valoração de acordo com o contexto social. **Diante da inexistência de legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego, e a partir do seu conceito, exsurtem como elementos caracterizadores do instituto: a) identificação dos sujeitos; b) conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos da personalidade; c) reiteração e sistematização; e d) consciência do agente.** Verificado, após a análise do conjunto probatório, que a autora não logrou demonstrar satisfatoriamente os fatos que teriam gerado o assédio, despicienda a persecução processual no sentido de se conjugar os fatos narrados com os traços característicos do assédio moral, à míngua de elementos aptos a comprová-los. [...]. Ressalva de entendimento da Desembargadora Relatora. Recurso conhecido e parcialmente provido”. (TRT-10 – Recurso Ordinário nº 189201100410002, Relator: Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro, Data de Julgamento: 03/11/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/11/2011 no DEJT) – nosso grifo.

Parágrafo único: Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima 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 tarefa com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de ideias 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 esforços⁴⁶.

Nota-se que a lei do município de Iracemápolis/SP preocupou-se em expor condutas que, caso sejam dotadas de repetição e atinjam o indivíduo em sua autoestima e segurança, caracterizariam o assédio moral. Tais condutas devem ser interpretadas como um rol meramente exemplificativo, visto que é impossível prever as diversas situações que a mente humana se sujeita para constranger e humilhar outras pessoas.

Outras legislações municipais utilizam conceito semelhante para caracterizar o assédio moral, como a lei municipal de São Paulo nº 13.288, de 10 de janeiro de 2001⁴⁷. Sônia Mascaro Nascimento⁴⁸ explica que há três pontos principais que tais legislações abarcam, a saber: 1) Aspecto subjetivo, na qual muitas leis municipais direcionam seus comandos a todos os servidores, não distinguindo os superiores hierárquicos dos inferiores, com a exceção da cidade de Natal/RN, que aponta a vedação da prática do assédio moral apenas aos nomeados a cargos de confiança, excluindo-se, portanto, os efetivos; 2) Sanção, em que são estabelecidas penalidades gradativas a quem pratica o delito, tais como, advertência, suspensão (cumulativa ou não com participação em curso de aprimoramento profissional e multa) e exoneração/demissão; 3) Por fim, o procedimento, na qual, assegurado o princípio constitucional da ampla defesa, o assediado ou autoridade que tiver conhecimento poderá iniciar procedimento administrativo para apurar a prática do crime.

Em relação ao setor público estadual, o Estado do Rio de Janeiro foi o pioneiro a instituir lei estadual com a temática do assédio moral, por meio da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Logo após, foi promulgada lei complementar nº 63, de 9 de julho de 2004 no Estado da Paraíba. Esta lei complementar trouxe como novidade a possibilidade do

⁴⁶ IRACEMÁPOLIS. Prefeitura Municipal. **Lei municipal de Iracemápolis nº 1.163/00**. Disponível em: <<http://camarairacemapolis.sp.gov.br/camver/leimun/01163.html>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

⁴⁷ MARTINS, op. cit., p. 16.

⁴⁸ NASCIMENTO, op. cit., p. 20.

procedimento administrativo que apurar eventual prática do assédio moral poder ser instituído pela própria vítima ou por autoridade que tiver conhecimento do crime⁴⁹.

O Estado de São Paulo editou a Lei n. 12.250, de 9 de fevereiro de 2006⁵⁰. Logo no art. 1º é definido o âmbito da aplicação da lei, segundo o qual é aplicado na administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. O art. 2º estabelece o conceito de assédio moral, discriminando uma série de condutas, meramente exemplificativas, que ensejam o psicoterror, como, por exemplo, ações, gestos e palavras que impliquem na divulgação de rumores e comentários maliciosos. Outra novidade instituída pelo art. 5º, parágrafo único, diz respeito à impossibilidade de nenhum servidor poder sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado ou relatado qualquer conduta tida como assédio moral⁵¹.

Também é importante destacar a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006, promulgada pelo Estado do Rio Grande do Sul, que, a semelhança de outras leis estaduais, versa sobre o assédio moral. Assim como a lei paulista foi objeto de contestação em sede de ADI, a lei gaúcha também o foi, mediante ação proposta pelo Procurador-Geral de Justiça perante o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, sendo julgada procedente⁵².

Por fim, quanto a legislações que tratem do assédio moral no âmbito federal, há uma menor proteção, não obstante haver várias tentativas de projetos de lei que tramitaram perante as Casas Legislativas federais.

Vários projetos de lei, dentre os quais se destacam o PL nº 4.591/2001 proposto pela deputada federal Rita Camata e os PL nº 6 e 1.610 de 2003, apresentados,

⁴⁹ Ibid., p. 23.

⁵⁰ SÃO PAULO (Estado). Lei n. 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Disponível em: <<http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

⁵¹ Em 2007, o governador José Serra propôs, perante o Supremo Tribunal Federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.980-7/SP, questionando a constitucionalidade da Lei nº 12.250/06, pois argumentou que tal lei nasceu com vício de forma, vez que é de iniciativa privada do chefe do Executivo leis que disponham sobre servidores públicos e seu regime jurídico, bem como deveria ser promulgada sob a forma de lei complementar, e não ordinária. Distribuída inicialmente ao Ministro Menezes Direito, atualmente a ADI encontra-se sob a relatoria da Ministra Rosa Weber. Como não houve concessão de liminar requerida e não há, atualmente, decisão de mérito, a Lei nº 12.250/06 continua em vigor.

⁵² “ADI. LEI COMPLEMENTAR QUE PROÍBE O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA DE QUALQUER DE SEUS PODERES E INSTITUIÇÕES AUTÔNOMAS. Violação da garantia de iniciativa do Chefe do Poder Executivo em matéria atinente aos servidores públicos estaduais, seu regime e para o disciplinamento da estruturação e atribuições relativas aos órgãos da administração pública estadual. Inconstitucionalidade formal. Regramento que não fixa meras diretrizes ou princípios, mas definições concretas, estabelecendo direitos e sanções funcionais, interferindo na estrutura e organização administrativa, investindo no regime jurídico a que devem submeter-se os servidores públicos estaduais. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE”. (TJRS, Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 70017737511, Tribunal Pleno, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo Augusto Monte Lopes, Julgado em 26/02/2007).

respectivamente, pelos deputados federais Iara Bernardi e Rogério Silva, visavam à modificação da Lei nº 8.112/90 para incluir a temática do assédio moral. Todos esses projetos de lei se encontram arquivados⁵³.

No campo penal, também foram apresentados vários projetos de lei na tentativa de modificar o Código Penal a fim de tipificar o crime de assédio moral. Foi proposto o PL nº 4.960/2001, que determina a inclusão do art. 149-A no referido código, versando sobre o conceito do assédio moral bem como a pena a ser aplicada a quem praticar esse delito, inclusive com detenção de um a dois anos⁵⁴.

A Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009, foi muito importante na luta contra o assédio moral, pois determina seu art. 4º, *in verbis*:

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente⁵⁵.

Dessa forma, caso dirigentes de empresas de iniciativa privada forem condenados, dentre outras práticas, por assédio moral, à sua empresa não poderá ser concedida ou renovada quaisquer empréstimo ou financiamento pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. Embora válido, trata-se de um incentivo econômico aos empresários, ainda insuficiente para que tomem consciência do que se trata o assédio moral e estabeleçam programas preventivos a fim de evitá-lo no ambiente empresarial interno.

2.4.2 Assédio moral como ato de improbidade administrativa

Foi ajuizada uma ação civil pública pelo Ministério Público do Rio Grande do Sul contra um ex-prefeito da cidade de Canguçu/RS, sob a alegação de prática de ato de improbidade administrativa, por ter contrariado os princípios da administração pública

⁵³ NASCIMENTO, op. cit., p. 26.

⁵⁴ Ibid., p. 26.

⁵⁵ BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm>. Acesso em: 18 mar. 2014.

previstos no art. 11, caput, da Lei n. 8.429/92, principalmente o da impessoalidade e legalidade⁵⁶.

O ex-prefeito utilizou-se de sua função hierarquicamente superior a de uma funcionária da prefeitura para se vingar dela, pois ela denunciou a existência de dívida do município com o Fundo de Aposentadoria dos Servidores Públicos. Para tanto, obrigou-a a permanecer “de castigo” durante quatro dias numa sala da prefeitura, ameaçou colocá-la em disponibilidade, além de ter concedido, sem prévio requerimento, férias de trinta dias, o que tinha como nítida finalidade afastá-la do ambiente de trabalho.

Inicialmente, a sentença foi julgada procedente, condenando o prefeito a pagar uma multa equivalente a cinco anos de remuneração mensal à época dos fatos, além da perda dos direitos políticos por três anos. No entanto, a decisão foi reformada pelo Tribunal de Justiça, não reconhecendo o assédio moral como prática de ato de improbidade administrativa.

Não se conformando com a decisão em segunda instância, a servidora pública interpôs um Recurso Especial perante o Superior Tribunal de Justiça, de nº 1.286.466-RS⁵⁷, cuja relatoria foi da Ministra Eliana Calmon.

A Ministra considerou que a servidora pública estava sendo vítima de assédio moral agravado por motivo torpe. Segundo seu voto:

O assédio moral, mais do que apenas provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria, e trote –, é uma campanha de terror psicológico, com o objetivo de

⁵⁶ Art. 11, caput, da Lei n. 8.429/92: Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições [...].

⁵⁷ “ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo *lato sensu* ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido”. (STJ, REsp nº 1.286.466 – RS, Relatora Ministra Eliana Calmon, Data de Julgamento: 03/09/2013).

fazer a vítima uma pessoa rejeitada. O indivíduo-alvo é submetido a difamação, abuso verbal, comportamento agressivo e tratamento frio de impessoal. Esses elementos, se não todos, estão presentes na hipótese.

Como restou evidenciada a prática do assédio moral contra a servidora municipal, a questão passou para a aplicação ou não do art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa nestes casos de agressão psicológica. A Ministra Eliana Calmon então explicou:

A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública todos os agentes que demonstrem pouco apreço pelo princípio da juridicidade, denotando uma degeneração de caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. A partir dessas premissas, não tenho dúvida de que comportamentos como o presente, enquadram-se em 'atos atentatórios aos princípios da administração pública', pois 'violam os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições', em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. Ademais, consoante já mencionado, está absolutamente caracterizado o elemento subjetivo na hipótese, a título de dolo genérico.

Desta forma, a 2ª Turma do STJ deu provimento ao Recurso Especial para restabelecer a sentença de primeiro grau, reconhecendo o assédio moral como ato de improbidade administrativa.

Desta forma, além de estarem sujeitos às compensações pecuniárias devido ao assédio moral, os agentes públicos podem, conforme disposição do art. 11, III da referida lei, perder sua função pública, terem seus direitos políticos suspensos de três a cinco anos, imposição de pagamento de multa civil de até cem vezes o valor da remuneração pelo agente, além de proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais pelo prazo de três anos.

Essa posição inovadora do Superior Tribunal de Justiça é muito importante na luta contra o assédio moral no âmbito da Administração Pública, ao reconhecer que tal prática é atentatória à dignidade humana do empregado, bem como à própria Administração Pública. O prefeito, ao perseguir e ameaçar a servidora pública, não zelou adequadamente à gerência do patrimônio humano a que tinha a responsabilidade, violando diversos princípios administrativos e constitucionais.

2.5 Repercussões do assédio moral na legislação estrangeira

Neste ponto do trabalho, far-se-á uma breve análise de como o tema do assédio moral está inserido nas principais legislações mundiais, para que se possa compreender como o assunto tem evoluído ao longo dos anos e em quais pontos o Brasil pode se espelhar ao tratar desse relevante assunto internamente.

2.5.1 Espanha

Por meio de um Comunicado à Imprensa datado de 21/08/2001, a União Geral dos Trabalhadores da Espanha (UGT) noticiou que pesquisa realizada pela Universidade de Alcalá de HERNANDEZ concluiu que 11,44% dos trabalhadores espanhóis sofriam de psicoterror no ambiente laboral⁵⁸. No mesmo sentido, em pesquisa realizada pelo psicólogo Iñaki Piñuel e apresentada no Primeiro Foro Nacional de Especialistas em Assédio Moral no Trabalho, ocorrida em 2002 na Universidade de Santiago de Compostela, constatou que aproximadamente 2,3 milhões de espanhóis, dos cerca de 15 milhões de europeus, eram vítimas do assédio moral no trabalho⁵⁹.

Os dados acima revelam que o assédio moral também está presente em um dos países mais desenvolvidos socialmente da Europa, fazendo com que este possua um dos ordenamentos jurídicos mais avançados do mundo, com fundamento na Constituição do país, embora não expressa, como também em vários diplomas legais, como se verá a seguir.

O fundamento básico do ordenamento jurídico espanhol contra os abusos do assédio moral encontra-se na Constituição, na primeira parte do artigo 10.1 e do artigo 15, *in verbis*:

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

15 Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

⁵⁸ SILVA, op. cit., p. 125.

⁵⁹ Ibid., p. 125.

Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra⁶⁰.

Por meio de uma análise aos dispositivos acima, pode-se inferir que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da ordem política e da paz social da Espanha. Assim, baseado nessa premissa, todos têm direito a sua integridade física e moral, sem que sejam submetidos a tratamentos degradantes que afetem sua honra, sua vida e seu ambiente de trabalho e familiar sadios. Portanto, a prática do assédio moral é totalmente contrária às bases políticas e da paz social da Espanha, bem como de todo Estado Democrático de Direito.

Cristobal Molina Navarrete, catedrático da Universidade de Jaén, citado por Jorge Luiz de Oliveira da Silva, explica que:

Los fundamentos tanto del “sistema jurídico” como Del orden socio-laboral (paz laboral) están, por imperativo constitucional, en el respeto a La “dignidad de La persona” y en el respeto a los derechos que le son inherentes (art. 10.1 CE). Por tanto, no puede haber duda alguna que la práctica de acoso moral en la empresa representa una carga de profundidad a la misma línea de flotación del Estado de Derecho⁶¹.

Pode-se afirmar, tendo por base a esfera penal, que a legislação espanhola é uma das mais avançadas no mundo, como já dito anteriormente. Em 23.12.2010, passou a vigorar a Lei Orgânica 5/2010, estabelecendo várias mudanças no Código Penal, inclusive com a criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho, a partir da inserção do artigo 173.1, no Título VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”. Vejamos.

Artículo 173.

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima⁶².

Tal norma, no entanto, limita-se a estabelecer o clássico assédio moral vertical, não observando suas variáveis possíveis. Dessa forma, para se enquadrar no referido tipo

⁶⁰ ESPANHA. **La Constitución española de 1978**. Disponível em: <<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&fin=55&tipo=2>>. Acesso em: 21 mar. 2014.

⁶¹ SILVA, op. cit., p. 126

⁶² ESPANHA. **Código Penal**. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>>. Acesso em: 21 mar. 2014.

penal, necessária a presença de uma relação de superioridade hierárquica ou funcional entre o assediador e o assediado⁶³.

Subsidiariamente, a depender do caso concreto levado à análise do juiz, poderá ser aplicado o disposto no artigo 316 do Código Penal espanhol⁶⁴.

No mesmo sentido, o Código Penal Militar espanhol estabelece, em seu Capítulo III, nos artigos 103, 104 e 106, condutas de abuso de autoridade no qual o assédio moral pode ser facilmente enquadrado⁶⁵. Nota-se, assim como no caso do Código Penal espanhol, que há previsão apenas de condutas de abuso de poder do superior ao inferior hierárquico, dispensando ao limbo outras hipóteses. Poder-se-ia justificar tal escolha do legislador por não se tratar de uma norma direcionada propriamente ao assédio moral, apenas para proteger um polo teoricamente mais desprotegido no âmbito militar. Não obstante tais divagações, a legislação penal militar espanhola é mais um avanço contra o psicoterror laboral.

Quanto à legislação trabalhista espanhola, de acordo com Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

O Estatuto dos Trabalhadores, em seu art. 4º.2, alínea “e”, estabelece como um dos direitos do trabalhador o respeito à privacidade e à dignidade, incluindo a proteção contra o assédio em razão de raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, sexo, idade ou orientação sexual, e contra o assédio sexual. O empregado que vier a praticar o assédio com base nessas motivações será passível de demissão por justa causa, posto que o art. 54.2, alínea “g”, considera tal prática como causa de descumprimento contratual.⁶⁶

⁶³ SILVA, op. cit., p. 128.

⁶⁴ Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. ESPANHA. **Código Penal**. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>>. Acesso em: 21 mar. 2014.

⁶⁵ Artículo 103. El superior que, abusando de sus facultades de mando o de su posición en el servicio, irrogare un perjuicio grave al inferior, le obligare a prestaciones ajenas al interés del servicio o le impidiere arbitrariamente el ejercicio de algún derecho será castigado con la pena de tres meses y un día a cuatro años de prisión. Espanha. Código Penal Militar.

Artículo 104. El superior que maltratare de obra a un inferior será castigado con la pena de tres meses y un día a cinco años. Si causare a la persona objeto del maltrato lesiones graves, se impondrá la pena de cinco a quince años de prisión. Si le causare la muerte, se impondrá la pena de quince a veinticinco años. Espanha. Código Penal Militar.

Artículo 106. El superior que tratare a un inferior de manera degradante o inhumana será castigado con la pena de tres meses y un día a cinco años de prisión. Espanha. Código Penal Militar. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-25779>>. Acesso em: 21/03/2014.

⁶⁶ SILVA, op. cit., p. 130.

O trabalhador espanhol pode valer-se, ainda, do art. 50.1, *a*, em sua parte final, do Estatuto do Trabalhador, que dispõe a possibilidade do trabalhador requerer a extinção do contrato de trabalho em algumas hipóteses, como, por exemplo, quando há modificações substanciais nas condições de trabalho que atinjam diretamente sua dignidade humana. Este dispositivo legal engloba perfeitamente os casos de assédio moral ocorridos na relação de emprego.

No entanto, segundo adverte Jorge Luiz de Oliveira da Silva, nesses casos de extinção do contrato de trabalho por desejo do trabalhador face às adversidades impostas por seu superior hierárquico, esbarra na questão de produção de provas. O referido autor, citando González de Rivera, assim arrebatou a questão:

Si el demandante há decidido cesar em su puesto de trabajo por ser insoportable la situación más adecuada, deberá tener em cuenta que a la dificultad de prueba que entrena el procedimiento del artículo 50.1 de Estatuto, de por si difícilmente admitido por la jurisprudência, deberá añadirle el reto de convencer a los jueces de la realidad del mobbing⁶⁷.

A Lei nº 7, de 12 de abril de 2007, instituiu o Estatuto Básico do Empregado Público, e em seu artigo 95.2, *b* e *c*, proibiu a prática do assédio moral em âmbito público, classificando-o como falta disciplinar de natureza muito grave.

Mais recente, a Resolução de 05 de maio de 2011, proveniente do Ministério de Política Territorial e Administração Pública da Espanha, regulamentou o disposto na Lei nº 7/2007. Utilizou-se o conceito de assédio moral contido na Lei Orgânica nº 05 de 2010, e dispôs que apenas as condutas ali descritas podem ensejar tal fenômeno social e jurídico. Outrossim, é uma norma que não apenas dispõe do assédio moral em seu aspecto conceitual, mas também estabelece protocolos preventivos e orientações de combate contra ele⁶⁸.

⁶⁷ SILVA, op. cit., p. 131.

⁶⁸ Ibid., p. 133.

2.5.2 Portugal

De acordo com o art. 1º da Carta Política de Portugal, este país é uma república soberana baseada na dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, dispõe o art. 25, item 1 do mesmo diploma legal, que a integridade moral e física da pessoa é inviolável⁶⁹.

Considerando tais preceitos constitucionais de Portugal, a igualdade de acesso ao emprego e trabalho é disciplinada no art. 24, item 1, do Código português, segundo o qual o trabalhador ou candidato a emprego tem que ter igualdade de tratamento e oportunidade, não podendo ser isento de qualquer dever por motivo de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, patrimônio genético, situação familiar, situação econômica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical⁷⁰.

Importante salientar, neste ponto, que embora haja a previsão no art. 24 do Código do Trabalho de várias causas segundo as quais o trabalhador ou candidato a emprego não podem sofrer retaliações, não seria propriamente uma positivação do assédio moral em sua plenitude. No entanto, levando-se em consideração tal dispositivo, bem como vários outros, como os art. 18 e 23, é possível afirmar que o referido diploma legal tem meios bastante sólidos para disciplinar o assédio moral⁷¹.

Nesse sentido que a jurisprudência portuguesa vem se sedimentando com relação ao tema do assédio moral. Interessante o posicionamento do Supremo Tribunal de Justiça, por meio de sua 4ª Seção Social, no Acórdão nº 105/08, de 13/07/2011. Nele, baseando-se nas condutas tipificadas no item 2 do art. 24 do Código do Trabalho, foi reconhecida a ocorrência do assédio moral. No caso específico, o Conselho de Administração de empresa que fabricava máquinas e equipamentos agrícolas violou o direito à ocupação efetiva de um dos diretores, de acordo com o disposto do art. 122, *b*, do Código do Trabalho. Dessa forma, foi reconhecido, pelo Supremo Tribunal de Justiça, que o diretor foi isolado no ambiente de trabalho e destituído, sem motivo justo, de suas funções, acarretando sérios danos à sua

⁶⁹PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa.** Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

⁷⁰PORTUGAL. **Código do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

⁷¹ SILVA, op. cit., p.150.

dignidade protegida constitucionalmente. O referido órgão jurisdicional determinou, portanto, o direito à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, bem como indenização pelos danos ocorridos⁷².

O Código do Trabalho, em seu art. 29, item 1, disciplina o assédio como comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado tanto no acesso ao emprego quanto nele mesmo, a fim de constranger o assediado, comprometer sua dignidade ou criar um entorno hostil, degradante, humilhante e impossível ao desempenho das funções.

Observa-se que o disposto acima diz respeito ao assédio de modo geral, no entanto, pode ser aplicado à violência psicológica, uma vez que o item 2 da referida norma trata do assédio sexual. Portanto, é possível dizer que a legislação portuguesa disciplina, indiretamente, o tema do assédio moral nas relações de emprego⁷³.

Isabel Ribeiro Parreira, citada por Sérgio Pinto Martins, assevera que aqueles danos que são provocados ao trabalhador em razão de assédio moral não podem ser enquadrados na categoria de acidentes de trabalho, disciplinados na lei de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Lei nº 100, de 13 de setembro de 1997), pois a degradação psicológica não é um fato fortuito, mas sim, uma atitude consciente do agressor; outrossim, também não pode ser considerado como doenças profissionais, já que não há expressa previsão legal para tal hipótese⁷⁴.

⁷² Assim o julgado foi ementado: “I - O direito à ocupação efectiva encontra-se expressamente consagrado no artigo 122º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003; II - A violação desse direito do trabalhador só ocorre se se verificar uma injustificada desocupação do mesmo, incumbindo à entidade empregadora a prova das razões que determinaram a sua inactividade; III - Tratando-se duma violação grave dum direito do trabalhador, que durou cerca de dois meses, agravada pela circunstância de nunca ter sido recebido pelo Presidente do Conselho de Administração da R, junto de quem procurara saber das razões da sua inactividade e das novas funções que o esperavam, teve aquele justa causa para resolver o contrato, tendo por isso, direito à indemnização unitária que lhe foi fixada pela Relação, nos termos previstos no artigo 443º, n.º 1, do CT de 2003”. PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. **Acórdãos**. Disponível em: <<http://www.stj.pt/jurisprudencia/basedados>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

⁷³ Para exemplificar como o tema do assédio moral é tratado nos tribunais portugueses, trazemos à baila julgado paradigmático sobre o tema de 2008 do Tribunal do Porto (acórdão nº 0812216, JTRP 00041552): “I. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com os factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador. II. Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura”. Disponível em: <<http://www.trp.pt/jurispitij.html>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

⁷⁴ MARTINS, op. cit., p. 116-117.

No entanto, entende Jorge Luiz de Oliveira da Silva que é possível a aplicação da referida legislação aos casos de assédio moral, a depender da gravidade dos danos causados à saúde do trabalhador. O autor reconhece que o art. 27, item 1, da Lei nº 100/97 estabelece, taxativamente, as doenças profissionais. Não obstante, no item 2 é estabelecida a extensão do conceito de doença profissional, o que pode levar à uma proteção dos danos causados a partir do assédio moral. Assim, dispõe tal norma que a lesão corporal, perturbação funcional ou doença que não estiverem incluídas no rol do item 1, é indenizável desde que haja prova ser consequência direta e necessária da atividade exercida, e não apenas desgaste normal do organismo⁷⁵.

A despeito de tais controvérsias, a legislação portuguesa é capaz, pelos meios existentes atuais, prover uma proteção contra os abusos do assédio moral no ambiente de trabalho e de seus efeitos causados. Não obstante não haver uma lei específica para o assédio moral, os próprios tribunais vem suprindo essa falta, conforme visto anteriormente, gerando uma consciência maior do que se trata e como prevenir e reprimir o fenômeno do *mobbing*.

2.5.3 França

Pode-se afirmar que a França é um dos primeiros países a criar uma legislação específica sobre o assédio moral, sendo antecedida apenas pela Suécia. Fator preponderante que auxiliou nessa vanguarda foi o trabalho da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen.

O tema de assédio moral foi inserido na legislação francesa por meio da Lei de nº 2002-73, aprovada em 17 de janeiro de 2002, que visava à “modernização social” na França, abarcando também outros temas relevantes à sociedade francesa. Tal lei dedicou seu capítulo 4, chamado de “Luta contra o Assédio Moral no Trabalho”, à prevenção e repressão deste fenômeno, alterando dispositivos do Código do Trabalho bem como do Código Penal. Ressalta-se, no entanto, que mesmo antes do advento da Lei nº 2002-73, os tribunais franceses já reconheciam a existência do assédio moral, prevendo as responsabilidades devidas, por meio da legislação trabalhista, constitucional e civil em vigor⁷⁶.

A Lei de Modernização Social, em seu art. 169, inseriu no Código do Trabalho, os art. 122-49 e 122-53, os quais abordam pontos importantes do assédio moral. Estabelecem que nenhum empregado deve ser submetido às condutas repetidas de assédio moral que tem

⁷⁵ SILVA, op. cit., p. 148-149

⁷⁶ SILVA, op. cit., p. 120.

como objetivo, ou consequência, a degradação das condições de trabalho, atingindo seus direitos e dignidades, sua saúde física e mental ou, ainda, comprometer seu futuro profissional. Dispõe, também, que nenhum empregado poderá ser punido, direta ou indiretamente, por ter sido submetido a atos de assédio moral ou testemunhado ou relatado a ocorrência destes.

No entanto, não é só na esfera trabalhista que o assédio moral repercutiu. O art. 170 da Lei de Modernização Social incorporou o art. 222-33-2 ao Código Penal francês, criminalizando a conduta do assédio moral. Recentemente, a Lei nº 954/2012, de 06 de agosto de 2012, alterou o aludido dispositivo penal, aumentando as penas privativas de liberdade e o valor da multa, que passaram, respectivamente, a dois anos de prisão e multa de trinta mil euros.

2.5.4 Estados Unidos da América

Os Estados Unidos da América (EUA), não obstante ser o berço moderno da luta contra as desigualdades e abusos, dando ao trabalhador condições dignas de trabalho e estabelecendo uma sólida proteção trabalhista em geral, ainda não dispensou esforço significativo em regulamentar a vedação à prática do assédio moral e seus desdobramentos.

Segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva, as unidades federativas dos EUA desenvolvem políticas públicas em seus âmbitos internos a fim de combater os vários tipos de abusos e perseguições a que diversos grupos estão sujeitos, sejam de estudantes, idosos, mulheres, etc. Alerta que, embora sejam políticas públicas que disciplinam um tipo de assédio moral *lato sensu*, não servem para aquele ocorrido numa relação de emprego. Há poucos Estados que tem, inseridos em suas políticas de proteção ao ambiente de trabalho, normas direcionadas a tratar do assédio moral⁷⁷.

O *Civil Rights Act* de 1964 proíbe a discriminação no emprego em razão de raça, cor, religião, sexo e origem⁷⁸. Este é a base legal contra vários tipos de discriminação, como aquelas relacionadas à religião, orientação sexual, nacionalidade e, porque não, contra o assédio moral nas relações de trabalho em geral.

⁷⁷ SILVA, op. cit., p. 104.

⁷⁸ MARTINS, op. cit., p. 109.

Considerando a realidade norte-americana, Jorge Luiz de Oliveira da Silva esclarece, de maneira muito eloquente, como a situação do assédio moral é tratada na legislação dos EUA:

Muito embora exista forte campanha reivindicando uma legislação americana específica em busca da proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho, os parlamentares federais e estaduais ainda não se sensibilizaram a respeito. A consequência direta desta omissão legislativa tem sido a dificuldade do Judiciário americano vislumbrar a importância do fenômeno do assédio moral e conceder-lhe o grau de importância que merece. Registra-se que as sentenças favoráveis a trabalhadores vítimas de assédio moral nos Estados Unidos da América, mesmo quando pertencentes ao rol protegido pelo Título VII dos Atos dos Direitos Cíveis, apresentam um percentual diminuto em relação à grandiosidade dos efeitos danosos causados pela prática e pela ampla disseminação de tal evento no mundo laboral⁷⁹.

Considerando, portanto, que não há um entendimento legal específico sobre o assédio moral nas relações de emprego, a Corte Suprema de Arkansas entendeu que esse fenômeno só pode ser caracterizado quando ocorrer as seguintes situações: a conduta do empregador for intencional, flagrantemente abusiva e intolerável⁸⁰. Por óbvio, percebe-se, a partir deste entendimento, que a consciência do assédio moral no labor, pelo menos naquele Estado, é muito incipiente, já que o trata de maneira muito simplificada.

Por outro lado, a Suprema Corte dos Estados Unidos delimitou quatro fatores que podem ajudar a caracterizar um ambiente de trabalho hostil, capaz de originar o assédio moral, quais sejam: 1) frequência das agressões; 2) gravidade da conduta do agressor; 3) se as agressões são ameaças físicas ou morais ou se são apenas alusões ofensivas; e 4) se as agressões interferem de alguma forma no desempenho do empregado no trabalho⁸¹.

Dessa forma, percebe-se que o Judiciário dos EUA tem por base uma norma genérica dos Atos dos Direitos Cíveis de 1964 e que, devido à falta de uma legislação mais específica que trate sobre o tema, os tribunais têm criado restrições ao reconhecimento da existência, nos casos concretos, do assédio moral nas relações de emprego.

Assim, possível afirmar que, embora o assédio moral nas relações de emprego esteja nítido na sociedade norte-americana, mesmo com campanhas que tem por objetivo a elaboração de leis específicas pelo Legislativo, este Poder não está sendo capaz de tratar esse

⁷⁹ SILVA, op. cit., p. 106.

⁸⁰ MARTINS, op. cit., p. 109

⁸¹ SILVA, op. cit., p. 106.

assunto sério de maneira eficaz, deixando à luz de uma proteção genérica e entendimentos esparsos da jurisprudência.

No entanto, atualmente, mais de vinte Estados já criaram vários projetos de leis que visem a disciplinar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, como Minnesota, Nova Iorque e Utah, dentre outros. Há discussões, ainda, a respeito de uma lei federal, iniciadas em 2010, no âmbito da Câmara e do Senado federal⁸².

2.5.5 União Europeia

A discussão sobre assédio moral nos ambientes de trabalho, em âmbito comunitário na Europa, começou a partir de um inquérito feito pela Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho de Dublin. Este inquérito teve por objetivo analisar as forças de trabalho na Europa no ano de 1996. Por meio de pesquisa feita junto a 21.500 trabalhadores de vários países europeus, constatou-se que 8% deles, isto é, aproximadamente 12 milhões de pessoas, foram vítimas de assédio moral no ambiente laboral nos doze meses antecedentes do inquérito⁸³. Apesar de serem números bastante expressivos, o Parlamento Europeu reconheceu que havia muito mais vítimas do psicoterror na Comunidade Europeia, uma vez que grandes parcelas dos trabalhadores não se manifestam sobre as violências psicológicas sofridas no ambiente de trabalho⁸⁴.

Após os dados acima serem divulgados, a União Europeia empreendeu discussões sobre o que poderia ser feito sobre o assunto. Em 20 de setembro de 2001, o Parlamento Europeu aprovou a Resolução nº 2.339/2001⁸⁵, que significa o primeiro “manifesto programático relativo aos abusos e humilhações no ambiente de trabalho, definindo linhas das futuras ações comunitárias sobre a matéria”⁸⁶.

A referida resolução é estruturada por meio de artigos. Dentre eles, é importante realçar alguns pontos.

⁸² SILVA, op. cit., p. 112.

⁸³ GUERZONI, op. cit., p. 69.

⁸⁴ SILVA, op. cit., p. 160.

⁸⁵ RESOLUÇÃO do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)). Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucoes/18Resol.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2014.

⁸⁶ GUERZONI, op. cit., p. 69.

A resolução atenta ao crescente aumento de contratos a termo e da precariedade do emprego, principalmente entre as mulheres, o que pode ocasionar condições propícias à expansão do assédio moral. Posteriormente, chama atenção para as consequências devastadoras que este fenômeno pode causar nos assediados e em suas famílias.

Além disso, exorta a Comissão a se atentar aos fatores psíquicos, psicológicos e sociais na elaboração de uma ação sistemática referente ao ambiente de trabalho, bem como incluir dados relativos ao assédio moral nos indicadores da qualidade de emprego.

Por fim, dentre outros pontos abordados, convida os Estados-membros a adotarem uma definição comum acerca do psicoterror e, eventualmente, aumentar as legislações a fim de que as empresas, o poder público e outros agentes sociais adotem políticas de prevenção contra os abusos ocorridos no ambiente de trabalho, além de criar mecanismos de solução dos conflitos gerados a partir dos abusos sofridos.

3 LINEAMENTOS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Aspectos identificadores do fenômeno

Os conceitos ora já expostos e todo o desdobramento a partir deles que será analisado neste capítulo nos leva perceber que o fenômeno do assédio moral tem suas particularidades, que difere de outros fenômenos sociais, como o assédio sexual, ou até de condutas isoladas que não têm o condão de ensejar o psicoterror laboral. Tais lineamentos são importantes, pois, como bem observou a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, “a vitimização excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergarmos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade”⁸⁷.

3.2 Conceito doutrinário e seus desdobramentos

Conforme os conceitos expostos, o assédio moral pode ser caracterizado por uma série de condutas e situações humilhantes e constrangedoras, de forma reiterada e prolongada no tempo, ocorridas durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela, mas em razão das funções que o agredido exerce, resultando numa degradação psicológica, com reflexos à saúde física do trabalhador, a todo o ambiente de trabalho e à sociedade em geral.

3.2.1 Habitualidade da conduta agressiva

A partir do conceito acima, chega-se à conclusão que o assédio moral não ocorre com condutas, palavras, gestos isolados, mas sim, quando estiveram revestidos de uma continuidade e por um tempo prolongado, como se fosse uma espécie de *modus vivendi*⁸⁸ do agressor em relação à vítima. Assim, os atos praticados com o objetivo de minar o psicológico alheio devem ser habituais, pois, caso o contrário, teriam apenas ofensas esparsas que não possuem a força de caracterizar o assédio moral.

⁸⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 75.

⁸⁸ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Leud, 2012. p. 37.

Heinz Leymann estabeleceu que, para restar caracterizado o assédio, este deveria ocorrer por pelo menos seis meses e ao menos uma vez por semana. Entretanto, Jorge Luiz de Oliveira da Silva explica que, devido ao avanço nos estudos sobre o tema, não se admite mais esse excessivo e rígido prazo, caracterizando-se o assédio moral quando a conduta for habitual e reiterada, devendo o juiz analisar o caso concreto, independente de qualquer pré-fixação de fator temporal⁸⁹.

Desta forma, estas condutas isoladas podem causar eventuais danos morais⁹⁰, mas, se não habituais, não têm o potencial de degradação psíquica que se encontra no assédio moral⁹¹.

Marie-France Hirigoyen esclarece em seu primeiro livro importante sobre o assunto que é normal que haja pequenos conflitos ou indisposições entre os trabalhadores, como, por exemplo, um comentário ferino, mas, se houver repetição das condutas vexaminosas, sem que haja qualquer disposição em esclarecer ou resolver o assunto, torna o fenômeno devastador⁹².

Ana Paula Costa Guerzoni explica que o que causa o enlouquecimento no assédio moral é a perda de sentido, e não as atitudes humilhantes, o desprezo ou o isolamento em si⁹³. Isso quer dizer que a vítima do psicoterror fica desorientada com as condutas agressivas reiteradas, aparentemente sem razão e insignificantes, sem saber os motivos pelas quais está sendo vítima de ataques psicológicos. Quando percebe a situação a que está submetida, sua autoestima está completamente destruída.

⁸⁹ SILVA, op. cit., p. 39.

⁹⁰ No Capítulo 4, item 4.3.4.2, faremos a distinção entre o assédio moral e o dano moral.

⁹¹ Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL. “BATE BOCA” ENTRE COLEGAS DE SERVIÇO. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste em conduta abusiva, de cunho psicológico, que atenta contra a dignidade do trabalhador, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo emocional. Embora o assédio moral no ambiente de trabalho seja inaceitável, a indenização decorrente dessa prática somente pode ser reconhecida quando houver prova segura da existência de conduta abusiva do empregador, ou de empregado seu. No presente caso, não há prova consistente a autorizar o reconhecimento da existência de assédio moral praticado contra a obreira, eis que sua testemunha, além de não ter presenciado o fato que alega, faz remissão a um “bate-boca” entre reclamante e empregado da reclamada, circunstância que nos remete ao reconhecimento de um conflito interpessoal ocorrido em grau de igualdade entre os interlocutores, onde as agressões são recíprocas. Destarte, à míngua de prova, deve ser mantida a improcedência do pedido de indenização por assédio moral.” (TRT 15ª Região – 3ª Turma, Recurso Ordinário nº 0068900-16.2008.5.15.0130, Rel. Des. Lorival Ferreira dos Santos, Julgado em: 23/03/2010, DEJT: 09/04/2010).

⁹² HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 66.

⁹³ GUERZONI, Ana Paula Costa. **A tutela jurídica do assédio moral no trabalho**. 178 f. 2008. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. p. 26.

Márcia Novaes Guedes afirma que o costume de submeter o candidato a uma vaga de emprego, durante o processo seletivo, a práticas abusivas e humilhantes, visando submetê-lo a situações estressantes para ver como se sai, pode ensejar o assédio moral, mesmo que não seja observada a reiteração da conduta necessária a caracterizar o fenômeno⁹⁴. No mesmo sentido, Maria Aparecida Alkimin também afirma que uma conduta única, mas que carrega um alto teor de humilhação e degradação aos direitos de personalidade de outrem, e que tenha sido premeditada a maltratar o empregado, pode ensejar o assédio moral⁹⁵.

No entanto, embora o conjunto de algumas condutas, ou mesmo elas isoladamente, não possam ser englobadas no fenômeno do assédio moral, nada obsta que aquele que teve um direito patrimonial ou moral atingido busque no Judiciário a reparação devida.

3.2.2 Contexto profissional

A perversão moral não é um fenômeno constricto ao ambiente de trabalho, mas sim, a todos os ambientes em que há algum tipo de relação social duradoura, como, por exemplo, no convívio entre pais e filhos, entre casais, etc.

No entanto, este estudo tem como finalidade analisar as medidas persecutórias considerando o cargo ocupado pelo assediado em seu contexto profissional. Dessa forma, as agressões não são realizadas apenas aludindo ao trabalho, como, também, são frequentes os ataques psicológicos contra a vida pessoal e os atributos físicos da vítima.

Desta forma, é correto afirmar que a perseguição ocorre no contexto profissional na qual aqueles agentes estão inseridos, no entanto, como será analisado a diante, tal agressão não precisa se dar necessariamente no ambiente de trabalho, principalmente considerando as novas mídias sociais, como o *facebook*, e novos meios de controle digitais difundidos no século XXI, como o *e-mail*⁹⁶.

⁹⁴ GUEDES, Márcia Novaes apud GUERZONI, op. cit., p. 27.

⁹⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida apud GUERZONI, op. cit., p. 27.

⁹⁶ No item 4.5 iremos analisar com mais profundidade este tema de meios de prova das novas mídias sociais e formas de controle digitais.

3.2.3 Condutas e situações humilhantes e constrangedoras

As condutas impostas às vítimas do assédio moral, bem como as situações humilhantes a que são submetidas muitas vezes no ambiente de trabalho, são inúmeras. A criatividade humana, quando pretende destruir o psicológico alheio, é muito criativa. Ana Paula Costa Guerzoni⁹⁷ listou, de forma exemplificativa, as condutas mais utilizadas pelos agressores:

Embora não seja possível elaborar um rol exaustivo de todas essas condutas, a análise da jurisprudência induz à conclusão de que algumas práticas são utilizadas com maior frequência, como, por exemplo, a mudança do local de trabalho da vítima; o isolamento de seus colegas; a destinação de instrumentos inadequados ao desempenho de suas funções; a colocação do empregado na “geladeira”, sem encargos a serem cumpridos; a atribuição de tarefas abaixo de sua capacidade ou acima de sua formação profissional ou, ainda, de atividades cujos resultados serão inúteis para a empresa; a fixação de metas impossíveis de serem cumpridas; a recusa à comunicação; a fiscalização exacerbada, especialmente do número de vezes e do tempo despendido no banheiro; as críticas grosseiras ao trabalho; os ataques às suas convicções, maneira de viver ou características físicas etc⁹⁸.

Todas essas condutas acima espelham o menosprezo do agressor face à vítima, revelando-se em situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras que abalam não só o agredido, mas a todos do ambiente de trabalho, bem como àqueles a volta da vítima em sua vida pessoal. A tortura psicológica deixa um rastro invisível e muitas vítimas pelo seu caminho, não apenas aquele atingido diretamente.

⁹⁷ GUERZONI, op. cit., p. 20.

⁹⁸ Nesse sentido, confira recente julgado bastante explicativo do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). **No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral do reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar o autor no dia-a-dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a ré arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento.” (TRT – 15ª Região, Recurso Ordinário nº 0001979-64.2011.5.15.0132, Rel. Des. Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti, Julgado em 22/05/2014) – grifo nosso.**

Marie-France Hirigoyen⁹⁹ divide os métodos de assédio em quatro, sendo que em cada um há inúmeras atitudes hostis. Vejamos cada um deles segundo a classificação da estudiosa francesa e como se apresentam.

O primeiro método é a deterioração proposital das condições de trabalho, como, por exemplo, retirar da vítima sua autonomia, não lhe transmitir mais informações necessárias para a realização de seu trabalho, contestar sistematicamente suas decisões, induzir a vítima a erro, causar danos em seu ambiente de trabalho, criticar de forma exagerada o seu trabalho, etc. Tais condutas levam a vítima a parecer incompetente, servindo de pretexto a toda a sorte de críticas, bem como para mandá-la embora. Esse primeiro tipo são mais visíveis quando se trata de um assédio moral vertical de cima para baixo.

A esta situação é mais difícil de provar que há o assédio moral, pois geralmente são procedimentos mais sutis, revestidos da desculpa que são para o bem da empresa. Por exemplo, se o chefe está contestando uma decisão de seu subordinado frequentemente, pode alegar facilmente que sua atitude está de acordo com os interesses corporativos de obter o máximo de aproveitamento.

Já o segundo método é o isolamento e recusa de comunicação, como, por exemplo, quando a vítima é interrompida constantemente, não há diálogo com ela por parte dos outros colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, a comunicação é feita exclusivamente por escrito, há recusa em contato, mesmo que visual, há uma separação com as demais pessoas e recusa de entrevista com a direção, etc. São condutas que podem se dar tanto dos colegas de trabalho quanto da chefia, e que são muito sentidos pela vítima, mas geralmente banalizados pelo agressor.

O terceiro método é o atentado contra a dignidade, quando há insinuações maldosas contra a vítima, gestos de desprezo na frente dela (suspiros, olhares atravessados, etc.), zombarias de sua aparência, deficiência física, nacionalidade ou orientação sexual, ou qualquer outro atributo que possa lhe diminuir frente aos demais colegas de trabalho. São atitudes que frequentemente causam mais assédio moral horizontal, ou seja, de colegas de trabalho numa mesma hierarquia profissional.

Nestes tipos de chacotas, muitas das vezes a culpa é atribuída à própria vítima, acusando-a de não ter senso de humor, ser muito sensível, paranoica, etc. Assim, a própria

⁹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 107-111.

vítima acha que o problema é ela, quando, na verdade, estão minando seu psicológico e fazendo-a desacreditar de si mesma.

Por fim, a última conduta consiste na violência verbal, física ou sexual. Pode-se citar como exemplo as ameaças de violência físicas, os gritos na frente de todo mundo, empurrões, quando sua vida é invadida por telefonemas noturnos e cartas anônimas com ameaças, gestos ou propostas sexuais, etc. Tais atitudes ocorrem quando o assédio já está bem visível por todos e a vítima, muitas vezes, está estigmatizada como paranoica, e suas queixas não são dotadas de veracidade ou confiança pelas outras pessoas. A testemunha que vê tudo aquilo acontecendo, tem medo de se expor e acabar sendo a nova vítima dos assediadores. É uma situação que torna o ambiente de trabalho tenso, menos produtivo, denegrindo a saúde tanto da vítima quanto dos expectadores que nada têm a ver com a agressão psicológica.

Esses quatro tipos de condutas elencadas por Hirigoyen em seu segundo livro sobre assédio moral podem ser agrupadas sob duas modalidades descritas em seu primeiro livro¹⁰⁰.

A primeira é o abuso de poder, na qual é caracterizado por atitudes hostis e humilhantes escancaradas, sem nenhuma preocupação que outros vejam. Já a segunda modalidade é a manipulação perversa, em que pequenas condutas passam despercebidas pela vítima, não notando o objetivo do assediador de minar seu psicológico e prejudicar seu trabalho. No entanto, quando se tornam mais contínuas, começam a incomodá-la, e um sentimento de que está sozinha começa a tomar conta de si, não sabendo precisar ao certo se tais condutas desabonadoras são realmente uma agressão ou apenas fruto de sua imaginação.

Nesta fase de manipulação perversa, por a vítima não saber ao certo o que está acontecendo, e pelo medo de ficar desempregada, começa a ignorar as agressões, pensando que elas irão passar ao longo do tempo. Não obstante, é justamente aí, nessa falta de defesa e resistência às agressões, que a conduta do assediador é legitimada, ficando cada vez mais seguro do que está fazendo, aumentando e intensificando a violência cometida¹⁰¹.

Quando o assediado finalmente percebe a estratégia de manipulação perversa a que está submetido e tenta reagir, dá-se início à fase que Marie-France Hirigoyen denomina de destruição moral¹⁰², na qual as agressões disfarçadas de normalidade são transformadas em

¹⁰⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 82-83.

¹⁰¹ GUERZONI, op. cit., p. 21.

¹⁰² HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 132.

uma violência aberta e sistemática contra a vítima. Isso se dá porque ela começa a se expressar sobre tudo o que está acontecendo e, de alguma forma, o assediador acha que deve calá-la, por meio de “golpes sujos e de injúrias, de palavras que rebaixam, humilham, atingem com seu escárnio tudo que pertence exclusivamente ao outro”¹⁰³.

3.2.4 Intencionalidade do ato e finalidade de exclusão

Como já ressaltado anteriormente, nem sempre é possível aferir na prática se houve ou não o assédio moral, já que algumas condutas são revestidas de normalidade no âmbito do trabalho. Desta forma, alguns doutrinadores apontam a intencionalidade do ato insidioso para que o fenômeno reste comprovado, como, por exemplo, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira e Harald Ege¹⁰⁴.

Com a finalidade de se evitar abusos na utilização do termo do assédio moral, a banalização do fenômeno e a execração de alguns agressores, fazendo-os virarem reféns de suas próprias vítimas, Marie-France Hirigoyen propõe uma classificação de situações que parecem assédio, embora não sejam, pois não há intenção em prejudicar, e situações que existem má intenção: a) o que não é assédio, mesmo que as aparências sejam enganosas; b) o que é destruidor, mas nem sempre mal-intencionado; c) o que é mal intencionado, mas nem sempre conscientemente; e d) o que é verdadeiramente assédio¹⁰⁵.

No entanto, acertadamente assevera Paula Costa Guerzoni que a intencionalidade do ato não é requisito necessário ao reconhecimento da ocorrência do assédio moral, até porque a prova da intenção é de difícil produção, muito embora a intenção possa representar um agravante da ilicitude, devendo ser considerado no momento da análise dos fatos pelo juiz para fins da compensação pecuniária devida¹⁰⁶.

Complementarmente à ideia da intencionalidade do ato, Rodolfo Pamplona Filho explica que a conduta abusiva e degradante, que atenta contra a dignidade humana da vítima,

¹⁰³ Ibid., p. 132.

¹⁰⁴ GUERZONI, op. cit., p. 22.

¹⁰⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 248.

¹⁰⁶ GUERZONI, op. cit., p. 23.

tem que ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente de trabalho, sendo que tal finalidade pode ser implícita ou explícita, a depender dos atos empregados pelo agressor¹⁰⁷.

3.3 Distinções do assédio moral com outras figuras

Temos que fazer uma distinção da figura do assédio moral com outras que, eventualmente, podem ser confundidas com ela. É o caso, por exemplo, do estresse. Marie-France Hirigoyen explica que o assédio moral é muito mais do que o estresse, mesmo que aquele passe por uma fase deste. Arrebata a questão ao afirmar que “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”¹⁰⁸.

Outra figura que não se confunde com o assédio moral é a gestão por injúria, que seria o comportamento despótico de alguns administradores e chefes que submetem seus subordinados a uma grande pressão de trabalho ou os trata com violência, com injúrias e insultos e punições rígidas para ratificar sua superioridade, demonstrando total falta de respeito e consideração. Não são raras as vezes que o supervisor ou chefe se valem de técnicas, no mínimo, questionáveis, a fim de trazer maior produtividade aos seus subordinados. No entanto, como estão submetidos a um tratamento que com o tempo os desgastam de tal forma, rapidamente adoecem e são substituídos por outras “peças”¹⁰⁹.

A distinção entre esta figura e o assédio moral é que, enquanto este tem procedimentos mais velados, os atos de insultos dos administradores são percebidos por todos¹¹⁰. Ana Paula Costa Guerzoni também difere estes dois institutos afirmando que o terrorismo psicológico é uma conduta voltada a um ou alguns empregados, enquanto que na gestão por injúria todos são maltratados, sem nenhuma distinção¹¹¹. Não obstante serem conceitos distintos, nada obsta que a partir da gestão por injúria se desenvolva o assédio moral.

Também não se confunde com o assédio moral as agressões pontuais quando não precedidas de outras agressões. É o caso de uma agressão pontual verbal que, muito embora seja um ato de violência, não pode ser considerada como uma conduta assediadora. Nesta

¹⁰⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio moral na relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, a. 33, n. 125, jan/mar 2007, p. 198.

¹⁰⁸ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 20.

¹⁰⁹ GUERZONI, op. cit., p. 60.

¹¹⁰ HIRIGOYEN, 2009, p. cit., p. 28.

¹¹¹ GUERZONI, op. cit., p. 60.

distinção, utiliza-se a ideia de reiteração prolongada e frequência da conduta¹¹². Apesar da agressão pontual não caracterizar o assédio moral, pode haver, conforme o caso, responsabilização civil e/ou penal ao agente.

Herald Ege, psicólogo italiano, realizou uma extensa pesquisa sobre os atos agressivos pontuais com mais de três mil questionários de pessoas que se diziam vítimas do psicoterror, e constatou que 60% desses casos eram, na verdade, atos isolados, que, mesmo sendo injustos quando analisados individualmente e tendo um efeito negativo àquele que sofreu tal ato, não têm o condão de ensejar o assédio moral, uma vez que são justamente casos isolados¹¹³.

Por fim, as más condições de trabalho também não se confundem com o assédio moral. No entanto, caso seja comprovada manifesta intencionalidade do ato, restará configurado o fenômeno. Por exemplo, um trabalhador de uma empresa é colocado a trabalhar numa sala mal iluminada, sem ventilação e muito pequena. Considerando apenas isso, seria apenas uma má condição de trabalho. Entretanto, se essas condições fossem impostas a apenas um único trabalhador, com a intenção manifesta de desmerecê-lo, poderia caracterizar o psicoterror¹¹⁴.

3.3.1 Assédio sexual

Não são raras as vezes em que há confusão entre o assédio moral e assédio sexual, já que apresentam conceitos com grande similitude entre si, começando pela própria denominação de “assédio”¹¹⁵. Considerando que são conceitos e institutos distintos, com grande incidência na sociedade, mister que seja feito um tópico sobre este assunto a fim de delimitarmos suas características e incidências próprias.

Além da similaridade entre os nomes destes dois institutos jurídicos, em ambas as condutas dos agressores há degradação do ambiente de trabalho, causando grandes danos à dignidade do trabalhador bem como a vários direitos fundamentais, causando, em decorrência destas práticas ardis, uma degradação física e mental à vítima. Outrossim, a vítima encontra-

¹¹² HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 31.

¹¹³ EGE, Harald apud GUERZONI, op. cit., p. 59.

¹¹⁴ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 33.

¹¹⁵ SILVA, op. cit., p. 49.

se em uma situação hierárquica ou psicológica inferior ao agressor, sendo coagida a aguentar a situação a que lhe é imposta por receio de perder o emprego ou benefícios obtidos¹¹⁶.

Segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva, a expressão “assédio sexual” foi criada nos Estados Unidos nos idos de 1970 e seria uma “situação em que a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual, sob pena de, caso não ceda aos desejos do assediador, ser severamente prejudicada em seu ambiente de trabalho”¹¹⁷.

Já para Sônia Mascaro Nascimento, o assédio sexual seria:

Toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual¹¹⁸.

Nesse sentido, recente julgado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região demonstra muito bem como o assédio sexual se dá na prática:

ASSÉDIO SEXUAL "POR INTIMIDAÇÃO" - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No âmbito das relações trabalhistas, o assédio sexual não se caracteriza apenas por chantagens e ameaças praticadas pelo agressor em relação ao trabalhador, valendo-se de sua ascendência hierárquica na estrutura organizacional da empresa, de modo a obter por meio da coerção algum favorecimento ou vantagem de ordem sexual. A conduta abusiva, indecorosa, persistente e sempre com incitação sexual, que tem como resultado a intimidação psíquica da vítima, o aviltamento de sua dignidade e a degradação de seu ambiente laboral também caracteriza hipótese de assédio sexual "por intimidação", ensejando o direito à reparação indenização pelos danos morais sofridos. (TRT-3 – Recurso Ordinário nº 0000053-30.2013.5.03.0094, Juiz Relator Convocado: Paulo Mauricio R. Pires, Segunda Turma, Julgado em: 22/10/2013, Data de Publicação: 30/10/2013).

Michal Rubenstein definiu três instrumentos que viabilizam a ocorrência do assédio sexual no ambiente do trabalho, a saber: a) Conduta física, em que é o instrumento mais ousado que o agressor pode ter, principalmente por meio de ações que podem ser praticadas conforme uma gradação, ou seja, desde a forma mais sutil com contatos físicos até um ataque direto à vítima, obrigando-lhe a se sujeitar sexualmente ao assediador; b) Conduta verbal, mais frequente no assédio sexual, na qual o agressor emprega o uso de palavras e propostas de cunho sexual, direta ou indiretamente, bem como ameaças caso a vítima não se

¹¹⁶ GUERZONI, op. cit., p. 64.

¹¹⁷ SILVA, op. cit., p. 49.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 171.

submeta aos desejos dele; e c) Conduta não verbal, menos intuitiva, na qual o agressor se usa de meios mais discretos para que a vítima saiba quais são suas reais intenções, como, por exemplo, fotos pornográficas, prática de gestos obscenos, papéis com desenhos de prática libidinosa, etc¹¹⁹.

Em relação à legislação atinente ao assédio sexual, temos, no plano internacional, a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher da ONU, de 1979, na qual dispõe, em seu art. 11, do direito à proteção da saúde da mulher e sua segurança no ambiente de trabalho.

No mesmo sentido, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, recrimina qualquer tipo de discriminação que cause dano ou sofrimento à mulher, em seu aspecto físico, sexual ou psíquico¹²⁰.

Como bem assevera Jorge Luiz de Oliveira da Silva¹²¹, não obstante a tendência ser sempre a mulher vista como vítima e o homem como o algoz no assédio sexual, é um equívoco analisar a questão sob esse ponto de vista. Mesmo que ao analisar as estatísticas do assédio sexual se constate que as mulheres são vítimas mais recorrentes, existe também o assédio sexual provocado pelo gênero feminino ao masculino, bem como entre pessoas de um mesmo gênero.

Já em relação à legislação pátria que trate sobre o assédio sexual, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu ao Código Penal o art. 216-A¹²², instituindo expressamente a vedação à prática do assédio sexual no ambiente de trabalho. Na esfera trabalhista, pode-se ensejar rescisão indireta por parte do empregado vítima do assédio sexual, conforme art. 483, *e*, da CLT¹²³. De outra banda, pode-se também caracterizar justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, de acordo com o art. 482, *b* e *j*, da CLT¹²⁴.

¹¹⁹ RUBENSTEIN, Michal apud SILVA, op. cit., p. 49-50.

¹²⁰ BRASIL. **Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 15 jun. 2014.

¹²¹ SILVA, op. cit., p. 50.

¹²² Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

¹²³ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

¹²⁴ 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.

No que tange ao Código Penal, o legislador foi infeliz ao disciplinar a matéria de maneira tão restritiva, não percebendo a verdadeira extensão do fenômeno, pois condicionou o assédio sexual à existência de hierarquia entre o sujeito ativo e o passivo. Desta forma, conforme a redação atual, só poderia ser reconhecida a prática do assédio sexual caso o superior hierárquico constranja seu subordinado com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Não obstante, existe também tal constrangimento entre colegas de trabalho num mesmo patamar hierárquico, chamado de “assédio sexual ambiental”, que deverá ser igualmente confrontado pelos juízes na aplicação do direito¹²⁵.

Feitos esses apontamentos, pode-se traçar a principal diferença entre o assédio sexual e o moral, qual seja, a intenção do agressor.

No assédio moral, o objetivo do agressor é desequilibrar a vítima, por meio de condutas habituais, a fim de eliminá-la do ambiente de trabalho ou prejudicar sua saúde física e psicológica. Pode haver também o desejo do agressor manter a vítima presa sob o seu controle, satisfazendo seus desejos sádicos, não tendo como intenção o afastamento dela¹²⁶. Por outra banda, o objetivo no assédio sexual é fazer com que a vítima ceda aos desejos sexuais do agressor¹²⁷, principalmente por meio de ameaças de prejudicá-la no ambiente de trabalho¹²⁸.

Outra diferença que pode ser apontada é a frequência com que as agressões são realizadas nestes dois fenômenos. No assédio moral, a violência psicológica é praticada de forma insidiosa, por meio de condutas veladas e sutis, marcadas pela habitualidade, geralmente tornando-se perceptível depois que causa um grande prejuízo emocional e

¹²⁵ Nesse sentido, vide julgado a seguir sobre a existência do “assédio sexual ambiental”: “JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. CONDUTA INADEQUADA. PROVA. O assédio sexual é tipificado como crime no ordenamento jurídico (CP, art. 216-A) e a definição legal deixa entrever dois requisitos para a sua configuração, quais sejam: o constrangimento provocado por agente que atua favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima e a ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual. Ambas assentam-se em condutas de chantagem e de intimidação, envolvendo, em regra, relações de poder. **Há, ainda, quem reconheça a existência do assédio sexual ambiental, assim caracterizado com a forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima.** Trata-se o assédio sexual de conduta dissimulada e de difícil comprovação, razão pela qual a jurisprudência, não raro, admite sua caracterização a partir de indícios. Porém, dada a gravidade da conduta, mesmo estes indícios devem trazer elementos que permitam formar um mínimo de convicção no julgador. Assim não ocorrendo, deve prevalecer o princípio do direito penal de que a dúvida decide a controvérsia em favor do réu, face ao princípio constitucional da presunção de inocência (CF, art. 5º, LVII). Recurso desprovido.” (TRT-10 – Recurso Ordinário nº 01063-2011-017-10-00-1 RO, Relator: Des. Dorival Borges de Souza Neto, Data de Julgamento: 22/08/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 31/08/2012 no DEJT) – nosso grifo.

¹²⁶ SILVA, op. cit., p. 53.

¹²⁷ GUERZONI, op. cit., p. 64.

¹²⁸ SILVA, op. cit., p. 53.

psicológico à vítima. Já no assédio sexual, basta a prática de uma só conduta para que o assediador demonstre suas reais intenções ao assediado, bem como as consequências de eventual recusa por parte deste¹²⁹.

Importante destacar que o assédio moral pode ser derivado de um assédio sexual frustrado.¹³⁰ Por meio da recusa de satisfazer sexualmente os desejos do agressor, este pode passar a perseguir sua vítima para desestabilizá-la emocional e psicologicamente a fim de satisfazer seu desejo de vingança. Da mesma forma, as humilhações podem servir de arma para que a vítima ceda aos ataques sexuais de seu algoz, mantendo-se, portanto, um objetivo libidinoso nas suas condutas¹³¹.

No entanto, como bem explica Ana Paula Costa Guerzoni¹³², há casos em que o assediador se utiliza de ataques de cunho sexual, como calúnias e difamações, com o único fim de aniquilar seu equilíbrio, ou seja, sem um propósito de satisfação sexual próprio.

3.4 Tipos de assédio moral

O fenômeno do assédio moral pode ser classificado, quanto à hierarquia dos sujeitos envolvidos, em três tipos: a) vertical descendente (do superior hierárquico ao inferior); b) vertical ascendente (de um ou mais inferior hierárquico ao superior); e c) horizontal (entre trabalhadores de um mesmo patamar hierárquico).

3.4.1 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é aquela violência psicológica realizada por um superior hierárquico a um subordinado. Inclui-se na ideia de superior hierárquico não apenas o empregador, mas também todo aquele que tenha alguma faculdade própria de poder diretivo. Nesse sentido, ressalta Jorge Luiz de Oliveira da Silva que este tipo de assédio também pode ocorrer quando não presente algum requisito necessário à caracterização do vínculo empregatício, como, por exemplo, nos casos de diaristas e estagiários. Explica que em relação aos estagiários, a própria Lei nº 11.788/2008 estabelece, em seu art. 1º, que o estágio é

¹²⁹ GUERZONI, op. cit., p. 64-65.

¹³⁰ SILVA, op. cit., p. 53.

¹³¹ GUERZONI, op. cit., p. 65.

¹³² Ibid., p. 65.

um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho. E por ser desenvolvido em tal ambiente, poderá ocorrer o assédio moral¹³³.

Margarida Barreto, uma das pesquisadoras pioneiras no Brasil sobre o assédio moral, em sua tese de doutorado, concluiu que 90% das agressões psicológicas eram oriundas dos chefes, 6% promovidas pelos chefes e colegas de trabalho, 2,5% apenas dos próprios colegas e 1,5% dos subordinados¹³⁴. Marie-France Hirigoyen, em um questionário com 186 pessoas, revelou que 58% dos casos o assédio é decorrente da hierarquia, 29% de diversas pessoas, incluindo a chefia e colegas, 12% dos próprios colegas e, por fim, 1% de um subordinado¹³⁵.

Tais pesquisas são muito importantes, pois revelam qual o principal foco de surgimento do fenômeno, podendo-se, com isso, ser promovidas ações de conscientização para prevenção de novos casos que atentem contra a dignidade dos trabalhadores.

Marie-France Hirigoyen expõe que um subordinado ser agredido por um superior é uma situação bastante frequente, na qual os empregados são levados a acreditar que devem aceitar qualquer situação imposta, mesmo aquelas degradantes e humilhantes, para manterem seus empregos. A referida autora explica que tal situação perversa do cotidiano pode ser realizada por chefes com a anuência tácita da empresa, pois acredita que ou o bem-estar dos empregados não tem a mínima importância, ou tal tratamento desumano deve ser empregado a fim de se obter uma maximização de lucros¹³⁶.

Neste tipo de assédio moral, por o empregado estar em um patamar hierárquico inferior na empresa em relação àquela pessoa que detém o poder diretivo, muitas vezes não encontra apoio dos próprios colegas, que se alinham ao agressor por medo de serem prejudicados caso demonstrem alguma solidariedade, deixando a vítima da agressão psicológica ainda mais vulnerável¹³⁷. Portanto, o empregado submetido a uma tortura psicológica de seu chefe sofre consequências mais graves em sua saúde, pois se sente isolado e com dificuldade de sair desta situação degradante¹³⁸.

¹³³ SILVA, op. cit., p. 39-40.

¹³⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira apud GUERZONI, op. cit., p. 30.

¹³⁵ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 111.

¹³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 75.

¹³⁷ GUERZONI, op. cit., p. 30.

¹³⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 112.

3.4.2 Assédio moral vertical ascendente

Neste tipo de assédio moral, mais difícil de ser encontrado na prática, a agressão ocorre quando um ou mais subordinados praticam atos constrangedores e humilhantes contra seu superior hierárquico.

Podem ser várias razões que levam os subordinados a adotarem uma postura hostil em relação ao seu chefe. Segundo Ana Paula Costa Guerzoni¹³⁹, há casos em que a opinião do grupo não é considerada no momento de escolha de seu superior hierárquico. Assim, os subordinados podem entender que aquele “intruso” não tem os atributos necessários a desempenhar a função a que foi incumbida, passando a desferir ataques contra sua pessoa. A referida autora também cita o exemplo de um superior que é contratado e adota métodos menos tradicionais, a fim de estimular a competitividade e produtividade do coletivo, sem se atentar ao lado humano e digno dos empregados. Desta forma, os subordinados começam a simplesmente ignorar as ordens recebidas ou desrespeitá-las, demonstrando a total falta de controle do chefe em relação a eles.

Tal situação de “baixo para cima” não é tão rara quanto se possa imaginar¹⁴⁰. Causa efeitos nefastos ao agredido, já que tende a sofrer calado em virtude da vergonha de não ter sido capaz de desempenhar suas funções de maneira como lhe era esperado¹⁴¹. Marie-France Hirigoyen¹⁴² alerta que as vítimas do assédio moral por parte de um subordinado muitas vezes não encontra apoio do Poder Judiciário, por este não levar a sério este tipo de reclamação.

3.4.3 Assédio moral horizontal

Também conhecido como assédio moral misto, é aquele em que é desempenhado por um ou mais colegas de trabalho num mesmo patamar hierárquico que a vítima¹⁴³. Tal situação é ainda mais agravada quando o empregado agredido psicologicamente não encontra

¹³⁹ GUERZONI, op. cit., p. 32.

¹⁴⁰ PAMPLONA FILHO, op. cit., p. 195.

¹⁴¹ GUERZONI, op. cit., p. 32.

¹⁴² HIRIGOYEN, 2009, op. cit. p. 114-115.

¹⁴³ GUERZONI, op. cit., p. 33.

o apoio necessário nem confiança em seu superior hierárquico, seja por incompetência, covardia ou até indiferença deste da situação que ocorre no ambiente de trabalho¹⁴⁴.

Além disso, é bastante comum que o empregado assediado passe a ser visto como bode expiatório de tudo de ruim que ocorre no ambiente laboral, contaminando rapidamente todo o grupo de trabalho, chegando ao ponto das pessoas ao seu redor não considerarem mais suas opiniões nem mais suportarem sua presença.

Segundo Ana Paula Costa Guerzoni¹⁴⁵:

Muitas vezes, o assédio horizontal resulta tão-somente do preconceito, ou seja, de uma ideia depreciativa decorrente de um aspecto externo da pessoa, que corresponde à característica distintiva de um grupo significativo de indivíduos, como sexo, cor, raça, etnia, nacionalidade, opções políticas ou religiosas etc. Mas as agressões entre colegas também podem ter origem na inveja em relação a algum atributo pessoal que a vítima possui, como beleza, juventude, riqueza ou relações pessoais, ou, ainda, na disputa pela obtenção de uma mesma promoção ou aumento salarial.

Outros aspectos que também podem estimular a prática do assédio moral entre os colegas de trabalho de um mesmo patamar hierárquico é a obrigação de trabalho em equipe, bem como a variação da remuneração conforme os lucros e resultados que a empresa obtém¹⁴⁶. Não obstante o empregado, a depender da função que exerce, ter o dever de saber trabalhar junto a outras pessoas, se tal prática não for supervisionada adequadamente por um superior hierárquico, pode ensejar o aparecimento de conflitos que prejudicam o ambiente de trabalho.

3.5 Sujeitos no assédio moral

Neste ponto, iremos analisar quais são os sujeitos integrantes do processo de assédio moral, a saber: a vítima, o agressor e os expectadores.

¹⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 73-74.

¹⁴⁵ GUERZONI, op. cit., p. 33.

¹⁴⁶ GUERZONI, op. cit., p. 34.

3.5.1 Vítima

Conforme visto, o assédio moral pode acontecer em face de várias pessoas ou apenas de uma só, mas, ao se analisar os casos frequentes que são levados ao Judiciário, é fácil perceber que a agressão contra uma única pessoa é a mais comum¹⁴⁷.

De acordo com Ana Paula Costa Guerzoni¹⁴⁸, devido ao caráter insidioso do assédio moral e do desconhecimento deste fenômeno, ainda nos dias atuais, por parte de vários profissionais, a vítima, ao narrar todo o sofrimento psicológico a que está submetida, pode passar a ideia que tudo que ocorre não passa de sua personalidade paranoica, decorrente de uma relação conflituosa que teve com os pais, bem como outros traumas que teve ao longo de sua vida.

No entanto, é uma presunção errônea acreditar que as vítimas do assédio moral são sempre aquelas pessoas frágeis, desequilibradas, que não conseguem se defender sozinha frente aos ataques psicológicos dos perversos. A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen¹⁴⁹ afirma, categoricamente, que não existe um perfil psicológico daquelas pessoas mais propícias a sofrer o psicoterror laboral, ou seja, qualquer pessoa pode ser vítima de uma agressão psicológica. Não obstante qualquer um poder ser vítima do assédio moral, os empregados que têm mais chance de se serem submetidos a agressões psicológicas no ambiente de trabalho são aqueles que incomodam de alguma forma outra pessoa ou um grupo, seja devido a uma característica pessoal, seja porque pode representar um obstáculo para que aqueles atinjam seus objetivos¹⁵⁰.

Em pesquisa realizada pela estudiosa francesa¹⁵¹, foi constatado que as pessoas mais maduras profissionalmente, entre 46 e 55 anos, são mais propícias a serem vítimas do assédio moral. De acordo com os resultados, nenhum caso foi aferido entre as pessoas com menos de 25 anos; 8% entre 26 e 35 anos; 29% entre 36 e 45 anos; 43% entre 46 e 55 anos; e 19% com mais de 56%. Tais dados revelam que as pessoas com idade mais avançada são vítimas frequentes em processos de reestruturação produtiva¹⁵², por muitas vezes não

¹⁴⁷ THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**, v. 2, p. 334, maio 2009.

¹⁴⁸ GUERZONI, op. cit., p. 42.

¹⁴⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 219.

¹⁵⁰ GUERZONI, op. cit., p. 42.

¹⁵¹ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 95.

¹⁵² GUERZONI, op. cit., p. 42.

conseguirem lidar com as novas tecnologias, bem como serem considerados morosos e menos produtivos do que pessoas mais jovens.

Desta forma, devido aos avanços tecnológicos, automação e robotização, as empresas trabalham como o lema do menor custo possível, privilegiando aquilo que lhe dará maior lucro. Assim, é imperioso que cortem vagas de trabalho visando a este fim de maximização de lucro, ou, ainda, que substituam as “peças velhas”, vistas como obsoletas e com uma alta remuneração, por “peças novas”, com uma remuneração menor e com mais abertura às novas tecnologias.

No entanto, trazendo o foco da discussão para a realidade brasileira, os empregadores muitas vezes não despedem sem justa causa seus empregados, pois isso poderia resultar em um ônus muito grande devido aos direitos trabalhistas assegurados a estes, como, por exemplo, o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS. Em vez de dar uma saída honrosa e limpa, preferem submeter seus empregados que não mais correspondem as suas expectativas a situações humilhantes e degradantes, visando que peçam demissão e, assim, abrirem caminho aos mais jovens.

Outra categoria que tem mais chance de ser vítima do assédio moral são as mulheres. Margarida Barreto¹⁵³, em razão de sua dissertação de mestrado, constatou que, de 2072 pessoas entrevistadas, 42% foram vítimas do referido fenômeno, sendo 376 homens e 494 mulheres.

Por sua vez, Marie-France Hirigoyen explica que a diferença dos dados encontrados em alguns países referentes ao aspecto de gênero no assédio moral, é devido ao contexto sociocultural. Nos países latinos ainda são encontrados pensamentos machistas, sobretudo nas relações sociais, na qual alguns homens acreditam que a cada mulher empregada, é um homem sem emprego¹⁵⁴. A referida autora¹⁵⁵ completa com esta feliz síntese:

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto

¹⁵³ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003. p. 29.

¹⁵⁴ HIRIGOYEN, 2009, op. cit., p. 99.

¹⁵⁵ HIRIGOYEN, 2009, op. cit. p. 99-100.

à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível. O que existe de mais difícil de ser manifestado do que uma atmosfera sexista ou hostil? Aliás, no plano jurídico, graças às jurisprudências, o assédio sexual engloba por certo a chantagem para o emprego, mas também o clima de trabalho “sexista, hostil, ofensivo”.

Podem existir outras razões pelas quais as pessoas são vítimas do assédio moral, dentre elas, em virtude de preconceito racial, religioso, político, aos deficientes físicos ou mentais e de orientação sexual.

Não obstante afirmar a não existência de um perfil psicológico específico às vítimas do assédio moral, Marie-France Hirigoyen¹⁵⁶ explica que há certos tipos de pessoas que estão mais propensas a serem agredidas psicologicamente: são as pessoas atípicas, que apresentam características visíveis que destoam do padrão, ou mesmo aquelas mais sutis; pessoas excessivamente competentes ou que ocupam espaço demais, em que podem fazer sombra a um superior ou a um colega; pessoas resistentes à padronização, cuja personalidade perturba os diferentes, por exemplo, aqueles extremamente honestos, excessivamente éticos ou dinâmicos demais; pessoas que fazem alianças erradas ou que não têm uma rede de comunicação certa, uma vez que o assédio moral ataca, preferencialmente, pessoas isoladas; pessoas assalariadas com estabilidade no emprego; pessoas menos produtivas, em que não são suficientemente competentes ou velozes o bastante, ou, ainda, que demoram a se adaptar ao ambiente de trabalho; e pessoas temporariamente fragilizadas, em virtude de algum problema pessoal.

3.5.2 Agressor

O agressor pode ser qualquer empregado da empresa, o chefe, o gerente, o diretor ou o dono¹⁵⁷, ou um grupo de indivíduos, na qual este não represente apenas a soma de todas as personalidades dos indivíduos integrantes, mas sim, uma entidade nova que busca destruir outrem¹⁵⁸.

¹⁵⁶ HIRIGOYEN, 2009, op. cit. p. 219-228.

¹⁵⁷ MARTINS, op. cit., p.35.

¹⁵⁸ GUERZONI, op. cit., p. 44.

A referida psiquiatra francesa dedicou um capítulo em sua primeira obra sobre o tema, “Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano”¹⁵⁹. Nele, identifica o agressor como um perverso narcisista. De acordo com ela, o narcísico é visto como uma parasita, que sente inveja das pessoas que têm coisas que ele não tem. Sente prazer com o sofrimento do outro, sendo uma grande satisfação quando impõe ao outro um tratamento humilhante. Não há remorso ou arrependimento. A conduta do perverso se dá por meio de uma estratégia de utilização para, posteriormente, destruição da vítima, sem demonstrar nenhuma culpa.

No entanto, não seria exagero afirmar que esta figura do agressor idealizada pela estudiosa francesa é um pouco exagerada, não trazendo muito benefício à solução dos problemas envolvendo o assédio moral. Nesse sentido, pondera Ana Pausa Costa Guerzoni¹⁶⁰:

A disseminação dessa visão caricaturada do agressor não é favorável à resolução da questão, pois induz à conclusão que todo assediador é um sujeito cruel, incapaz de reconhecer o caráter nefasto de seus atos e reavaliar o seu comportamento. Ora, em uma sociedade em que se difunde amplamente a concepção de que a esperteza sempre prevalece sobre a honestidade, é possível que um indivíduo comum desenvolva um comportamento agressivo por acreditar que o único caminho para o sucesso é a destruição do outro. Embora essa constatação não isente o agressor de sua responsabilidade pelos danos causados à vítima, ao menos lhe abre as portas para o arrependimento e a alteração de sua conduta.

Por sua vez, Sergio Pinto Martins¹⁶¹ elenca uma série de características que o assediador pode ter: invejoso porque o assediado é bem quisto na empresa, tem uma boa aceitação entre os superiores hierárquicos e os demais colegas; manipulador, ao determinar como determinada coisa deve ser feita ou como alguém deve se portar; inseguro de perder o cargo que ocupa ou perder sua liderança; e mau-humor, frustração e crítico demais, podendo descarregar nos outros sua raiva.

O referido autor¹⁶² ainda expõe uma série de tipos de assediadores que podem ser encontrados no dia-a-dia: o assediador sádico, na qual pressiona sua vítima por prazer em destruí-la moralmente, não sentindo nenhum resquício de culpa ou remorso; o tirano, em que age de forma maldosa e, às vezes, até com crueldade, humilhando a vítima. Tal conduta pode decorrer da necessidade de se impor perante os colegas de trabalho; o assediador carreirista, na qual tem a intenção de subir postos dentro da hierarquia da empresa e, para isto, se utiliza

¹⁵⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 139-151.

¹⁶⁰ GUERZONI, op. cit., p. 45.

¹⁶¹ MARTINS, op. cit., p. 36-37.

¹⁶² Ibid., p. 37.

de todos os subterfúgios, inclusive passando por cima dos seus “adversários” sempre que necessário; os *side-mobbers* (expressão utilizada por Harald Ege), em que são pessoas que não são adversárias diretas do agredido, no entanto, contribuem com o assediador para destruí-la de forma mais rápida; e os *cost-killers* (também é uma expressão utilizada pelo autor acima), em que consiste em matadores de custos, ou seja, pessoas são contratadas para que, uma vez dentro do ambiente de trabalho, façam com que outros colegas peçam demissão e, assim, a folha de pagamento seja enxugada a um custo menor. Também é uma forma de se livrar daqueles empregados vistos como fracos, incompetentes e improdutivos.

3.5.3 Espectadores

Os espectadores são todas aquelas pessoas que assistem, passivamente, a agressão psicológica ser cometida contra um empregado. Podem ser colegas de trabalho, superiores ou até subordinados. Não estão envolvidos de forma direta no fenômeno do assédio moral, mas acabam participando de forma reflexa, legitimando a conduta do agressor quando nada fazem para coibir sua agressão¹⁶³.

Essa passividade pode vir do medo de perder o emprego ou ser a próxima vítima caso tente proteger o assediado de alguma forma. Então, o silêncio vira uma proteção para passar despercebido aos olhares do perverso, resultando numa indiferença brutal à vítima. No entanto, se o grupo espectador se reúne e não admite àquele tratamento degradante contra o assediado, é possível coibir a prática de atitudes hostis e humilhantes pelo agressor.

3.6 Consequências do assédio moral

O psicoterror gera consequências não só para a vítima, como muitos ainda pensam, mas também impõe danos para o próprio empregador, bem como a toda a sociedade e ao Estado. Veremos a seguir quais as principais consequências impostas a cada um devido ao assédio moral na relação de emprego.

¹⁶³ GUERZONI, op. cit., p. 46.

3.6.1 Para a vítima

Considerando que o trabalho tem uma grande importância na vida das pessoas, é inegável que o assédio moral nos ambientes de trabalho provoca sérias consequências à saúde física e psíquica da vítima, gerando um “trauma na vida do indivíduo”¹⁶⁴.

O ser humano é dotado de capacidade para aguentar certo nível de hostilidade no trabalho, no entanto, quando esta hostilidade se torna agressões e humilhações reiteradas e repetitivas, de forma sutil ou abertamente exposta a todos do ambiente, o ser humano começa a sofrer consequências nefastas a sua saúde.

Ana Paula Costa Guerzoni¹⁶⁵ identifica dois períodos em que há aumento hormonal no corpo da vítima devido às agressões psicológicas, causando prejuízos a sua saúde.

O primeiro é quando o empregado está diante de um ambiente estressante, na qual, por meio de uma posição defensiva, produz certos hormônios que auxiliam no combate às agressões, podendo causar efeitos colaterais, como, por exemplo, distúrbios do sono, problemas digestivos, dores no corpo, etc. Caso sejam situações eventuais pelas quais os empregados passam esporadicamente, há uma rápida recuperação, sem piores consequências.

Entretanto, pode ocorrer das agressões serem repetidas em um período de tempo que não permita a recuperação da vítima, e a contínua alta de hormônios em seu corpo pode provocar alterações crônicas do equilíbrio sócio-emotivo (ansiedade, depressão, ataque de pânico, etc.), do equilíbrio psicofisiológico (enxaquecas, vertigens, distúrbios do sono, etc.), e de nível comportamental (modificação do comportamento alimentar, passividade, reações violentas, etc.).

De acordo com a psicanalista francesa¹⁶⁶, em casos de assédio moral prolongado, 69% das pessoas apresentam um estado depressivo grave, tendo que ter acompanhamento médico devido ao alto risco de suicídio; 7% apresentam um estado depressivo moderado; e 24% um estado depressivo leve. Nos EUA, há uma estimativa de aproximadamente 3.000 suicídios anuais decorrentes do *mobbing*¹⁶⁷.

¹⁶⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio moral na relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, a. 33, n. 125, jan./mar. 2007, p. 200.

¹⁶⁵ GUERZONI, op. cit., p. 48.

¹⁶⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. p. 160.

¹⁶⁷ SILVA, op. cit., p. 68.

Para se ter uma ideia da gravidade do assédio moral na saúde da vítima, Harald Ege¹⁶⁸ fez uma comparação das perturbações mentais sofridas pelas vítimas do psicoterror e as doenças dos soldados americanos decorrentes da Guerra do Vietnã, e constatou uma grande similaridade entre estas duas situações, como, por exemplo, dificuldade de contatos sociais e reinserção na sociedade, bem como distúrbios na comunicação.

No mesmo sentido, afirma Marie-France Hirigoyen¹⁶⁹ que algumas vítimas do terrorismo psicológico podem desenvolver sintomas que se aproximam da definição do estresse pós-traumático, ou seja, aquele ocorrido mesmo após a cessação do contato da vítima com o assediador. Este foi um conceito originado da neurose de guerra durante a Primeira Guerra Mundial, que também se aplicou aos combatentes da Guerra do Vietnã, bem como àquelas pessoas vítimas de catástrofes naturais, agressões à mão armada ou de estupros.

José Luis González de Rivera¹⁷⁰ explica que há quatro grupos específicos de sintomas característicos deste período pós-traumático: 1) recordações obsessivas (*flashbacks*), em que o assediado constantemente relembra toda a situação atentatória contra sua dignidade pela qual passou; 2) pressão focalizada de sentimento, na qual a vítima tem uma compulsão incontrolável de comentar as agressões sofridas com as pessoas; 3) temor ao local de trabalho e de tudo que possa fazer lembrar-se do terror sofrido na mão do agressor; e 4) dificuldade de concentração, refletindo em perda de memória, desânimo e um sentimento de vazio.

Sérgio Pinto Martins¹⁷¹ resume, de forma eficaz, as possíveis consequências para a saúde do empregado vítima do assédio moral:

Sob o ponto de vista de saúde, o assediado pode ter crises de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda da memória, dificuldade de concentração. O procedimento da empresa fere sua autoestima e autoconfiança. Fica deprimido, tem depressão, estresse, dores de cabeça ou musculares constantes. Tem distúrbios gastrointestinais, hipertensão arterial, tonturas, falta de apetite ou de ar. O assediado fica num estado de dominação psicológica, ficando submisso ao assédio. O empregado assediado pode passar a irritar-se diante de qualquer coisa, tornar-se agressivo, a ingerir bebidas alcoólicas, a ter sede de vingança, a tentar o suicídio.

Desta forma, a partir do conjunto de ações e omissões do agressor e de todos a sua volta, a vítima vai tendo sua resistência minada aos poucos, que se traduz com o aparecimento

¹⁶⁸ EGE, Harald apud GUERZONI, op. cit., p. 49.

¹⁶⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 182-183.

¹⁷⁰ RIVERA, José Luis González de apud SILVA, op. cit., p. 70.

¹⁷¹ MARTINS, op. cit., p.84.

de várias patologias, que, se não tratadas e se não rompido o laço de submissão com o assediador, pode culminar com o suicídio ou graves danos psicológicos.

Há também danos sobre as relações interpessoais da vítima, em que o processo degradante do assédio moral começa a gerar consequências para sua vida íntima. Como está submetida a um estresse muito grande, começa a ficar ríspida e mal-humorada, passando a descarregar toda a sua frustração e insatisfação principalmente em sua família e ao meio social que a circunda¹⁷².

Jorge Luiz de Oliveira da Silva¹⁷³ exemplifica as consequências do psicoterror para a família da vítima com esta passagem de uma história verídica de João Luiz (nome fictício), ocorrida no Exército brasileiro:

Vítima de assédio moral por ter se negado a emitir um parecer técnico em consonância com o que desejava seu superior, passou a sofrer, durante o processo de agressões, de forte depressão. Seu desequilíbrio era cada vez maior, transcendendo o trabalho e atingindo sua família, a quem passou a impor uma convivência ríspida e sem afeto. Relata que o dia de sua maior tristeza foi o de sua redenção, exatamente quando percebeu que precisava reagir ou seria aniquilado. Era uma noite de sábado; João Luiz tentava se acalmar, após uma semana de intensas perseguições, lendo um livro, quando um de seus filhos, então com pouco mais de dois anos, pediu um pouco de água. João Luiz, nervoso, sacudiu o menino e mandou que ele saísse do quarto. João relata que o menino ficou paralisado, com as lágrimas escorrendo. Nesse instante, João entendeu que não mais poderia se submeter àquele processo patológico de agressões, nem mesmo em nome da manutenção de seu cargo. Assim, reagiu e venceu o assédio moral, mas teve que trabalhar muito para recuperar a relação familiar.

Por meio deste relato, pode-se perceber claramente que o assédio moral causa consequências também nefastas à família do assediado, repercutindo na saúde física e mental dos familiares, principalmente dos filhos e dos companheiros (as).

Como o processo destrutivo do assédio moral geralmente não é curto, se estendendo a um longo período de humilhações, a ausência de solução para aquele conflito leva os familiares a se questionarem da possível responsabilidade do assediado pelo psicoterror a que está submetido ou, até mesmo, de sua incapacidade de por fim às condutas humilhantes e agressivas. Quando esta capacidade de compaixão pela dor sofrida pela vítima se acaba, inicia-se um fenômeno chamado por Harald Ege de *doppio mobbing*¹⁷⁴, ou seja,

¹⁷² GUERZONI, op. cit., p. 51.

¹⁷³ SILVA, op. cit., p. 83-84.

¹⁷⁴ GUERZONI, op. cit., p. 51-52.

quando a vítima do assédio moral começa a ser uma ameaça à estabilidade emocional e psíquica dos familiares a sua volta, estes se juntam e deixam de apoiá-la a fim de se protegerem da força destrutiva do assédio moral. Assim, o assediado encontra mais um óbice ao enfrentamento do psicoterror encontrado no ambiente de trabalho, pois passa a ficar isolado e sem compreensão em seu seio familiar.

Por fim, quando o empregado está submetido a uma série de condutas humilhantes e vexatórias por parte do assediador, há repercussões negativas sobre o patrimônio daquele. A vítima passa a ter sua capacidade laboral diminuída, principalmente com a ocorrência de um estresse muito elevado no ambiente de trabalho, bem como depressão, causando reflexos em seus rendimentos e perdas de chances de trabalho.

Além disso, de forma indireta, a vítima pode ter seu patrimônio atingido ao fazer uso de remédios e tratamentos, muitas vezes caros, para auxiliá-la no combate do psicoterror. Isso quando ela não pede demissão voluntária por não suportar todas as agressões e humilhações, ou, ainda, quando é demitida em razão de uma pretensa diminuição de produção e habilidades.

A destruição da vida financeira da vítima gera uma piora nas relações interpessoais, principalmente com a família, uma vez que passa a ter problemas financeiros para se sustentar com os gastos normais, além daqueles necessários dispensados ao tratamento médico. Gera-se, com todas estas consequências analisadas acima, um sentimento de círculo-vicioso, na qual a vítima não vislumbra qualquer possibilidade de saída ou ajuda.

3.6.2 Para o empregador

Ainda há muita empresa que acha que, para extrair o máximo rendimento de seus empregados, deve submetê-los a ambientes hostis e tensos, a base de ameaças e do medo. No entanto, quando expostos a situações dessas, os empregados logo podem adoecer, sendo substituídos como uma peça descartável e trazendo prejuízos econômicos ao seu empregador nos mais variados aspectos.

Quando o empregado está sujeito a um ambiente degradante e humilhante, sendo vítima de práticas reiteradas e habituais de assédio moral, sua produtividade e eficiência caem, pois não sente o mesmo estímulo em continuar produzindo como quando estava num ambiente saudável, dedicando parte de seu tempo para saber como lidar com aquela situação

ameaçadora. No mesmo sentido, o empregador também reduz sua produtividade ao reservar parte de sua jornada para saber como destruir seu empregado, quando, na verdade, poderia usar seu tempo de uma forma melhor.

Outro aspecto negativo econômico ao empregador que deve ser levado em conta são as elevadas parcelas rescisórias que deve pagar ao empregado, sobretudo quando este é despedido sem justa causa. Dispensada uma peça do sistema de produção, outra deverá ser treinada e colocada no lugar, o que demandará tempo e treinamento, ou seja, mais custos ao empregador.

Além disso, caso a empresa seja demandada judicialmente, deverá contratar um advogado, além de pagar as despesas processuais, e poderá, eventualmente, pagar uma compensação pelo assédio moral ocorrido e/ou danos materiais.

Por fim, a prática do terrorismo psicológico dentro da empresa poderá repercutir negativamente fora da empresa, principalmente pela mídia, prejudicando a reputação do empregador no mercado e na opinião pública.

Diante de todas estas consequências acima, pode-se concluir que o assédio moral é um péssimo negócio às empresas. Há um grande absenteísmo, além de perda da motivação e da produtividade por parte dos empregados. Ter consciência de todos esses aspectos negativos do referido fenômeno é um dos caminhos para as empresas e a própria Administração Pública estimularem medidas preventivas e repressivas para se evitar a prática de atitudes humilhantes e hostis dentro e fora delas.

3.6.3 Para a sociedade e para o Estado

Além das consequências do assédio moral para a vítima e para o empregador, toda a sociedade e o Estado sofrem com impactos econômicos e sociais devido ao referido fenômeno, principalmente nas áreas da saúde, do trabalho e da previdência social.

A previdência social brasileira deve arcar com eventuais auxílios-doença e precoces aposentadorias com invalidez, além de ser privada de todas as contribuições que a vítima do assédio moral deveria recolher ao longo de sua vida profissional¹⁷⁵.

Além disso, nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho devido a falta grave do empregador, o Estado deverá

¹⁷⁵ GUERZONI, op. cit., p. 55.

pagar o seguro-desemprego, o que, embora seja um direito do trabalhador, é mais um gasto que poderia ser evitado caso políticas preventivas fossem empregadas nos âmbitos trabalhistas.

Outrossim, o próprio desemprego prejudica o desempenho do país economicamente, refletindo, também, na própria família do desempregado e na sociedade como um todo.

O assédio moral também gera custos em uma prestação de serviços públicos ineficazes¹⁷⁶. Isso quer dizer que os serviços prestados pela vítima do *mobbing* podem ter sua qualidade e quantidade prejudicadas, refletindo, assim, na produtividade do serviço público em geral.

Por fim, num ambiente de trabalho em que reina a hostilidade, a insegurança e o medo, pode trazer consequências para toda a sociedade, criando-se cidadãos dispostos a pagar qualquer preço para ter seus objetivos alcançados, não se importando em passar por cima dos sentimentos alheios. A agressividade e a violência são espelhadas, também, nas famílias e nas ruas, gerando um círculo vicioso de impaciência e intolerância¹⁷⁷, contaminando o sentimento de solidariedade da sociedade como um todo.

¹⁷⁶ SILVA, op. cit., p. 98.

¹⁷⁷ GUERZONI, op. cit., p. 56.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL

4.1 Introdução

Para um melhor entendimento de como incide a responsabilidade do agente causador do assédio moral a outrem no ambiente de trabalho, necessário que se faça uma breve análise do instituto da responsabilidade e alguns de seus desdobramentos mais importantes. Pretende-se, por fim, localizar onde o referido fenômeno se encontra dentro da nova teoria do dano.

4.2 Responsabilidade civil objetiva e subjetiva

Responsabilidade civil, partindo-se de seu significado técnico específico, é uma situação de quem descumpriu determinado dever jurídico¹⁷⁸. Assim, trata-se de uma obrigação de reparar um prejuízo causado a outrem originado de uma situação da qual se é autor indireto (em caso de danos causados por terceiros ou coisas, sob a responsabilidade de outro agente) ou direto.

Segundo Paulo Nader¹⁷⁹, a responsabilidade civil comporta duas ordens de deveres: a primeira, de natureza primária, é a exigência ao agente de cumprimento de determinado dever, como, por exemplo, o empregador deve tratar seus empregados de forma a não atentar contra a sua dignidade humana; já a outra, de natureza secundária, ocorre quando o agente descumpre determinado dever que lhe era imposto, podendo causar uma lesão de ordem patrimonial ou extrapatrimonial à outra pessoa, gerando, portanto, o dever de indenização ou compensação.

Assim, a responsabilidade civil tem como principal função a restauração das relações sociais, ou seja, tem natureza primordial reparatória. Comporta, também, uma função de prevenção, na medida em que serve para desestimular a prática de condutas que tendem a atingir bens jurídicos alheios, ou seja, condutas ilícitas.

No que tange à responsabilidade civil subjetiva (aquiliana), amparada pelo art. 186 do Código Civil de 2002, tem como principal fundamento a culpa, que, se reconhecida,

¹⁷⁸ NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil – Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010. v. 7, p. 7.

¹⁷⁹ NADER, op. cit., p. 8.

gera o dever de reparação dos prejuízos ocasionados a partir de uma ação ou omissão voluntária. Portanto, para que ocorra a responsabilidade civil subjetiva, não basta haver o dano e o nexo causal, mas também deve incidir a culpa, entendida como uma conduta oposta a que um homem médio tomaria em determinado caso, não sendo diligente e comportando-se de maneira reprovável.

Com o passar do tempo, a doutrina e jurisprudência foram percebendo que considerar apenas a responsabilidade civil a partir de seu aspecto subjetivo poderia esvaziar daquele que sofreu o dano o direito à reparação/indenização, uma vez que muitas vezes o ônus da prova para aquele que é hipossuficiente se mostra de difícil acesso. Dessa forma, considerando-se insuficiente a teoria subjetiva da responsabilidade, buscou-se uma solução mais satisfatória para resolver os casos que se apresentavam na sociedade moderna.

Assim surgiu a teoria da responsabilidade que independe da culpa, ou, mais tecnicamente, responsabilidade objetiva. Inicialmente, esta nova modalidade foi admitida no Brasil apenas quando previstas expressamente em leis especiais. Com o advento do Código Civil de 2002, tais hipóteses foram escancaradas, sem abandonar, contudo, a teoria subjetivista. De acordo com o parágrafo único do art. 927 do CC/02, “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”¹⁸⁰.

Analisadas essas duas espécies de responsabilidade civil sob o prisma do ordenamento jurídico brasileiro, necessário questionar em qual delas deve se assentar o dever de compensação do dano provocado pelo agressor em casos de assédio moral no emprego.

Segundo Ana Paula Costa Guerzoni¹⁸¹, alguns doutrinadores negam a aplicação da teoria do risco nos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, pois entendem que a questão está regulamentada na parte final do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal¹⁸², ou seja, o empregador só poderá ser responsabilizado quando incorrer em dolo ou culpa em sua conduta. Dessa forma, por a Constituição Federal ser superior hierarquicamente em relação ao Código Civil, lei infraconstitucional, nestes casos não poderá incidir o art. 927, parágrafo único, do CC/02.

¹⁸⁰ GUERZONI, op. cit., p. 89.

¹⁸¹ Ibid., p. 90.

¹⁸² BRASIL, Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

No entanto, a referida autora posiciona-se em sentido contrário a este argumento utilizado por outros doutrinadores. Segundo ela, o *caput* do art. 7º da CF/88 dispõe de um rol meramente exemplificativo de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, permitindo outros que visem à melhoria da condição social. Assim, seria perfeitamente possível a aplicação da responsabilidade objetiva prevista no CC/02. Dessa forma, arrebatada a questão dizendo que, apesar do direito de reparação ser baseado na regra geral da responsabilidade subjetiva, nas situações de risco acentuado ao empregado, sem a devida segurança, deverá ser aplicada a responsabilidade objetiva¹⁸³.

No entanto, a despeito dessas divergências pontuais, reconhece-se que nos casos de assédio moral deve ser aplicada em regra a teoria da responsabilidade subjetiva. Isso porque em todas as situações de assédio, seja ele moral ou sexual, o agressor prevê ou tem a possibilidade de prever, que suas condutas podem acarretar danos psicológicos a outrem, atentando contra sua dignidade humana.

Assim, mesmo que a conduta do agressor não seja dolosa, isto é, com a expressa intenção de minar o psicológico de outra pessoa, incide a culpa em sentido estrito, uma vez o homem é dotado de inteligência suficiente para saber que suas atitudes podem provocar danos e que seu comportamento não é compatível com um ambiente de trabalho saudável e produtivo¹⁸⁴.

4.3 Responsabilidade contratual e extracontratual

A responsabilidade civil tem origem na violação da lei ou descumprimento de uma obrigação negocial¹⁸⁵. Assim, a responsabilidade será caracterizada a partir da natureza

¹⁸³ GUERZONI, op. cit., p. 91. No mesmo sentido, entende Wladimir de Oliveira Durães que nos casos de assédio moral deverá incidir a responsabilidade objetiva, ou seja, independente de culpa, visando ao privilégio da Justiça Social e da dignidade da pessoa humana. DURÃES, Wladimir de Oliveira. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 131 f. 2007. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007, p. 119.

¹⁸⁴ Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica. Resulta em danos materiais ou extrapatrimoniais (dano moral), sendo que este independe de prova, haja vista ser presumível. Desse modo, para provar a conduta ilícita do empregador que caracterize assédio moral, é necessário a presença dos três elementos essenciais para a sua configuração - o dano, o nexo causal entre este e a conduta abusiva do empregador, e o elemento anímico (o dolo)”. (TRT 5ª REGIÃO, Recurso Ordinário nº 437006720085050006, 1ª. TURMA, Relator Desembargador Edilton Meireles, Data de Publicação: 27/01/2011).

¹⁸⁵ NADER, op. cit., p. 21.

jurídica do dever infringido por aquele que comete determinado dano. Quando há violação de lei ou do ordenamento jurídico como um todo, dizemos que deu origem à responsabilidade extracontratual (extranegocial ou aquiliana), enquanto que quando há violação de uma obrigação negocial, enseja a responsabilidade contratual. Não obstante essas distinções, em ambos os casos dão ensejo à obrigação de reparar o dano.

Segundo Paulo Nader, em ambas as modalidades ocorre o ato ilícito. Há o ilícito extracontratual quando há o descumprimento de um dever jurídico conferido pela ordem jurídica. Por outro lado, o ilícito contratual surge com o inadimplemento obrigacional originado por meio de um negócio jurídico entre as partes (contrato)¹⁸⁶.

Com base no exposto, pode-se concluir que nos casos de assédio moral decorrente da relação de emprego gera uma responsabilidade extracontratual para o agente reparar o dano causado. Isso porque o terrorismo psicológico na qual as pessoas podem ser submetidas no ambiente de trabalho encontra vedação, ainda que genérica, na própria Constituição Federal, ao dispor que ninguém será submetido a tratamento degradante ou ter violado a sua dignidade humana.

Além disso, a própria CLT, em seu art. 483¹⁸⁷, permite que haja a rescisão indireta quando o empregador descumpre o contrato de trabalho, gerando o direito ao empregado de receber todas as verbas rescisórias devidas. Dentre as causas que geram a rescisão indireta, destaca-se a da alínea *e*, que prevê a rescisão do contrato de trabalho quando o empregador ou seu preposto pratica ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família.

¹⁸⁶ NADER, op. cit., p. 22.

¹⁸⁷ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. 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.

Exposto esses pontos principais acerca da responsabilidade civil, passamos à análise dos requisitos para sua caracterização.

4.4 Requisitos da responsabilidade civil subjetiva

São quatro os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil subjetiva: a conduta ilícita, o dano, o nexo de causalidade e a culpa. Segundo Ana Paula Costa Guerzoni¹⁸⁸, em casos relativos ao assédio moral, há certa dificuldade na individualização e na quantificação dos danos causados ao agredido, além de dificuldade na análise do nexo causal entre a conduta ilícita degradante e os prejuízos causados. Passamos à explicação dos referidos requisitos.

4.4.1 Conduta ilícita

A conduta ilícita é o elemento primário para se caracterizar a responsabilidade civil. Trata-se de um comportamento humano, comissivo ou omissivo, lícito ou ilícito, capaz de gerar dano a outrem e que acarreta o dever de indenizar a este seus direitos lesados. A ilicitude da conduta habita em sua contrariedade com o ordenamento jurídico, representado por um dever jurídico pré-estabelecido, seja por meio de leis e regulamentos ou de um contrato.

A forma mais comum de exteriorização da conduta é a ação, movimento corpóreo que é percebido pelos sentidos humanos. No caso de omissão, seria a inércia corpórea, ou seja, o não agir quando legalmente deveria ter tomado uma atitude, não obstante tivesse tido oportunidade de tomá-la.¹⁸⁹

O assédio moral geralmente se concretiza por meio de pequenas condutas reiteradas que vão, pouco a pouco, minando o psicológico do agredido, fazendo-o acreditar que não é bom o suficiente, o que acarreta graves consequências tanto para o ambiente de trabalho quanto para a vida pessoal dele. São palavras, gestos, violências verbais, sexuais ou

¹⁸⁸ GUERZONI, op. cit., p. 92.

¹⁸⁹ GUERZONI, op. cit., p. 93.

físicas, enfim, toda gama que a criatividade humana permite, que destroem o psicológico daquele que é submetido a tais condutas¹⁹⁰.

Assim, devido a todas essas espécies de condutas que o agressor pode fazer uso para atacar o agredido, aliada à inexistência de uma lei específica que vise regulamentar o assédio moral, pelo menos em âmbito nacional, destaca-se a ideia da inobservância do dever de cuidado. Isso quer dizer que o operador do direito deve observar, no caso concreto, se o comportamento do agressor, para fins de caracterizar sua ilicitude, estava ou não de acordo com o comportamento esperado pelo homem médio e pelos padrões sociais estabelecidos. Caso não esteja, restará comprovada a ilicitude da conduta.

4.4.2 Culpa

Inicialmente, deve-se questionar a imputabilidade do agente que praticou determinada conduta ilícita, ou seja, se ao tempo da prática ele tinha o desenvolvimento mental completo e a devida capacidade de discernimento dos seus atos. Uma vez que esses fatores não sejam encontrados no agente, configurará a inimputabilidade, ou seja, não será responsabilizado pelos prejuízos causados por seus atos.

Não obstante a imputabilidade, deve-se constatar no caso concreto se o agente agiu com culpa. Esta tem previsão legal no art. 186 do CC/02¹⁹¹ e é dividida em duas espécies: dolo, quando o sujeito agiu de forma deliberada para causar o dano à outra pessoa ou assumiu o risco de produzi-lo; e culpa *strictu sensu*, quando o agente não age de forma

¹⁹⁰ Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL. CONDUTA REITERADA QUE VISA DESGASTAR O EQUILÍBRIO EMOCIONAL DA VÍTIMA. COMPROVAÇÃO. Demonstrado pela prova oral que os agressores agiam com sutileza, objetivando mascarar suas reais intenções e dificultar a comprovação do assédio, mas restando perceptível o tratamento diferenciado e desrespeitoso, impõe-se o provimento do recurso. (TRT-1 – Recurso Ordinário nº 01273005320085010343, Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Julgamento: 04/12/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 10/12/2013); e “DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral, representado por um conjunto de condutas que imprimem o terror psicológico, na relação de emprego, caracteriza-se pela prática continuada de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores. Tem por finalidade humilhá-lo perante os colegas de trabalho e manifesta-se sobre três ângulos: a) comunicação ou ausência de comunicação com a vítima; b) ataque injusto e descabido à reputação do empregado; e c) atos atentatórios à dignidade profissional da pessoa. A par de tais considerações, rechaça-se a tese de assédio moral, posto que, no caso dos autos o postulante não provou a prática de ato ilícito pela demandada e o dano sofrido, encargo processual que lhe competia, por força do que dispõem os artigos 818, da CLT, e 333, inciso I, do CPC. Recurso empresarial provido, no particular. (TRT-6 – Recurso Ordinário nº 201700642009506, Relatora: Maria de Betânia Silveira Villela, Data de Julgamento: 09/06/2010, Data de Publicação: 16/06/2010).

¹⁹¹ BRASIL, Código Civil de 2002. 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.

intencional a causar dano a outrem, mas o provoca, pois não foi observada a lei, o contrato ou o dever genérico de cuidado¹⁹².

Ana Paula Costa Guerzoni¹⁹³ afirma que nem sempre dá para distinguir se uma conduta do agressor é inofensiva ou não, a fim de restar comprovado o assédio moral. Assim, seria necessário o dolo específico de causar o dano a outrem para que haja o assédio moral.

No entanto, considerando que o psicoterror laboral é uma série de condutas que se protraem no tempo, de forma reiterada, pode não haver um dolo específico em causar dano. Imagine-se a situação de um chefe na empresa que exige de seus funcionários o cumprimento das metas pontualmente, não admitindo nenhum atraso. Caso algum funcionário não cumpra o que foi estabelecido, poderá estar sujeito a comentários, por parte de seu superior hierárquico, que podem não ser com a finalidade de destruir seu psicológico, mas que, se feito de forma reiterada, acaba a fazê-lo.

Este é só um exemplo de como o dolo pode não estar presente no caso específico, mas mesmo assim gerar o direito de compensar aquele que sofreu abusos psicológicos de forma reiterada, comprometendo sua saúde e o ambiente de trabalho.

A exigência que haja uma intenção específica para comprovar a existência do assédio moral pode ser um entrave à proteção daquele psicologicamente mais frágil nessa relação predatória. Isso porque, além de sofrer os abusos de forma corriqueira, a vítima também deverá produzir as provas, de forma inequívoca, que o assediador teve intenção de prejudicá-la.

O aplicador do direito, confrontando-se com um caso concreto, deverá questionar se um homem médio teria agido da mesma forma diante daquela circunstância específica, não importando, por conseguinte, se houve ou não o dolo. Se o homem de mediana diligência teria agido de outra forma, o abuso psicológico estará latente naquela relação conflituosa, e ensejará ao agressor o dever de reparar os danos causados.

4.4.3 Nexo causal

A ideia principal do nexos de causalidade é que a pessoa só deve responder pela conduta ilícita (comissiva ou omissiva) a que deu causa. Assim, não basta que o agente tenha praticado uma conduta ilícita nem que outrem sofreu determinado dano. É imprescindível que

¹⁹² GUERZONI, op. cit., p. 95.

¹⁹³ Ibid., p. 95.

tal dano decorra necessariamente daquela conduta, ou seja, que haja uma relação de causa e efeito.

Desta forma, no caso da conduta reiterada do agressor no ambiente de trabalho, ao causar danos psicológicos a outrem, desestabilizando-o emocionalmente e o fragilizando psicologicamente, restará estabelecido o nexo causal e comprovado o assédio moral, gerando àquele o dever de responder pela integralidade dos danos¹⁹⁴.

4.4.4 Dano

Só é possível haver responsabilidade civil quando há ocorrência de um dano efetivo a outrem¹⁹⁵. Assim, ainda que o assediador tenha iniciado um processo reiterado de assédio moral, só poderá ser responsabilizado se ocorrer efetivamente um dano ao agredido, sob pena de enriquecimento sem causa, instituto este previsto no art. 884 do Código Civil¹⁹⁶.

Afirmar que só incorrerá em reparação quando efetivamente houver prejuízos à esfera privada de outra pessoa não é diminuir a importância daqueles que sofrem assédio moral. Nesse sentido, expõe Ana Paula Costa Guerzoni:

A necessidade de superveniência de prejuízos para o reconhecimento da responsabilidade civil não significa que um processo de terrorismo psicológico sem danos não tenha, por si só, relevância para o campo jurídico. É essencial que sejam construídos instrumentos preventivos e repressivos capazes de interromper o processo de assédio moral antes de os danos emergirem. Isso porque se trata de um processo que viola diretamente bens que compõem a própria personalidade da

¹⁹⁴ Nesse sentido, um caso em que não foi comprovada a existência do nexo causal entre a conduta do empregador com os danos causados à empregada: “Garantia de emprego. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Doença comum. Equiparação a doença ocupacional. **Assédio moral não provado. Nexo causal inexistente. Cabia à reclamante a prova do nexo causal entre a doença por ela sofrida (depressão) e o alegado assédio moral, consubstanciado no relacionamento turbulento com a chefia imediata, mas não há prova alguma desse fato nos autos (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, I). A prova documental indica que, na data do desligamento, a reclamante contava com alta médica para retornar ao trabalho. O perito também afirmou que o cerne da controvérsia estava nas dificuldades de relacionamento com a chefia imediata, concluindo que as dificuldades existiram, mas com base exclusivamente nas informações prestadas pela própria parte interessada. Nenhuma prova foi produzida em audiência. Neste contexto, ausente prova do assédio moral e do nexo causal entre a depressão e as condições de trabalho na reclamada, está correta a sentença ao refutar a garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Mantenho.” (TRT 2ª Região – Recurso Ordinário nº 4281200608402006, Relatora: Marta Casadei Momezzo, Data de Julgamento: 08/06/2010, 10ª TURMA, Data de Publicação: 14/06/2010) – nosso grifo.**

¹⁹⁵ LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. v. 2, p. 495.

¹⁹⁶ BRASIL, Código Civil de 2002. Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

vítima, os quais não podem ser reconstituídos e sequer submetidos à avaliação pecuniária¹⁹⁷.

Dessa forma, para a responsabilidade civil ser configurada, mister que haja um dano, um prejuízo efetivo ao lesado. Nesse ponto, portanto, é necessário que se faça contornos mais técnicos acerca do dano e suas espécies.

Inicialmente, a clássica doutrina considerava o dano apenas em seu aspecto material. Segundo José de Aguiar Dias¹⁹⁸, o dano seria a diferença negativa entre o patrimônio antes do prejuízo e o de depois. Tal postura demonstrou-se contrária ao reconhecimento da existência dos danos morais, uma vez que sua quantificação pecuniária se mostrava de difícil aferição prática.

Com o passar do tempo, foi-se percebendo que o conceito de dano restrito à ideia patrimonial não era mais suficiente, sendo, pouco a pouco, admitindo-se um alargamento do conceito e a consequente reparação dos danos causados em outras esferas, como a honra, dignidade da pessoa humana, vida, etc. Assim, prevaleceu o entendimento de que, não obstante a dor moral sofrida injustamente não ter preço, caberia uma reparação pela outra parte, de natureza compensatória e preventiva, evitando que voltasse a ocorrer¹⁹⁹.

A reparação por dano moral foi abrangida na competência da Justiça do Trabalho com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de dezembro 2004. A EC 45/2004 representou um grande avanço, pois realizou a “reforma do Judiciário” ao implementar várias modificações relevantes nas mais variadas searas jurídicas, não apenas na trabalhista²⁰⁰.

¹⁹⁷ GUERZONI, Ana Paula Costa. Op. cit., p. 98.

¹⁹⁸ DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 104 e 105.

¹⁹⁹ NADER, op. cit., p. 29.

²⁰⁰ O informativo do TST de 21/05/2014 expõe que, a partir da EC 45/2004, certas situações até então toleradas no ambiente de trabalho, passaram a ser atentatórias à dignidade do trabalhador. Nesse sentido, relata um caso paradigmático que ocorreu que reforça ainda mais essa mudança de visão a partir da nova emenda constitucional acima citada. No caso analisado em questão, um empregado da TVA Sul Paraná era chamado, por seu superior hierárquico, de “baiano preguiçoso”, por não alcançar metas impossíveis a ele impostas, além de ofendê-lo com xingamentos de baixo calão. O Ministro Vieira de Mello Filho, presidente da 7ª Turma do TST, órgão que julgou tal caso, disse que com o advento da ampliação da competência da Justiça trabalhista para julgar lides sobre reparação de danos materiais e morais, vem ocasionando uma mudança substancial na cultura das relações trabalhistas no Brasil, uma vez que, anteriormente à EC 45/2004, as pessoas tinham uma percepção maior de que estas situações degradantes eram normais, e não sabiam que poderiam combatê-las por meio de instrumentos jurídicos. Reconhecido o dano moral sofrido pelo empregado, além de ter condenado a TVA ao pagamento de uma indenização, impôs a ela o dever inédito de divulgar o teor da decisão a todos os outros empregados, por meio eletrônico ou equivalente, rompendo-se, com isso, “uma visão monetarista do processo”, segundo o relator, o que demonstra também a importância do caráter preventivo da pena para se evitar que tais situações sejam impostas a outros trabalhadores. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Condenações por tratamento discriminatório sinalizam mudanças nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/condenacoes-por-tratamento-discriminatorio-sinalizam-mudancas-nas-relacoes-de-

Quanto à esfera trabalhista, a redação do art. 114 da Constituição Federal foi modificada, ampliando, de forma substancial, os conflitos aptos a serem julgados pela Justiça do Trabalho. Assim, houve uma extensão dessa referida Justiça “às lides conexas à relação de emprego, ou seja, que não tenham rigorosamente empregador e trabalhador como sujeitos recíprocos de pretensões e obrigações”.²⁰¹ Portanto, não apenas aquelas relações empregatícias, nas quais estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego²⁰², serão objetos de apreciação da Justiça trabalhista, abarcando, por exemplo, conflitos envolvendo trabalhadores avulsos, temporários ou autônomo.

Outra inovação trazida pela EC 45/2004 foi quanto à competência para processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”, presente no art. 114, VI, da CF/88. Os tribunais pátrios já vinham nesse mesmo posicionamento antes da EC 45/2004²⁰³, no entanto, com esta, todas as dúvidas quanto à competência foram dirimidas²⁰⁴, consolidando-se, por fim, a competência da Justiça do

[trabalho?redirect=http://www.tst.jus.br/noticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2](http://www.tst.jus.br/noticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2)>.

Acesso em: 27 maio 2014.

²⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. As duas faces da nova competência da Justiça do Trabalho. **Revista TST**, v. 2, p. 2, p. 108, maio/ago. 2005. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3714/rev71_1_7.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 maio 2014.

²⁰² A CLT, no *caput* de seus artigos 2º e 3º, expõe todos os elementos necessários para a caracterização da relação de emprego, com a conceituação de empregado e empregador. “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Desses dispositivos legais pode-se extrair, portanto, os elementos indispensáveis para que um trabalhador seja reconhecido como empregado: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e não assunção dos riscos do empreendimento. Para melhor análise pontual de cada elemento, ver CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit., p. 242.

²⁰³ Nesse sentido, vejamos posicionamento do Superior Tribunal de Justiça: “CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA ESTADUAL E TRABALHISTA. ALTERAÇÕES ENGENDRADAS PELA EC 45/2004. DANO MORAL E MATERIAL DECORRENTES DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. SEM CONCURSO PÚBLICO. REGIME DE NATUREZA CELETISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. **1. O Pleno da Suprema Corte, no Julgamento do Conflito de Competência nº 7.204-1 - MG, da relatoria do nobre Ministro Carlos Britto, revendo o seu posicionamento majoritário anteriormente adotado, assentou que a Carta Magna de 1988, antes mesmo das alterações engendradas pela Emenda Constitucional de nº 45/2004, já previa a competência da Justiça Obreira para processar e julgar litígios envolvendo empregado e empregador no âmago da relação empregatícia**; orientação essa que se tornou mais evidente com a ampliação da competência da Justiça Trabalhista, em decorrência da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004. [...]” (STJ – Conflito de Competência nº 50443 SP 2005/0086984-3, Relator: Ministro LUIZ FUX, Data de Julgamento: 14/03/2007, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJ 02.04.2007 p. 209) – nosso grifo.

²⁰⁴ Nesse sentido: “RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. ART. 114, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Com o advento da EC 45, de 08 de dezembro de 2004, a discussão acerca da competência da Justiça Trabalhista para apreciar as ações de indenização por dano moral e material ficou superada, em razão do acréscimo do item VI ao art. 114 da Constituição Federal, contendo disposição expressa nesse sentido.** [...] (TST, Agravo de Instrumento em

Trabalho nas ações de danos materiais e morais decorrentes da relação de trabalho. Posto isso, não restam dúvidas que será competente aquela Justiça Especializada pra conhecer e julgar as reparações oriundas do assédio moral na relação de emprego.

É importante explicar que a doutrina majoritária, que até os dias atuais é muito forte nesse ponto, entende que o gênero dano é subdividido em duas subespécies, quais sejam: materiais e morais. No entanto, como se verá adiante, não está tecnicamente correto utilizar o termo “moral” como espécie de “dano”, mas sim, “imaterial”, sendo que este abarca várias outras espécies de danos, dentre os quais, o moral e o assédio moral.

4.4.4.1 Dano material e imaterial: uma nova concepção à luz da moderna teoria dos novos danos

Dano material ou patrimonial é aquele que causa prejuízos aos bens corpóreos presentes ou futuros que compõem o acervo da vítima, causando, portanto, um prejuízo econômico que demanda reparação²⁰⁵.

O dano patrimonial pode ser subdividido em direto ou indireto. O primeiro trata de todo o prejuízo econômico sofrido imediatamente pela vítima decorrente da conduta de outrem. Já o segundo seria o prejuízo patrimonial reflexo (ou ricochete), consequente de uma violação a um direito extrapatrimonial, como, por exemplo, quando um agente dá causa à morte de outra pessoa, violando seu direito à vida, o que causa àquele a obrigação de pagar os custos do funeral²⁰⁶.

O dano material compreende, ainda, o dano emergente, que corresponde ao prejuízo imediato à vítima e de possível quantificação, e os lucros cessantes, que são as vantagens econômicas que quem sofreu o dano deixou de auferir²⁰⁷, de acordo com o art. 402

Recurso de Revista nº28100-65.2002.5.03.0040, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 24/10/2007, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 23/11/2007) – nosso grifo.

²⁰⁵ LISBOA, op. cit., p. 496-497.

²⁰⁶ LISBOA, op. cit., p. 497.

²⁰⁷ Nesse sentido: “RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. LUCRO CESSANTE. COMPROVAÇÃO. Nos termos dos arts. 950 e 951 do Código Civil, **a indenização a título de dano material decorrente de acidente do trabalho engloba tanto o prejuízo imediato (dano emergente), como o lucro cessante e pensão proporcional à importância do trabalho para o qual se inabilitou o trabalhador ou à depreciação que sofreu. Assim, a indenização por dano material (danos emergentes) pressupõe efetivo prejuízo de caráter patrimonial ou, no mínimo, que o dano seja economicamente aferível, não bastando mera presunção.** Caso não seja possível quantificar os lucros cessantes por meio de prova documental, a mensuração se dará, em síntese, mediante apuração, em juízo, do padrão de vida que o ofendido ostenta, da localização de sua residência, se possui ou não carro, eletrodomésticos, em qual escola os filhos estudam, local em que faz compras de

do CC/02²⁰⁸. Exemplo clássico da doutrina a respeito deste último é o caso do taxista que tem seu carro abalroado por culpa exclusiva de outrem, perdendo dias de trabalho.

Como salientado anteriormente, a doutrina clássica sempre dividiu os danos em materiais e morais. Não obstante a isso, surgiu uma corrente mais atual e com uma precisão técnica mais apurada que considera que o gênero dano é subdividido nas espécies materiais e imateriais. Vejamos mais sobre essa nova teoria.

O instituto jurídico do dano já era previsto no Código Civil de 1916, tendo sido recepcionado pelo CC/02, que, em seu art. 949, determinou que “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”.

Nota-se que no aludido dispositivo legal, em sua primeira parte, expressa a determinação à reparação dos danos causados cuja natureza é patrimonial ou material, aferidos com base nas “despesas do tratamento e dos lucros cessantes”, ou seja, prejuízos que são notáveis de acordo com sua expressão econômica. O que interessa, nesse ponto, é sua parte final, que dispõe de “outro prejuízo” que o lesado pode ter sofrido devido à conduta alheia.

Esses outros prejuízos seriam aqueles que transcendem a ordem patrimonial do dano, considerando que há possibilidade de violação de outros direitos que não aqueles de ordem material. Trata-se de um reflexo dos ditames da Constituição Federal, que superou o modelo patrimonial e individualista das outras Cartas Políticas anteriores, ao dispor que a dignidade humana é um fundamento da República Federativa (art. 1º, III da CF/88), em clara sintonia com uma filosofia mais humanista.

Dessa forma, “outro prejuízo” supera a ideia material do dano, constituindo-se um verdadeiro dano imaterial ou extrapatrimonial. Contrapondo-se ao dano material, o dano imaterial não deve ser indenizado, pois indenização pressupõe o retorno patrimonial a um

mercado e vestuário etc. Em consonância com tais premissas, restou estabelecido na sentença ser devida indenização por danos materiais, em parcela única, em montante a ser apurado pela expectativa de vida do - de cujus - e ao exato valor devido mensalmente a título de pensão, provimento que deve ser restabelecido. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido”. (TST, Recurso de Revista nº 1350000620065080101, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 29/02/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012) – nosso grifo.

²⁰⁸ BRASIL, Código Civil de 2002. Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

status quo ante, o que não é o caso. Seria mais adequado falar que o dano imaterial deve ser compensado de acordo com o direito violado e sua extensão.

Portanto, segundo Natália de Campos Grey²⁰⁹, utilizar-se da terminologia “dano moral” como se fosse qualquer prejuízo de ordem não patrimonial, capaz de prejudicar a esfera jurídica individual ou coletiva, seria tecnicamente inadequado. Esse entendimento mais retrógrado quanto aos danos levou a muitos erros de avaliação pelo Judiciário no passado, uma vez que quando havia violação de um direito não patrimonial e que não se enquadrava nos danos morais, simplesmente o agredido ficava sem uma proteção adequada.

A utilização da terminologia de dano “imaterial” trouxe o reconhecimento de outras espécies que não apenas a do dano moral²¹⁰. São elas: assédio moral, dano existencial, dano biológico, dano psíquico, dano estético, dano à privacidade, etc. Portanto, há um alargamento do conceito de dano, deixando certas facetas do indivíduo melhor protegidas, não obstante ainda haver um enquadramento legal insuficiente bem como parte da doutrina e jurisprudência considerar como gênero o dano moral.

4.4.4.2 Dano moral e assédio moral é o mesmo instituto?

Delimitado os contornos da origem do dano moral, necessário que haja uma análise mais aprofundada entre este instituto jurídico e o assédio moral.

Por meio de uma pesquisa jurisprudencial, bem como doutrinária, percebe-se que ocorre outra imprecisão técnica ao se denominarem os prejuízos causados pelo psicoterror de danos morais. Na verdade, são institutos diferentes, marcados por algumas distinções teóricas, sendo o assédio moral nas relações de emprego outra espécie, assim como o dano moral, cujo gênero são os danos imateriais.

A primeira distinção observada entre esses dois institutos refere-se à quantidade de condutas necessárias para caracterizá-los. Enquanto que no dano moral um simples ato

²⁰⁹ GREY, Natália de Campos. Os novos danos. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 14, n. 2109, 10 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12600>>. Acesso em: 14 maio 2014.

²¹⁰ Nesse sentido: “O conceito de dano imaterial consubstancia a matriz objetiva da teoria do interesse, podendo ser compreendido como toda lesão a um bem insuscetível de avaliação em dinheiro ou ao interesse que lhe corresponda, estando a responsabilidade do ofensor condicionada apenas à inclusão do interesse ou bem entre os direitos fundamentais, seja qual for a sua dimensão (individuais, coletivos ou difusos)”. ANDRADE FILHO, Antônio Carlos Barros de. Dano imaterial: a compreensão dos interesses jurídicos e de sua lesão segundo volume tridimensional da dignidade humana. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 17, n. 3115, 11 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20826>>. Acesso em: 14 maio 2014.

pode ensejar o dever de reparação²¹¹, no assédio moral é necessária uma conduta reiterada, prolongada no tempo, que visa à destruição do psicológico do assediado.

Em seguida, encontram-se diferenças quanto ao ônus da prova. No dano moral, o prejuízo é presumido. Por exemplo, no caso de injúria, presume-se que àquele que sofreu foi afetado, de alguma forma, em sua honra ou outro direito de personalidade. Por outro lado, não é a situação do assédio moral, pois não há presunção da ocorrência de eventuais danos, ou seja, é necessária a comprovação que o prejuízo foi decorrente da conduta agressiva de outrem, na qual tem o condão de causar dano à saúde física ou psicológica do agredido.

Ainda no campo das provas, no assédio moral não há necessidade dos fatos degradantes ocorridos serem conhecidos por terceiros. Em contrapartida, no dano moral há tal necessidade.

Assim, no assédio moral, a dor, o sofrimento, o preconceito, etc., têm de ser provados pelas formas admitidas pelo direito, diferentemente do dano moral, uma vez que neste a simples violação de um direito personalíssimo (como a honra, a vida privada, a intimidade, etc.), por meio da ocorrência de um simples fato, já enseja o dever de reparação, sem que haja necessidade de prova dos prejuízos.

Não é difícil perceber que muitos trabalhadores em geral reclamam que sofrem algum tipo de agressão psicológica no ambiente de trabalho. Muitas das vezes, tais agressões se dão de maneira pontual, com uma palavra que causa danos à sua intimidade. Não obstante exista a semelhança dos dois institutos no sentido de causarem algum tipo de prejuízo ao direito de personalidade de outrem, caso a vítima procure o Poder Judiciário, o adequado seria pleitear uma reparação por danos morais, e não por assédio moral.

Por meio dessas distinções acima, portanto, é possível notar que o assédio moral e o dano moral não são conceitos idênticos, mas sim, espécies de um mesmo gênero: os danos imateriais. Dessa forma, é necessário que tanto os operadores do direito quanto de outras ciências que estudam o fenômeno da agressão psicológica saibam que existem tais diferenças,

²¹¹ Vejamos um julgado recente que ilustra a situação descrita: “RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL – IMPOSIÇÃO DE USO DE ADEREÇOS E FANTASIAS EM CAMPANHAS DE MARKETING – DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO. Cinge-se o debate à investigação da existência de dano à moral do trabalhador em hipóteses de imposição de uso de adereços e fantasias em campanha de marketing. O Eg. Tribunal Regional concluiu que referida conduta acarreta dano à moral do trabalhador por si só, bastando, para tanto, a comprovação da prática lesiva denunciada. O TST, por seu turno, vem se posicionando em idêntico sentido, registrando tratar-se de *damnum in re ipsa*, ou seja, presumido desde que constatado o ato lesivo denunciado. Precedentes.[...]”. (TST, Recurso de Revista nº 144100-74.2012.5.13.0023, Relator: Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Julgado em: 21/05/2014, Publicado em: 30/05/2014).

o que leva a um rigor técnico mais apurado e evita a banalização do assédio moral por qualquer conduta ilícita ocorrida no ambiente de trabalho²¹².

4.5 Aferição da compensação por assédio moral no ambiente de trabalho

Conforme dito anteriormente na distinção entre os danos materiais e imateriais, estes últimos não são passíveis de uma avaliação econômica estrita como aqueles, uma vez que não é possível estabelecer um *quantum* que possa mensurar bens de natureza imateriais. Diante disso, não é possível indenizar as humilhações sofridas pelo assediado de forma reiterada, caracterizadas por palavras e condutas injustas, humilhantes e degradantes que afetam seu psicológico, já que nenhum dinheiro seria capaz de fazê-lo esquecer de tais situações por que passou.

Tendo em vista, portanto, que há uma impossibilidade real de se aferir monetariamente a indenização decorrente de prejuízos à ordem imaterial da pessoa, é correto dizer que uma das facetas da natureza jurídica da reparação é de caráter compensatório. Isto quer dizer que, não obstante a impossibilidade de se quantificar por critérios objetivos um dano imaterial, a pessoa que teve seu bem jurídico atingido deve ser, de alguma forma, compensada pela atitude violenta do agressor. Assim, “a ideia de compensação não se confunde com a de indenização, pois não é possível eliminar totalmente o agravo causado à dignidade da vítima”²¹³.

No entanto, a reparação por danos imateriais também tem outro caráter que não apenas o compensatório: seria o punitivo. O julgador deverá se ater às duas finalidades no arbitramento da reparação em pecúnia. A primeira é considerar a reparação pelo seu viés compensatório, ou seja, se ela é capaz de minimizar, de alguma forma, todo o sofrimento causado à vítima decorrente da agressão de outra pessoa. Já a segunda é um verdadeiro desestímulo ao agressor voltar a cometer as mesmas condutas com outras pessoas, servindo, ao final, de exemplo a toda a sociedade.

Delimitada a natureza jurídica da reparação do assédio moral, importa traçar breves palavras acerca da forma pela qual o juiz chega ao *quantum* da reparação à vítima do

²¹² EXISTE diferença entre assedio moral e dano moral? **Artigonal**. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/existe-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral-882443.html>>. Acesso em: 21 maio 2014.

²¹³ GUERZONI, op. cit., p. 111.

assédio moral. Importante ressaltar que os autores ainda usam o termo “indenização por dano moral”, o que demonstra a imprecisão técnica tratada anteriormente, tanto por considerar que do assédio moral advém uma indenização, quanto do dano moral, entendido, pela maioria da doutrina, existir em decorrência da agressão psicológica reiterada.

A quantia pecuniária fixada pelos juízes para compensar os danos causados àquele que sofreu violência psicológica no ambiente de trabalho preocupa o mundo jurídico. Isso ocorre porque os valores arbitrados na reparação são muito díspares entre si no Poder Judiciário, não havendo critérios objetivos que possam auxiliá-los no momento do arbitramento. Mas há, pelo menos, uma certeza que deve nortear o julgador no momento da aferição do *quantum*: deve-se basear na dupla natureza da reparação em questão, no sentido da compensação servir, de alguma forma, como alento a todo o sofrimento pela qual o agredido passou, além de se prestar como verdadeiro desestímulo ao agressor, servindo, como *ultima ratio*, de exemplo a toda a sociedade.²¹⁴

A razão dos valores serem muito diferentes no momento em que o juiz sentenciava é devido ao modelo aberto adotado no ordenamento jurídico pátrio. Dois critérios foram utilizados pela doutrina na busca pela compensação pecuniária devido ao dano moral e aplicado, portanto, ao assédio moral: o primeiro, chamado de sistema fechado ou tarifário, que consiste no estabelecimento pela lei, com antecedência, os valores que serão utilizados na reparação de cada espécie de dano moral, cabendo ao juiz apenas subsumir os fatos aos critérios previamente fixados; já o segundo, é o sistema aberto ou arbitrado, na qual ao juiz cabe fixar o valor da compensação com base em seu bom senso e observando os princípios da razoabilidade e equidade, a fim de satisfazer a dupla natureza da reparação²¹⁵.

Não existe, no ordenamento jurídico pátrio, o sistema fechado ou tarifário. No entanto, antes do advento da Constituição Federal de 1988, os tribunais recorriam, por analogia, a alguns critérios estabelecidos no Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei nº

²¹⁴ “ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. REDUÇÃO. O assédio moral, para ser caracterizado, pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado, sendo essa a hipótese dos autos. **Na fixação do quantum indenizatório, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade devem se fazer presentes, de modo que o valor fixado não seja tão alto a ponto de constituir fonte de enriquecimento ilícito ao trabalhador, e nem tão ínfimo para que não surta o efeito punitivo do ofensor.** Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido.” (TRT-16 1257200901616003 MA 01257-2009-016-16-00-3, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 05/10/2011, Data de Publicação: 17/10/2011) – nosso grifo.

²¹⁵ GUERZONI, op. cit., p. 112.

4.117, de 27 de agosto de 1962, parcialmente revogado pelo Decreto-Lei nº 236/67)²¹⁶ e na Lei de Imprensa (Lei nº 5.250, de 09 de dezembro de 1967)²¹⁷. Apesar de tais diplomas legislativos terem aplicação específica, serviam como norteadores na aferição de uma quantia pecuniária de indenização por danos morais, com base em indicadores plausíveis²¹⁸.

Não obstante tais dispositivos tarifários desses diplomas legais ainda poderem ser usados como parâmetro no momento da valoração do juiz, com a promulgação da CF/88 ficou obsoleto utilizá-los, diante das novas premissas oriundas da Carta Cidadã. Segundo Maurício Godinho Delgado²¹⁹, os dispostos no art. 5º, V e X da CF/88²²⁰, admitem, expressamente, a indenização por danos morais, não sendo compatíveis com o sistema fechado tarifário. Além disso, o referido autor²²¹ destaca que vincular a quantia indenizatória ao salário mínimo é inconstitucional, devido à expressa vedação constante no art. 7º, IV, da CF/88²²².

Dessa forma, como não há uma legislação específica sobre o arbitramento de uma quantia à compensação por assédio moral, coube à doutrina e à jurisprudência a formulação de alguns critérios norteadores ao juiz no momento de arbitrar o valor, não obstante ter

²¹⁶ No Código Brasileiro de Telecomunicações, em seu art. 84, posteriormente revogado pelo Decreto-Lei nº 236/67, dispunha: “Art. 84. Na estimação do dano moral, o Juiz terá em conta, notadamente, a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão da ofensa. § 1º O montante da reparação terá o mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País. § 2º O valor da indenização será elevado ao dobro quando comprovada a reincidência do ofensor em ilícito contra a honra, seja por que meio fôr. § 3º A mesma agravação ocorrerá no caso de ser o ilícito contra a honra praticado no interesse de grupos econômicos ou visando a objetivos antinacionais”.

²¹⁷ No art. 53 da Lei de Imprensa, estão presentes aspectos norteadores ao juiz no momento da fixação de valores de indenização, *in verbis*: “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 independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido.”

²¹⁸ NASCIMENTO, op. cit., p. 187.

²¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 624.

²²⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: 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.

²²¹ DELGADO, op. cit., p. 624-625.

²²² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim).

preservado seus critérios subjetivos, cabendo ao juiz, em suas decisões, o uso da sensatez, equanimidade, isenção e imparcialidade²²³.

Portanto, no ordenamento jurídico pátrio, o procedimento mais utilizado para a fixação do *quantum* da compensação por assédio moral é o arbitramento judicial, uma vez que o julgador é dotado de capacidade técnica necessária para avaliar o caso concreto e estimar um valor devido à agressão sofrida²²⁴. Inclusive, essa posição foi a adotada pelo Código Civil de 1916, em seu art. 1553, ao dispor que em caso de atos ilícitos não previstos na lei, a reparação se daria por meio de arbitramento. Por sua vez, o art. 946 do Código Civil de 2002 adotou essa mesma orientação, ao dispor que as indenizações por perdas e danos, quando a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando o valor, será apurada na forma que a lei processual determinar. Nesse diapasão, o art. 475-C do Código de Processo Civil dispõe que a liquidação será feita por arbitramento quando for determinado pela sentença ou convencionado pelas partes, ou, ainda, quando a natureza do objeto o exigir.

O juiz, no momento do arbitramento do valor devido nos casos de reparação por assédio moral, deve valer-se dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, afastando, ao mesmo tempo, valores ínfimos que não servem de alento à vítima da agressão psicológica, nem à inibição da reincidência, causando desprestígio ao Poder Judiciário, bem como valores exagerados, que possam causar o enriquecimento sem causa do agredido e em desolamento ao agressor²²⁵.

No entanto, há críticas quanto a esse modelo de arbitramento dos valores pelo órgão judicante, conforme assevera Carlos Roberto Gonçalves²²⁶. Este civilista alerta que o sistema aberto dá ao julgador demasiada liberdade, não havendo meios que possibilitem um controle efetivo da justiça ou injustiça das decisões.

Diante desse quadro de incertezas, a doutrina e a jurisprudência têm se empenhado em estabelecer critérios que devem ser analisados, casuisticamente, pelo juiz, a fim de determinar uma quantia que esteja de acordo com outros casos semelhantes²²⁷.

²²³ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 188.

²²⁴ GUERZONI, op. cit., p. 113-114.

²²⁵ GUERZONI, op. cit., p.114.

²²⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 587.

²²⁷ Vejamos uma ementa bastante elucidativa de como o juiz deve proceder nos casos de dano moral, que pode ser perfeitamente aplicada no assédio moral: “INDENIZAÇÃO - DANO MORAL - CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO - PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE - Entende-se por dano moral, aquele que diz respeito às lesões sofridas pelo sujeito físico da pessoa natural (não jurídica), em seu

Assim, alguns critérios têm sido estabelecidos principalmente pela doutrina, que passamos a analisar a seguir.

Ana Paula Costa Guerzoni²²⁸ afirma que o órgão judicante deve observar três critérios principais na quantificação do *quantum* devido em casos de compensação por assédio moral, quais sejam: a) em relação ao dano; b) em relação à vítima e; c) em relação ao autor do ato ilícito²²⁹.

Em relação ao dano, afirma que deve ser levado em consideração: 1) o direito fundamental afetado, ao expor que, não obstante não haver possibilidade de sopesar qual direito fundamental tem maior importância, deve o direito à vida, caso atingido, ensejar uma maior compensação em relação a outros direitos fundamentais, como a honra; 2) a gravidade do dano, analisando-se no caso concreto o quão grave o dano foi, elevando o valor da reparação quanto maior a sua gravidade; 3) possibilidade de recuperação física ou psicológica decorrente da lesão, no sentido de que se há uma maior chance de recuperação total de vítima, a reparação deverá ter uma quantia menor caso a lesão tenha maior gravidade; e 4) as repercussões sociais da ofensa, na qual se a ofensa à moral sofrida em decorrência do assédio

patrimônio de valores exclusivamente não econômicos. Quando os prejuízos atingem o complexo valorativo da personalidade humana, nos aspectos de sua intimidade, afetividade pessoal e consideração social, surge o dano moral, indenizável por força de determinação constitucional. A fixação do "quantum" a ser pago a título de indenização é tarefa tormentosa, que fica a cargo do juiz sentenciante, devendo o mesmo levar em conta a situação econômica de ambas as partes, a extensão da ofensa e o grau de culpa do agente, não podendo se olvidar de que a condenação tem por escopo além de compensar a vítima pela humilhação e dor indevidamente impostas, punir o causador do dano de forma a desestimulá-lo à prática de atos semelhantes (caráter pedagógico). Na mesma esteira, ainda que ao juízo caiba o arbitramento da indenização, esta não pode ser "escadouro de sonhos e riquezas". É preciosa a lição do Mestre Humberto Teodoro Júnior, quando afirma que: "se a vítima pudesse exigir a indenização que bem quisesse e se o juiz pudesse impor a condenação que lhe aprouvesse, sem condicionamento algum, cada caso que fosse ter à Justiça se transformaria num jogo lotérico, com soluções imprevisíveis e disparatadas". É certo que a cada caso dá-se à vítima "uma reparação de *damno vitando*, e não de lucro *capiendo*. Mais que nunca há de estar presente a preocupação de conter a reparação dentro do razoável, para que jamais se converta em fonte de enriquecimento", conforme arremata o eminente professor." (TRT - 3.^a Região; Processo: RO -15271/07; Data de Publicação: 29/09/2007; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhães; Revisor: Bolivar Viegas Peixoto; Divulgação: DJMG . Página 4).

²²⁸ GUERZONI, op. cit., p. 114-117.

²²⁹ Nesse sentido: "AGRAVO DE INSTRUMENTO . ASSÉDIO MORAL . COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM ARBITRADO. MAJORAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. Restou caracterizado o assédio moral, uma vez que o reclamante foi transferido do setor de produção para uma sala na parte externa da empresa, sem atividade, configurando-se o tratamento diferenciado e desonroso. Assim, a condenação da reclamada ao pagamento de compensação por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 revela-se consentâneo com os **princípios da proporcionalidade e a razoabilidade**, tendo sido considerados também outros parâmetros, tais como o **ambiente cultural dos envolvidos**, as **exatas circunstâncias do caso concreto**, o **grau de culpa do ofensor**, a **situação econômica deste e da vítima** e a **gravidade** e a **extensão do dano**. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST - AIRR: 13350820115150105 1335-08.2011.5.15.0105, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 20/11/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2013). – nosso grifo

for divulgada a terceiros e resultar em prejuízos para a reputação do agredido, o juiz deverá arbitrar um montante maior da compensação.

Com relação à vítima, a referida autora divide este critério em: 1) condição social, profissional e econômica do lesado; 2) intensidade do sofrimento e da humilhação sofrida, na qual explica que é impossível que se saiba exatamente pelo o que passou a vítima e qual o nível de dano em sua psique, no entanto, se existirem elementos objetivos que possam aferir com mais exatidão a intensidade do sofrimento e da humilhação, como, por exemplo, a depressão, deverá o julgador levar em conta isso no arbitramento do valor; e 3) fama ou notoriedade do lesado, isto é, no caso da pessoa agredida, que depende da imagem ou reputação para exercer seu trabalho, ter suas atividades laborais atingidas por conta da divulgação pública e notória de ofensas a sua honra, pode ensejar um aumento no valor da reparação²³⁰.

Por fim, em relação ao autor do ato ilícito, divide em: 1) condição social, política e econômica do ofensor. A condição econômica do assediador é muito importante no momento da aferição do valor da compensação pelo juiz, uma vez que se ele for abastado, deverá ser imposta uma pena mais severa, por conta da finalidade punitiva e educativa da compensação; 2) Proveito obtido com o ato ilícito, na qual se deve considerar o total do proveito obtido pelo agressor para fixação do valor devido, uma vez que se tal valor for inferior ao proveito, não será atingido o caráter da reparação de punição e educação. Nada obstante, isso não significa que se não houver lucro por parte do agressor, este não deverá compensar todo o sofrimento causado; 3) grau de dolo ou culpa, em que aquele que teve uma conduta dolosa que ensejou dano psicológico a outrem, deve compensar num valor maior do que aquele que incorreu em culpa; 4) antecedentes do ofensor, na qual se o agressor já fora condenado por condutas que caracterizam o assédio moral e nada mudou de seu comportamento, o juiz poderá arbitrar um valor superior como caráter pedagógico; e 5) comportamento do ofensor após o ato ilícito, ou seja, todo o esforço que o agressor tiver para

²³⁰ Nesse sentido: “RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. Diante do bem jurídico tutelado, cabe ao julgador avaliar o grau de ofensividade de determinada conduta, sempre atento ao princípio da razoabilidade consubstanciado na capacidade financeira do ofensor e na necessidade de impor condenação pedagógica. No presente caso, diante do tratamento vexatório dispensado ao autor, que contava com quase vinte e oito anos de banco, e era humilhado na frente dos demais empregados pela sua superior hierárquica, que se dirigia a ele aos gritos, deve ser majorado para R\$ 10.000,00 o quantum indenizatório, corresponde a cinco vezes a maior remuneração do empregado, valor esse mais consentâneo e adequado à dimensão do ilícito praticado pelo réu, e da lesão dela advinda, aliado à enorme capacidade financeira do ofensor.” (TRT-1 - RO: 12977520125010064 RJ, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 03/09/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 10-09-2013).

tentar reduzir o impacto de suas condutas ao agredido deverá ser sopesado no momento da definição do *quantum* pelo juiz, uma vez que indica que o agressor não está propenso a reincidir nas práticas abusivas contra a dignidade alheia.

Sônia Mascaro Nascimento²³¹, por sua vez, propõe os seguintes critérios ao julgador para a aferição da compensação nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho: a) extensão e gravidade do dano; b) extensão da dor do ofendido; c) repercussão social do dano; d) possibilidade econômica do ofensor; e) análise do dolo ou culpa com que o ato foi cometido; f) reincidência; g) retratação espontânea; e h) caráter didático da condenação.

Com relação à base de cálculo utilizada para o cálculo da compensação devida, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº 4²³², na qual veda a utilização do salário mínimo como base de cálculo, sob pena de contrariar o dispositivo constitucional do art. 7º, IV²³³.

Desta feita, considerando o aludido dispositivo acima, Ana Paula Costa Guerzoni²³⁴ assevera que a melhor base de cálculo a ser usada na reparação dos danos morais (e, por conseguinte, na reparação por assédio moral) é a remuneração do empregado ou ofendido, uma vez que tal valor dá uma ideia melhor da condição social, profissional e econômica do agredido psicologicamente. Ao considerar a remuneração do empregado, o juiz pode entender melhor a situação fática na qual ele vive e aferir, com maior chance de acerto, qual o valor justo da compensação devida.

No entanto, pondera a referida autora²³⁵ arrebatando a questão:

Todavia, jamais será possível estabelecer qualquer critério objetivo e uniforme para guiar o julgador na difícil tarefa de arbitramento da reparação dos danos morais. Cabe ao juiz atentar para as particularidades do caso concreto e, com cautela e prudência, estimar um valor razoável para a compensação da vítima e a punição do lesante. Trata-se de um verdadeiro juízo por equidade, definido por Tércio Sampaio Ferraz Júnior como “o recurso a uma espécie de intuição, no concreto, das exigências da justiça enquanto igualdade proporcional”.

O julgador brasileiro, ao arbitrar um valor razoável para compensar toda a humilhação pela qual um trabalhador passou em seu ambiente de trabalho, utiliza as variáveis

²³¹ NASCIMENTO, op. cit., p. 192.

²³² Súmula Vinculante nº 4: “Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

²³³ NASCIMENTO, op. cit., p. 192.

²³⁴ GUERZONI, op. cit., p. 118.

²³⁵ Ibid., p. 118.

específicas de cada caso em particular, considerando a pessoa do agredido e do agressor, suas condições sociais e o dano causado. Entretanto, seria possível que houvesse critérios mais objetivos para a aferição do *quantum* devido em casos de assédio moral empregatício, mesmo este se tratando de um direito imaterial, evitando, assim, compensações desproporcionais em cada juízo?

Parece-nos que tal resposta seja negativa, uma vez que cada caso traz sua peculiaridade que deve ser analisada e sopesada devidamente pelo órgão julgador, à luz do princípio do livre convencimento motivado do juiz (art. 131 do CPC/73), sempre observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a fim de trazer, mesmo que não em sua plenitude, uma atenuação de toda a dor, humilhação e violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho.

4.6 Prova, ônus da prova e meios de prova no assédio moral

No mundo jurídico, o tema de provas é de suma importância, uma vez que a máquina judiciária não deve ser movimentada sem que a parte autora tenha um mínimo probatório para comprovar o que foi alegado. Conforme lição de Carreira Alvim, “idem est et non esse et non probari”, isto é, “não ser e não provar é a mesma coisa”²³⁶. Dessa forma, a prova serve como verdadeira ponte que liga um universo desconhecido à convicção motivada do juiz.

O magistrado deve se atentar aos elementos de provas produzidos nos autos para, então, formar seu convencimento e tomar sua decisão. Assim, alegações vazias, sem suporte probatório mínimo, direto ou indireto²³⁷, estão fadadas ao fracasso, uma vez que não possuem força para formar o convencimento do juiz, consagrando, ao final, a segurança jurídica.²³⁸ Para Vicente Greco Filho, não se busca a certeza absoluta, que é impossível de ser alcançada,

²³⁶ ALVIM, José Eduardo Carreira apud SILVA, op. cit., p. 278.

²³⁷ Segundo Daniel Amorim Assumpção “a prova direta é aquela destinada a comprovar justamente a alegação de fato que se procura demonstrar como verdadeira. Já a prova indireta é aquela destinada a demonstrar as alegações de fatos secundários ou circunstanciais, das quais o juiz, por um raciocínio dedutivo, presume como verdadeiro o fato principal. As provas indiretas são conhecidas como *indícios*”. NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 406.

²³⁸ SILVA, op. cit., p. 278.

mas sim a certeza relativa o suficiente que tenha o condão de formar a convicção do julgador²³⁹.

Como se percebe, a prova tem como objetivo lançar luzes ao convencimento do magistrado em busca da justiça no caso analisado. No entanto, em relação ao assédio moral, algumas dúvidas surgem quanto à possibilidade do juiz ter acesso a provas que formem seu convencimento, já que o sentimento de inferioridade, a agressão psicológica, as condutas lesivas à dignidade humana experimentadas pelo agredido, são únicas, não podendo ser reproduzidas, nem para meio probatório em processo.

Além destes sentimentos intrínsecos vivenciados pela vítima do assédio moral, há, também, situações em que a prova se torna mais difícil, como, por exemplo, quando o assédio se dá em lugar fechado, longe dos olhos das demais pessoas, ou até de forma tão sutil que chega a passar despercebido pelos próprios colegas de trabalho.

Não obstante tais situações, a vítima do assédio moral que ingressar no Judiciário com o objetivo de ser compensada por toda a situação atentatória contra sua dignidade, deverá apresentar, ao menos, indícios de provas que constituem seu direito e evidenciar os fatos causadores do assédio moral²⁴⁰. No entanto, se forem apresentadas apenas indícios de provas, ao longo do processo deverá ser demonstrada, de forma incontestável, que houve o assédio moral, ou seja, todos os seus elementos caracterizadores devem estar presentes. A jurisprudência pátria, assim, vem reconhecendo a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho apenas quando há prova robusta de sua existência²⁴¹.

²³⁹ FILHO, Vicente Greco apud NASCIMENTO, op. cit., p. 178.

²⁴⁰ Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL. PROVA. O dano causado ao acervo imaterial do indivíduo, consoante majoritária corrente doutrinária, prescinde de prova, pois este se encontra *in re ipsa*, o que significa dizer que a dor moral se prova por si mesma. O que se impõe evidenciar é o fato causador do dano. Restando comprovado nos autos que a obreira fora vítima de perseguição, com vistas a destituí-la da função comissionada ocupada de Analista Pleno, caracterizando manipulação perversa, ocasionando-lhe grave sofrimento no trabalho, com malferimento a direitos personalíssimos da trabalhadora, tem-se por caracterizado o assédio moral, restando devida a indenização respectiva. [...]” – nosso grifo. (TRT-10 – Recurso Ordinário nº 00575-2011-010-10-00-6, Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Data de Julgamento: 01/08/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 10/08/2012 no DEJT).

²⁴¹ Nesse sentido, reiterado posicionamento da jurisprudência: “ASSÉDIO MORAL - PROVA. O assédio moral, também conhecido como “mobbing”, pode ser definido como “atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima” (Márcia Novaes Guedes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 33). **Diante desse conceito, tem-se como certo que a caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos persecutórios capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado.** Não havendo prova nos autos neste sentido, imperiosa a manutenção da sentença”. – grifo nosso. (TRT-9 108972010863909, Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI, 4A. TURMA, Data de Publicação: 16/11/2011)” e “ASSÉDIO MORAL. **PROVA ROBUSTA. Para caracterização do assédio moral, deve, o reclamante, produzir prova cabal e robusta dos fatos persecutórios capazes de ensejar o reconhecimento do alegado dano** (arts. 818, da CLT, e 333, I, do CPC), o

Em relação ao ônus da prova, a doutrina o divide em duas partes, quais sejam: ônus subjetivo e objetivo da prova. Quanto ao subjetivo, a questão do ônus da prova é analisada sob a perspectiva de quem deverá ser o responsável pela produção da prova. Já o ônus objetivo refere-se a uma regra de julgamento a ser utilizada pelo juiz no momento em que for sentenciar, caso a prova apresentada se mostre insuficiente ou inexistente, persistindo os fatos controvertidos sem a devida comprovação probatória. Assim, caso o magistrado constate, no momento de proferir a sentença, que as provas produzidas foram insuficientes ou inexistentes, deverá aplicar esta regra de julgamento e indicar qual parte tinha o ônus da prova, colocando-a numa desvantagem processual²⁴².

A CLT disciplina o assunto em seu art. 818, ao estabelecer que o ônus da prova incumbe à parte que a fizer. No entanto, este conceito apresentado pelo código trabalhista se mostra insuficiente, razão pela qual se aplica, subsidiariamente, o art. 333 do CPC, segundo o qual o ônus da prova é incumbido ao autor quanto aos fatos constitutivos de seu direito, e ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo de seu direito.

Considerando os dispositivos acima, e que as alegações de assédio moral na relação de emprego são de ordem constitutiva do direito, uma vez que podem ensejar a compensação pelos danos psíquicos e físicos causados, o ônus da prova é daquele que alegar a agressão psicológica, que deverá apresentar, ao menos, algum indício de prova²⁴³ e indicando as provas que pretende produzir na instrução.

Nos dizeres precisos de Jorge Luiz de Oliveira da Silva²⁴⁴:

Desta forma, se a pessoa que se diz vítima do processo de assédio moral no ambiente de trabalho aciona o Judiciário com meras alegações, destituídas do mínimo conteúdo probatório capaz de emoldurar suas postulações, não só terá rechaçada sua pretensão, como também contribuirá para o enfraquecimento do

que não ocorreu no presente caso. As testemunhas indicadas pelo reclamante foram visivelmente contraditórias entre si, ao passo que as ouvidas pela ré asseguraram a inocorrência de qualquer ato discriminatório, principalmente, passível de reparação. Recurso do reclamante a que se nega provimento.” – nosso grifo. (TRT 9ª Região. nº 6532011655908, Relatora: Sueli Gil El-Rafihi, 6A. Turma, Data de Publicação: 24/01/2012).

²⁴² NEVES, op. cit., p.416.

²⁴³ Nas palavras de Renata Schimdt Gasparini: “A distribuição e a valoração do ônus probatório nessas hipóteses são por demais delicadas, já que o trabalhador que alega o assédio deve apresentar mínimo de comprovação, e fala-se até mesmo em indícios de prova da prática de assédio patronal, já que esse tipo de conduta se concretiza de forma quase oculta e por pequenos e repetitivos atos e gestos que visam a desestabilizar o empregado e o seu equilíbrio psíquico no ambiente do labor”. GASPARINI, Renata Schimdt apud BALDINI, Renato Ornellas. **Distribuição dinâmica do ônus da prova no direito processual do trabalho**. 234 f. 2013. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013, p. 171. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05122013-093647/pt-br.php>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

²⁴⁴ SILVA, op. cit., p. 281.

fenômeno. A consequência da reiteração de tais ocorrências será o descrédito que pairará sobre a temática, estabelecendo nos julgadores justificada desconfiança.

No entanto, há casos específicos em que o autor vítima do assédio moral não tem meios de provar a ocorrência do psicoterror, seja porque as agressões se deram de forma sutil, seja porque se deram em um ambiente fechado, longe dos olhos das demais pessoas do ambiente de trabalho, ou qualquer outro motivo. Nesses casos, o juiz pode dispensar o reclamante de produzir provas caso se convença de indícios de prática da agressão cometida²⁴⁵, como, por exemplo, rigor excessivo e tratamento diferenciado, dentre outros, aplicando-se, portanto, a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova²⁴⁶.

Dessa forma, o magistrado poderá, utilizando-se subsidiariamente o art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor²⁴⁷, determinar a inversão do ônus da prova, no caso de se apurar que há verossimilhança da alegação ou hipossuficiência.

Pode-se questionar se o aludido diploma poderia ser aplicado às situações de assédio moral. A resposta é positiva. O CDC tem como principal função proteger o consumidor de sua situação de vulnerabilidade frente ao produtor, situação esta que pode ser transpassada para o assédio moral, na qual muitas vezes o agredido está numa situação vulnerável que não o permite sair daquele ambiente degradante ou, quando o sai, sua dignidade já fora bastante atingida, e seu psicológico destruído. Assim, a mesma *ratio* protetiva do CDC pode ser encontrada, também, nas normas trabalhistas, considerando o desequilíbrio econômico existente na relação de emprego entre o empregador e o empregado.

Por fim, o tema de meios de prova ganha muita evidência quando se analisa o assédio moral, ainda mais considerando as novas formas eletrônicas de se fazer prova da situação vexatória reiterada a que o reclamante está submetido .

²⁴⁵ Mauro Schiavi aduz que “há muitas hipóteses de eclosão do dano moral na relação de trabalho em que a dificuldade de se produzir prova do ato lesivo apto a gerar o dano moral é extremamente difícil, como nas hipóteses em que o fato acontece sem a presença de terceiros, como em salas fechadas, como o assédio moral e até mesmo o assédio sexual. A falta de publicidade de tais atos não pode acarretar o não ressarcimento do dano moral. (...) Acreditamos que, nessas hipóteses, o juiz deve se guiar, principalmente, pelas regras de indícios e presunções, pelas regras de experiência do que ordinariamente acontece (arts. 335 do CPC e 852-D, da CLT), pela prova indireta, pela razoabilidade da pretensão e dar especial atenção à palavra da vítima”. SCHIAVI, Mauro apud BALDINI, op. cit., p. 171.

²⁴⁶ BALDINI, op. cit., p. 171.

²⁴⁷ Art. 6º São direitos básicos do consumidor: VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.

Aplica-se à temática a regra geral prevista no art. 332 do CPC²⁴⁸, no sentido de se admitir todos os meios de provas legais, morais e legítimos do direito, mesmo que não previstos no referido código processual. Há de se considerar também o previsto no art. 5º, LVI, da CF/88²⁴⁹, na qual vedam, no processo, provas obtidas por meios ilícitos.

Nesse diapasão, a vítima do assédio moral pode se utilizar dos mais variados meios de prova, desde que observadas as restrições nos dispositivos acima, a fim de comprovar a existência do fenômeno no ambiente de trabalho, bem como as consequências para sua saúde.

Considerando o exposto, a prova testemunhal é muito importante para se constatar a ocorrência do assédio moral, uma vez que não são raras as vezes que a vítima tem dificuldade de provar os atos ilícitos atentatórios contra sua dignidade humana. As testemunhas veem todo o psicoterror a que o agredido está submetido, todas as humilhações e desagravos, podendo fazer um relato mais fidedigno à realidade²⁵⁰.

Além da prova testemunhal, tem-se também a prova documental. A vítima do assédio moral no ambiente de trabalho deve guardar qualquer tipo de documento que possa comprovar as agressões psicológicas que vem sofrendo, como, por exemplo, panfletos, memorandos, mensagens eletrônicas, bilhetes, etc²⁵¹. Logicamente, um único documento pode não ter a força necessária para comprovar a ocorrência do assédio moral, no entanto, aliado a outros meios de prova, como a testemunhal, pode-se chegar ao potencial probatório necessário para confirmar o assédio.

²⁴⁸ Art. 332. Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa.

²⁴⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

²⁵⁰ Nesse sentido: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS VIVIDAS PELOS EMPREGADOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DESPROVIMENTO. À autora cabia provar o dano moral alegado, ônus do qual, segundo o v. acórdão regional, se desincumbiu, eis que restou comprovado, principalmente, diante da prova testemunhal produzida, que a empregada era assediada por superior, por meio de condutas abusivas e atentatórias a sua dignidade. Caracterizada a humilhação e constrangimento, face o assédio moral, inafastável o óbice da Súmula 126/TST. Agravo desprovido.” (TST - AIRR: 1293409620075040007, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 19/08/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2009) e “As testemunhas arroladas pelas partes, obviamente, irão defender, ou relatar, o fato de acordo com o ponto de vista de quem as apresentou, caberá ao Magistrado, no exercício da prestação jurisdicional, o julgamento das declarações e a devida adequação para apreciação do direito. A prova testemunhal produzida pela reclamante mostrou-se segura, robusta e convincente. Confirmou a ocorrência do assédio praticado por seu superior hierárquico, atestando, inclusive, a existência de comentários na empresa sobre o comportamento recorrente do Sr. D.H.” (TRT 11ª Região – 2ª Turma, RO 0063200-69.2008.5.11.0001. Rel. Des. David Alves de Mello Júnior. Julgamento: 16/06/2010, DEJT: 22/06/2010).

²⁵¹ SILVA, op. cit., p. 288.

Em relação às mensagens eletrônicas, muito comuns atualmente devido ao avanço tecnológico, Jorge Luiz de Oliveira da Silva explica que:

Ainda no contexto das provas documentais, as mensagens eletrônicas (*e-mails*) despontam com destaque²⁵². O incremento da informática e desse tipo de comunicação interpessoal acaba por gerar um imenso trânsito de informações. Se a vítima de assédio moral é destinatária de ações que integram a prática, por intermédio de mensagens eletrônicas enviadas pelo assediados, deve, desde a primeira mensagem, catalogá-las e guardá-las, posto que, futuramente, podem servir como valioso meio de comprovação das agressões sustentadas. No entanto, insistimos que, muitas vezes, uma só mensagem não possui o condão de identificar plenamente a prática do assédio moral, mas o conjunto de mensagens, ou mesmo a agregação de uma delas ao restante das provas produzidas, poderá demarcar com bastante precisão a realidade dos fatos alegados. Da mesma forma, as postagens em redes sociais (*twitter*, *facebook*, *orkut*, dentre outras) e redes de vídeo (*youtube*) também podem revelar importante acervo probatório. Tais postagens, por ser possível sua remoção por parte do autor, deverão ser copiadas em arquivo próprio pela parte que sentir ofendida.

Dessa forma, além da importância das novas mídias em difundir informações e servir de lazer, servem, também, como meio de ofensas, constrangimentos e humilhações ao trabalhador. Aquele que se sentir lesado pela prática de alguma agressão psicológica nesses novos meios digitais deve juntar todo o tipo de prova possível e levar ao conhecimento do Poder Judiciário a fim de obter a prestação jurisdicional cabível.

Também poderá caber prova pericial com o objetivo de se aferir a veracidade das informações apresentadas em juízo²⁵³. Tal prova pericial pode se dar tanto nos documentos levados pelas partes, quanto na própria pessoa agredida psicologicamente, por meio de um médico do trabalho. Muitas vezes as agressões reiteradas ao longo do tempo causam graves problemas de saúde, ocasionando depressão e, em alguns casos, até à morte. Assim, a perícia especializada poderá aferir com mais certeza quais os danos causados à saúde do trabalhador e qual sua extensão, e levar suas conclusões para análise do juiz.

²⁵² Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - COBRANÇA EXCESSIVA - As mensagens via email's não se tratam de mera cobrança de metas de produção, mas sim autêntico instrumento de coação psicológica e ameaça dirigida àqueles que não as atingissem. O trabalho em qualquer setor da economia deve ser considerado a serviço do homem, como meio de subsistência, realização, identidade e inserção social, inclusive no sistema financeiro, e não ao contrário, nivelando o ser humano como mera peça para o seu desiderato (lucro). Destaca-se não se olvidar que o cumprimento de metas em qualquer atividade laboral é lícito e imprescindível à organização do trabalho, porém, em nome dela, o empregador não pode ultrapassar os limites do seu poder potestativo, impingindo excessiva e habitual pressão aos empregados para atingi-las, caracterizando coação psicológica.” (TRT-9, Processo nº 1155-2007-664-9-0-7, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 09/06/2009).

²⁵³ SILVA, op. cit., p. 289.

Por fim, merece atenção as gravações a fim de se constatar o assédio moral no ambiente de trabalho. Cabe salientar que as interceptações telefônicas, aquelas obtidas por meio de “grampos”, quando não observadas as disposições contidas na Lei nº 9.296/1996 e no art. 5º, XII da CF/88²⁵⁴, são meios inidôneos de provas, portanto, são ilícitas, respondendo o autor pela interceptação civil, penal e administrativamente.

Não obstante, a mera gravação telefônica por parte de um dos interlocutores, é reconhecida como meio de prova legal e idônea. Assim, a vítima do psicoterror grava no seu próprio telefone todas as humilhações e constrangimentos que passa, cabendo ao magistrado fazer a devida valoração.

Merece destaque, a fim de exemplificar a licitude de gravação de conversa telefônica por parte de um dos interlocutores, o seguinte julgado, cuja ementa segue *in verbis*:

LICITUDE DA PROVA. GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES. É reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, bem como pelo Tribunal Superior do Trabalho, a validade probatória de diálogo gravado por um dos interlocutores, sem o conhecimento do outro, mormente se considerado que inexistente violação à privacidade e intimidade dos envolvidos nos diálogos, todos de cunho profissional, e que prova em questão se destina a comprovar o assédio moral sofrido pelo empregado, questão de nítida dificuldade probatória, justificando a utilização de tal medida. (TRT 4ª Região – 2ª Turma, Recurso Ordinário nº 0091700-35.2007.5.04.0015, Rel. Des. Alexandre Corrêa da Cruz, Julgado em 26/08/2010, DEJT 30/08/2010).

No mesmo sentido, admite-se a gravação ambiental para fins de comprovação do assédio moral no ambiente laboral, ressaltando-se, contudo, que tal gravação deve ser feita por um dos interlocutores, conforme entendimento pacífico do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal²⁵⁵.

²⁵⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

²⁵⁵ “GRAVAÇÃO AMBIENTAL. DESCONHECIMENTO DE UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. A gravação de conversa feita por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro para fins de comprovação de direito não possui a mácula da ilicitude. Hipótese em que a decisão recorrida alinha-se com a jurisprudência do TST e do excelso STF que no RE-583937, DJe 18/12/2009, reafirmou a validade desse meio de prova. Recurso de revista não conhecido.” (TST – 3ª TURMA, Recurso de Revista nº 162600-35.2006.5.06.0011, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, Julgado em 09/02/2011, DEJT 17/02/2011) e “DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PROVA POR MEIO DE GRAVAÇÃO AMBIENTAL. DEFESA DE INTERESSE LEGÍTIMO. LICITUDE. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é assente no entendimento de que a gravação ambiental realizada por iniciativa de um dos interlocutores, ainda que sem conhecimento do outro, nada tem de ilicitude, notadamente quando se destina a documentá-la em caso de

Portanto, conforme o exposto, há vários meios de provas capazes de comprovar a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Nesse diapasão, os meios digitais vêm revelando-se cruéis quando utilizados a minar o psicológico alheio. A vítima das humilhações frequentes e reiteradas deve colher o máximo possível de provas capazes de levar à convicção do juiz todo o sofrimento submetido. Os tribunais estão atentos às novas modalidades de agressão psicológica e vem condenando, acertadamente, os agressores a compensar toda a humilhação que causam à vítima.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve por objetivo analisar o fenômeno do assédio moral no Brasil, partindo-se de uma contextualização histórica acerca da evolução do Direito do Trabalho, bem como da globalização cada vez mais presente no dia-a-dia dos trabalhadores.

Após isso, passou-se a uma análise dos conceitos doutrinários e legislativos estrangeiros, para que se possa compreender como tal instituto vem sendo tratado na seara internacional e quais pontos o Brasil pode tomar para si a fim de ter uma maior proteção contra o *mobbing*.

Em seguida, analisou-se a própria figura do assédio moral e seus desdobramentos, destacando-se os tipos de assédio existentes e as consequências das condutas humilhantes e vexatórias ao empregado, à empresa e à sociedade como um todo.

Por fim, estudou-se o instituto da responsabilidade civil, realçando-se os pressupostos da responsabilidade civil subjetiva que pode ensejar a compensação pecuniária do assédio moral, além de uma análise da teoria dos novos danos, que engloba os danos materiais e imateriais.

Diante deste estudo, pode-se concluir que o assédio moral é uma conduta reiterada, com um objetivo claramente persecutório, que visa humilhar e constranger psicológica ou fisicamente a vítima, destruindo sua autoconfiança e atingindo todos a sua volta. Como se observou, a mente humana é muito criativa em criar situações que atentam contra a dignidade humana alheia, razão pela qual seria praticamente impossível prever, em um único tipo penal, todas as condutas possíveis do psicoterror, já que este é um conceito aberto.

Não obstante ainda não ter sido aprovada uma lei de âmbito federal contra o referido fenômeno, os instrumentos legais, doutrinários e jurisprudenciais existentes no Brasil já dão uma segurança à vítima em ter reparado os danos ocasionados a ela. Destaca-se o recente entendimento do Superior Tribunal de Justiça ao reconhecer o assédio moral de um agente público como ato de improbidade administrativa.

Mesmo tendo uma legislação sobre o assunto ainda aquém a de vários países, principalmente os europeus, a principal proteção no Brasil contra o assédio moral encontra-se na Constituição Federal de 1988, pois esta adotou a dignidade da pessoa humana como fundamento da república (art. 1º, III).

É necessário que haja mais estudos empíricos sobre o assédio moral no Brasil, sobretudo jurídicos, pois o que se pode perceber é que os estudiosos do tema buscam analisar o fenômeno sob um prisma eminentemente teórico e jurisprudencial, deixando de lado informações quantitativas que seriam interessantes para se verificar como o *mobbing* tem avançado nas relações trabalhistas brasileiras e quais medidas preventivas seriam as mais adequadas e quais medidas repressivas mais efetivas.

O assédio moral, portanto, é um mal tão antigo quanto o próprio surgimento do Direito do Trabalho, lá nos idos da Revolução Industrial, e que vem tendo uma atenção especial necessária por parte dos países a fim de se criarem políticas preventivas e repressivas contra ele. Não obstante, é necessário que os aspectos caracterizadores do assédio moral sejam analisados e levados em conta no momento da aferição prática se uma conduta se enquadra no fenômeno, sob o risco de sua banalização.

BIBLIOGRAFIA

ANDRADE FILHO, Antônio Carlos Barros de. Dano imaterial: a compreensão dos interesses jurídicos e de sua lesão segundo volume tridimensional da dignidade humana. **Jus Navigandi**, Teresina, a.17, n. 3115, 11 jan. 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/20826>. Acesso em: 14 maio 2014.

BALDINI, Renato Ornellas. **Distribuição dinâmica do ônus da prova no direito processual do trabalho**. 234 f. 2013. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013, p. 171. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05122013-093647/pt-br.php>. Acesso em: 20 jun. 2014.

BARRETO, M.; NETTO, N. B.; PEREIRA, L. B. **Do assédio moral à morte de si. Significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Gráfica e Editora Mtsunaga, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: a Violência Sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 188 f. 2005. Tese (Doutorado) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Entrevista. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>. Acesso em: 29 jan. 2014.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. **Síntese**, Porto Alegre, v. 16, n. 184., p. 136-151, out. 2004.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado – Como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Tradução de Juliana dos Santos Padilha. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 14 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 maio 2014.

BRASIL. **Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 15 jun. 2014.

BRASIL. **Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm>. Acesso em: 18 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Condenações por tratamento discriminatório sinalizam mudanças nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/condenacoes-por-tratamento-discriminatorio-sinalizam-mudancas-nas-relacoes-detrabalho?redirect=http://www.tst.jus.br/noticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 27 maio 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CUNHA, Rosângela Pereira da. O assédio moral na Justiça do Trabalho. **Justiça do Trabalho**, a. 27, n. 317, maio 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. As duas faces da nova competência da Justiça do Trabalho. **Revista TST**, v. 2, p. 2, p. 108, maio/ago. 2005. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3714/rev71_1_7.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 maio 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DURÃES, Wladimir de Oliveira. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 131 f. 2007. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ESPANHA. **Código Penal**. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>>. Acesso em: 21 mar. 2014.

ESPANHA. **La Constitución española de 1978**. Disponível em: <<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&fin=55&tipo=2>>. Acesso em: 21 mar. 2014.

EXISTE diferença entre assédio moral e dano moral? **Artigonal**. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/existe-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral-882443.html>>. Acesso em: 21 maio 2014.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 30 ed. São Paulo, Saraiva, 2003.

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

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GREY, Natália de Campos. Os novos danos. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 14, n. 2109, 10 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12600>>. Acesso em: 14 maio 2014.

GUERZONI, Ana Paula Costa. **A tutela jurídica do assédio moral no trabalho**. 178 f. 2008. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. **GVexecutivo**, v. 10, n. 11, jan./jun. 2011. (Especial: Pressões e angústias do mundo corporativo).

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: A violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitzer. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

IRACEMÁPOLIS. Prefeitura Municipal. **Lei municipal de Iracemápolis nº 1.163/00**. Disponível em: <<http://camarairacemapolis.sp.gov.br/camver/leimun/01163.html>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. v. 2.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. **Assédio Moral, Discriminação, Igualdade e Oportunidades no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil – Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010. v. 7.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. O assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio moral na relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, a. 33, n. 125, jan/mar 2007.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. **Acórdãos**. Disponível em: <<http://www.stj.pt/jurisprudencia/basedados>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

RESOLUÇÃO do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)). Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucs/18Resol.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2014.

SÁNCHEZ, Pablo Aramendi. El acoso laboral y el acoso moral: propuestas para su distinción conceptual y para su protección judicial. **Revista TST**, v. 15, n. 2, p. 118, abr/jun 2009.

SÃO PAULO (Estado). Lei n. 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Disponível em: <<http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Leud, 2012.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed. rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**, v. 2, p. 334, maio 2009.