



UNISUL

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
SÉRGIO CHEDE ENTRES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO,
NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Florianópolis/SC

2010/1

SÉRGIO CHEDE ENTRES

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO,
NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciado bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.(a) Dr.(a) Martha Lucia de Abreu Brasil.

Florianópolis/SC

2010/1

SÉRGIO CHEDE ENTRES

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO,
NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Licenciado Bacharel em Direito aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 14 de junho de 2010.

Professora e orientadora Martha Lucia de Abreu Brasil, Doutora.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Alexandre Russi, Doutor.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Diane Dal Mago, Doutora.
Universidade do Sul de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais que sempre me deram suporte e apoio investindo no meu crescimento e acreditando no meu potencial. A minha irmã, que sempre esteve presente em todos os momentos de minha vida. Agradeço ao meu amor eterno pela compreensão, respeito e ajuda.

Em especial quero agradecer a pessoa que mais me apoiou durante toda minha vida e se mostrou estar presente sempre que precisei minha avó Lygia de Souza Back Entres. Do fundo do meu coração quero agradecer essas pessoas por fazer minha vida cada dia mais especial obrigado.

RESUMO

O objetivo desta monografia é analisar o ato do assédio moral no trabalho e o posicionamento do Estado de Santa Catarina perante este fenômeno. Para tanto, foram abordadas estatísticas do assédio moral nas organizações do trabalho e seu contexto histórico. A definição e os tipos de sujeitos do assédio moral no trabalho são de suma importância, tendo em vista a necessidade da presença desses para a caracterização do assédio. Também vimos a necessidade de prevenção por parte da empresa e da sociedade. Continuando, foram analisadas as possibilidades jurídicas de se obter reparação por danos morais e materiais, em decorrência de assédio moral no trabalho e o dever de indenizar quando caracterizado o dano. Também foram abordados aspectos processuais do tema, como: o nexo de causalidade entre o dano e a ação, bem como o ônus da prova e a fixação do valor decorrente do dano moral e material. Por fim, tratamos de verificar as leis que versam sobre o assédio moral no trabalho e como o Estado de Santa Catarina se posiciona contra esse mal.

Palavras-chave: Responsabilidade civil. Competência. Legislação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
I ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	9
2 ASSÉDIO MORAL: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E HISTÓRIA.....	9
2.1 TERMINOLOGIAS APLICADAS À INCIDÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL	12
2.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
2.3 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	14
2.4 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	16
2.5 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	18
2.5.1 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE	19
2.5.2 ASSÉDIO HORIZONTAL	20
2.5.3 ASSÉDIO MISTO	21
2.5.4 ASSÉDIO DESCENDENTE	22
2.6 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS	23
II A RESPONSABILIDADE CIVIL E O DIREITO À INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL	25
3 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL	25
3.1 DO DANO MORAL	29
3.2 DISTINÇÃO ENTRE DANO PATRIMONIAL E DANO MORAL	31
3.3 ASSÉDIO MORAL COMO DANO E O DEVER DE INDENIZAR: RESPONSABILIDADE CIVIL	32
3.4 O NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O DANO E A AÇÃO	36
3.5 PROVA DO ASSÉDIO MORAL	38
3.6 A VALORAÇÃO DO DANO MORAL DECORRENTE	39
III JURISPRUDÊNCIA E LEGISLAÇÃO ACERCA DO ASSÉDIO MORAL, NO TRABALHO, NO ESTADO DE SANTA CATARINA.	42
4 LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	42
4.1 DOS PROJETOS DE LEI NO ESTADO DE SANTA CATARINA	42
4.1.1 DOS VETOS	46
4.2 DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO	48

5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	61
ANEXOS	64
ANEXO A – LEI Nº 14.651, DE 12 DE JANEIRO DE 2009.....	65
ANEXO B – LEI Nº 14.412, DE 17 DE ABRIL DE 2008.	67

1 INTRODUÇÃO

A ocorrência do fenômeno denominado assédio moral é prática antiga em nossa sociedade, entretanto, seu estudo mais aprofundado começou por meio da pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista, Marie-France Hirigoyen. Tais estudos começaram a ser mais disseminados em detrimento do constante crescimento do assédio moral no trabalho. O fator desencadeante foi o aumento da competição por emprego na sociedade capitalista em que vivemos, a qual apresenta altas taxas de desigualdade social que, por consequência, torna as pessoas cada dia mais inseguras quanto à estabilidade no trabalho.

O fato de a premissa dessa sociedade contemporânea ser o consumo deliberado de bens materiais e a busca desenfreada por lucro e poder, torna, indubitavelmente, o ambiente de trabalho um lugar apto à incidência do assédio moral.

Nesse contexto, o presente estudo alisar a questão do assédio moral, sua história na organização do trabalho, bem como demonstrará que tal tema passou a ser analisado com mais zelo e atenção no Brasil somente nas últimas décadas, com o surgimento de novas doutrinas jurídicas, projetos de leis, bem como pela marcante presença nos Tribunais trabalhistas pátrios.

Assim sendo, esse atentado à ordem psíquica do trabalhador, que atinge os direitos da personalidade em suas várias facetas é reconhecido a partir da análise da vítima e do agressor no ambiente da organização do trabalho, haja vista que os elementos configuradores para a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho são: repetição da conduta, premeditação e, verificação dos sujeitos ativo e passivo.

Além de uma análise do assédio moral no tempo, de suas características e terminologias, faz-se necessário um aprofundamento da esfera jurídica, para podermos delimitar o tema e facilitar uma comprovação do assédio moral no trabalho.

Adentrando no mundo jurídico, importante mencionar que a conduta do assédio moral, por causar graves transtornos à ordem moral do trabalhador, ensejará a responsabilidade civil do agressor e seu dever de indenizar.

Para tanto, serão analisados pormenorizadamente os aspectos da responsabilidade civil, quais sejam: o dano moral; o dano patrimonial; a responsabilidade civil objetiva; a responsabilidade civil subjetiva e; o liame entre dano, nexos de causalidade e a ação. Reportando-se, também, às questões processuais relativas ao ônus da prova e à fixação do valor a ser indenizado.

A verificação da incidência e posterior aplicação de uma condenação ao agressor, bem como a fixação do *quantum* indenizatório por parte do magistrado são de suma importância, pois além de trazer um conforto à vítima, reportará certa conscientização aos empregadores e superiores hierárquicos, no sentido de respeito à saúde e à dignidade da pessoa do empregado.

Por conseguinte, tendo em vista que os magistrados catarinenses têm confrontado com este tema de modo cada vez mais crescente, além de não haver no Brasil uma legislação trabalhista sobre o tema e no Estado de Santa Catarina não haver nenhuma lei consistente voltada para o servidor público, o presente estudo monográfico abordará e fará uma análise minuciosa de alguns projetos de leis que tramitaram na Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina, bem como de recentes posicionamentos jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

I ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2 ASSÉDIO MORAL: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E HISTÓRIA

Devido à importância do assunto, faz-se necessário introduzirmos buscando um contexto na organização do trabalho. Para tanto, vale buscar os estudos de Candy Florencio Thome:

O assédio moral é um problema que vem crescendo mesmo em países como Austrália, Áustria, Dinamarca, Alemanha, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos da América, onde a situação socioeconômica é melhor do que nos países periféricos. Uma pesquisa na União Europeia, de 1996, com base em entrevistas com 15.800 pessoas nos Estados-membros – na época, quinze –, demonstrou que 8% dos entrevistados sofreram assédio moral ou intimidação no ano anterior.¹

Marc Dallemange afirma que: “Em 2000, esse número subiu para 9% de um total de 13 milhões de trabalhadores europeus.”²

O instituto International Labour Organization que promove políticas preventivas e programas que são desenvolvidos para proteger os trabalhadores em ocupações perigosas e setores apurou, num de seus estudos que, “no Japão, quando a Tokyo Managers`Union estabeleceu um “Bullying hot-line”, recebeu, de junho a outubro de 1996, mais de 1700 pedidos de consulta.”³

Pesquisa feita na França Phillippe Ravisy diz que: “Em março de 2004, 24% das pessoas pesquisadas consideravam-se vítimas de assédio moral.”⁴

Conforme a Conferência da Organização Mundial da Saúde “sobre saúde mental e trabalho, que ocorreu entre 12 e 15 de janeiro de 2005, as empresas e governos da União Européia gastam cerca de 20 bilhões de euros com custos relativos a estresse, assédio moral e outras intimidações psicológicas.”⁵

¹ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

² DALLEMAGNE, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION Disponível em: <www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violxk/violwk.htm>, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

⁴ RAVISY, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

⁵ Mental health and working life, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

Já no Brasil, Margarida Barreto em estudo voltado aos empregados que haviam sido afastados por doença do trabalho e, posteriormente, retornados, relata que: “De 2.072 trabalhadores entrevistados, 870 afirmam que vivenciaram situações de humilhação.”⁶

Outra pesquisa realizada foi feita pela Comissão de Gênero do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobras, que diz:

Durante o período de 02 de janeiro a 10 de fevereiro de 2006, com 18.541 respostas de seu empregados, 25% das mulheres e 20,2% dos homens que responderam à pesquisa afirmaram já ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho, ao passo que 36,4% das mulheres e 31,4% dos homens que responderam à pesquisa afirmaram já ter presenciado situações de assédio moral no ambiente de trabalho.⁷

Podemos notar que este fenômeno ocorre tanto nos países desenvolvidos como nos subdesenvolvidos, e suas formas dominantes de assédio, surgidas no passado, ressurgem nos dias atuais. Tendo em vista a grande quantidade de debates entre profissionais na área jurídica e médica, projetos de lei encaminhados e tantos aprovados nos âmbitos federais, estaduais e municipais. São alguns exemplos pelo qual o assédio moral volta com força às discussões atuais.

Segundo Marie-france Hirigoyen, “Além dos aspectos econômicos, outros fatores influenciam a consubstanciação do assédio moral no trabalho. O direito sempre foi intrinsecamente ligado à cultura, tendo, com essa, uma retroalimentação constante. No caso do assédio moral, tais ligações são bem nítidas”⁸

Vale ressaltar, olhando para o passado, os ensinamentos trazidos por André Luiz S. Aguiar:

O período da escravidão foi marcado por vários tipos de atrocidade em nome de uma produção agrícola intensa, e com inúmeros efeitos negativos, com as humilhações, os castigos,⁹ as mortes, as privações, as separações familiares e as perseguições.

Neste sentido continua o autor:

A industrialização brasileira foi marcada pela precariedade das relações de trabalho que, desde os primórdios da revolução industrial, passando pelo seu segundo e terceiro ciclos de desenvolvimento e crise, as

⁶ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC / FAPESP, 2003 p. 29.

⁷ PETROBRAS. Pesquisa de gênero da Petrobras. Disponível em: <http://www2.petrobras.com.br/ouvidoria/portugues/pesquisadegenero/trabalhos_assedio.htm>. Acesso em: março de 2010.

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 28.

⁹ AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização por maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 22.

doenças, mesmo aquelas diretamente causadas por processo de trabalho, encontram resistências para serem reconhecidas pelo patrono e pelo Estado.

Dessa forma, os estudos históricos envolvendo empregado e empregador demonstram a extorsão que sofriam os imigrantes e o abuso sofrido pelos trabalhadores, deixando manchada a idéia de que numa relação de trabalho precisam-se aceitar as condutas abusivas advindas da chefia.

De acordo com André Luiz Souza Aguiar:

Os traços típicos e característicos da cultura brasileira não estão distantes do cotidiano organizacional: o estilo paternalista e autoritário de administrar foi gerado no engenho, na casa-grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial.¹⁰

Resta claro, que as atrocidades que eram cometidas na história foram substituídas por formas mais fáceis de escapar da comprovação da justiça, ou seja, mascarando as agressões visíveis ao olho nu utilizando-se de (gestos, palavras, comportamento, atitudes...) com o intuito de atingir moralmente o indivíduo desrespeitando assim a dignidade da pessoa humana.

Como demonstra a decisão proferida pela Relatora Vania Maria da Rocha do TRT, da 14ª Região:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando comprovado o assédio é devida a indenização. Recurso Improvido.¹¹

O assédio moral também é conhecido como hostilização no trabalho, ou assédio psicológico no trabalho. Na língua portuguesa, o verbo “assediar” é definido da seguinte forma: “pôr assédio, cerco, ou sítio a (uma praça ou lugar fortificado). Perseguir com insistência, importunar”.¹²

Em culturas distintas é também conhecido como: mobbing, bullying, harcèlement moral, whistleblowers ou ijime. Apesar dos diversos termos usados para mesma definição, essas nomenclaturas trazem sutis diferenças.

¹⁰ AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização por maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 30.

¹¹ RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. 1ª Turma. Recurso ordinário 00733.2007.004.14.00-8. Relatora: Juíza Vania Maria da Rocha Abensur. Publicado em 13 de fev. 2007. Disponível em: <<http://www.trt14.gov.br>>. Acessado em: mar. de 2010.

¹² AULETE, Caldas. **Dicionário contemporâneo da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Delta, 1958. p. 521.

2.1 TERMINOLOGIAS APLICADAS À INCIDÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL

Com os votos pela emersão do tema nos dias atuais, a autora Marie-France Hirigoyen diz que: “O *mobbing* – do inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, perseguir e sitiar, o termo foi utilizado presumivelmente pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, destacando a violência de grupos infantis dentro das escolas alemãs, especificamente contra determinadas crianças”.¹³

Na década de 1980, as primeiras pesquisas sobre o assédio moral no trabalho iniciaram no campo da Medicina e da Psicologia do trabalho. Segundo Márcia Novaes Guedes, ao escrever seus estudos do *mobbing*:

[...] foi no começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.¹⁴

O termo *mobbing*, segundo a autora, “relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física”¹⁵

Outra terminologia utilizada neste fenômeno é o *bullying*, do inglês *to bully*, que significa tratar com desumanidade e grosseria, *bully* é uma pessoa tirana, que ataca os mais fracos.¹⁶

A autora Hirigoyen “destaca que o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*, referindo-se mais à violência individual do que organizacional: “vai desde chacotas e isolamento, até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas”.¹⁷

O Estado de Santa Catarina tem Lei aprovada de iniciativa de seu Governador Luiz Henrique da Silveira versando sobre o *bullying*, vejamos: “Fica o

¹³ HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 76.

¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 27.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 78.

¹⁶ WIKIPÉDIA, A enciclopédia livre. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying>> Acesso em: maio de 2010.

¹⁷ HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 85.

Poder Executivo autorizado a instituir o Programa de Combate ao *Bullying*, de ação interdisciplinar e de participação comunitária nas escolas públicas e privadas do Estado de Santa Catarina.”¹⁸

Já o termo *harcèlement* moral, Hirigoyen diz que:

Foi estudado desde 1976 pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, o termo *harassment* somente em 1990 foi introduzido e popularizado pelo artigo de Heinz Lumann, nos Estados Unidos, caracterizado como o assédio de uma pessoa contra a outra para provocá-la, atormentá-la e miná-la. São as agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa.¹⁹

“*Whistleblowers*, refere-se àquele que acaba perseguido por ser quem “aperta a campainha ou desfaz o estopim”, o *whistleblowers* são, na prática, aqueles que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema”²⁰

Segundo Hirigoyen:

O termo *ijime* (assédio em japonês) surgiu como fenômeno, por volta de 1972, como um instrumento de controle social e de adaptação dos trabalhadores aos múltiplos regulamentos impostos. Na década de 1990 ele passa a ser amplamente relacionado ao ambiente escolar é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações inflingidas às crianças no colégio, mas 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. Como os japoneses não apreciam o individualismo, o objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados.²¹

E mais, “nessa mesma década, no âmbito do trabalho, o *ijime* dá lugar ao *madogiwazoku*, uma espécie de assédio moral mais cruel, que visa a levar o trabalhador mais velho e menos útil para a organização a deixar a empresa.”²²

Qualquer das expressões citadas em português pode levar à noção, ainda que precária, do instituto examinado, diferentemente do que ocorre com os termos estrangeiros, cada termo conduz a uma região e organização diversa, mas o fato é

¹⁸ SILVEIRA, Luiz Henrique da. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Lei nº 14.651, de 12 de janeiro de 2009. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php?option=com_wrapper&Itemid=163>. Acessado em: jun. de 2010.

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 81.

²⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 81.

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 83.

²² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 85.

que, independentemente desta terminologia ou meio cultural onde se contextualiza, o assédio moral é um “fenômeno social”.

2.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como vimos, o assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública. Embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho.

2.3 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O conceito que melhor encontramos para definir o assédio moral é o que interessa a diversos ramos da ciência, tais como: medicina, sociologia, psicologia e as ciências jurídicas, entre outros. Conceito este elaborado pela médica do trabalho, Dra. Margarida Barreto:

É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a, e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.²³

Marie-France Hirigoyen “afirma que as agressões, no assédio moral, são fruto de um processo inconsciente de destruição psicológica, constituindo-se, tal processo, de atos hostis mascarados ou implícitos, de um ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico, por meio de palavras, alusões, sugestões de “não ditos”. A autora retrata um processo real de destruição moral, que pode conduzir à doença mental ou a suicídio.”²⁴

Ainda sobre o conceito de assédio moral, define o professor de direito Léo da Silva Alves:

O conceito está ligado à humilhação. Pode-se dizer que é um sentimento que a pessoa experimenta de ser ofendida, menosprezada, rebaixada,

²³ BARRETO. apud, GLÖCKNER, César Luís Pacheco, **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004, p. 15.

²⁴ HIRIGOYEN, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.35.

inferiorizada, submetida, constrangida e ultrajada por terceiro. É sentir-se, assim, um ninguém, uma criatura sem qualquer valor, um verdadeiro inútil. E disso advém a mágoa, a revolta, a raiva, a vergonha e a indignação. A humilhação, afinal, causa dor, tristeza e sofrimento. O assédio moral constitui risco invisível, porém grave, com reflexos no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.²⁵

Embora não exista uma definição legal do que seja o assédio moral, a Lei Municipal n. 13.288, do ano de 2002, de São Paulo/SP, conceitua como:

Todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.²⁶

Vale levantar a definição trazida pela autora Márcia Novaes Guedes, que considera o assédio moral no trabalho como:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.²⁷

“Considerando a organização do trabalho, o assédio moral agrega dois elementos, ou seja, o abuso de poder e a manipulação perversa, sendo que se instala no ambiente de trabalho, de forma gradativa”²⁸, “normalmente é precedido de um conflito direcionado, que se manifesta por erros e abuso na administração de pessoal ou nas relações interpessoais, e a evolução deste conflito gera o assédio moral, que, de início, manifesta alguns efeitos psicossomáticos (cansado, fadiga, desinteresse) com conseqüente queda na produtividade e absenteísmo, sendo certo que tende a agravar a saúde psicofísica da vítima e excluí-la do ambiente de trabalho.”²⁹

²⁵ ALVES, Léo da Silva. **Assédio Moral: uma nova abordagem nas relações de trabalho**. Consulex, Brasília, n. 899, janeiro 2002. p.4.

²⁶ TATTO, Arselino. CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO – SP. Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.camara.sp.gov.br/cr0309_net/forms/frmPrincipal.aspx>. Acessado em: mar. de 2010.

²⁷ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005. p. 32.

²⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 66.

²⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Jaruá, 2005, p. 38.

Consoante leciona o autor Jorge Luiz de Oliveira da Silva, quanto no alcance do assédio: “os atos de assédio moral podem se dar, também, fora da jornada de trabalho, desde que ocorram em decorrência de tal trabalho.”³⁰

Com importante participação nos estudos do assédio moral no trabalho, o site assediomoral.org.br defini este fenômeno como:

(...) 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.³¹

Portanto, não resta dúvida de que o assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, como integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego, o que pode se transformar em problema social, gerado pelo desemprego forçado. Assim, trata-se de conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que defende e protege a dignidade humana e seus direitos de personalidade, bem como contrária às normas tutelares celetistas, haja vista que se consubstancia em grave violação contratual, passível de gerar a demissão por justa causa (CLT, art. 482) ou rescisão indireta (CLT, art. 483).

2.4 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Diante do exposto, identificamos o conceito do que seria o assédio moral, ou seja, forma de violência psíquica praticada no local de trabalho e verificando a inexistência de legislação específica sobre o assédio no ambiente da relação de trabalho, é necessário buscarmos identificar seus elementos caracterizadores, justamente para diferenciar o fenômeno de outros fenômenos ou causas que ocorrem no ambiente de trabalho, porém, que não se confundem com o assédio moral.

Para tanto, cito os ensinamentos de Leymanm:

³⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no âmbito de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 12.

³¹ ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: chega de humilhação.O que é o assédio moral?. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: abr. 2010.

A doutrina enumera vários comportamentos que caracterizam o assédio moral, verdadeiras técnicas destinadas a desestabilizar a vítima. Citam-se as seguintes características: 1) Técnicas de relacionamento (p.ex.: quando o assediador: ignora a presença da vítima, não lhe dirige o olhar nem a palavra, impede a vítima de comunicar-se); 2) Técnicas de isolamento (p.ex.: quando à vítima são atribuídas funções que a isolam dos demais ou, ao contrário, a deixam sem qualquer atividade, impedindo, assim, o contato desta com os demais colegas do serviço); 3) Técnicas de ataque (p.ex.: atos praticados pelo assediador visando à vítima, desacreditando-a ou desqualificando-a diante dos colegas ou clientes da empresa); 4) Técnicas punitivas (p.ex.: quando a vítima é colocada sob pressão).³²

Outro importante ponto a respeito da caracterização é trazido dos ensinamentos de Silva:

Primeiramente, devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.³³

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

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.³⁴

Ainda a respeito da caracterização, colhemos interessante julgado no TRT 14ª região:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS. Comprovada a conduta do preposto do empregador, superior hierárquico do autor, de cunho rígido, ameaçador, humilhante, de repressão excessiva e sem justo motivo, ao longo de extenso período do pacto laboral, e sem que se prove qualquer excludente de ilicitude ou culpa

³² LEYMANM, apud.< <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: maio de 2010.

³³ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 15.

³⁴ BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> o que é assédio moral? Acesso em: abr. de 2010.

exclusiva da vítima, configura-se o assédio moral, bem como a necessidade de compensação pelos danos morais dele decorrentes.³⁵

2.5 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O estudo dos sujeitos, da caracterização, motivação, do número de pessoas envolvidas é importante, pela gravidade das consequências do assédio moral nas vítimas.

Como perfil do assediador, Gérard Lecha diz:

O assediador, normalmente, costuma ser obediente, disciplinado e, mesmo, dependente de seus superiores hierárquicos, não tem ou não se utiliza de seu senso crítico, gosta de formulas prontas, tem sinais de desapontamento, tendência à obstinação e a mentir a outrem, como a ele mesmo.³⁶

Já para Gwendoline Auborg e Hélène de Moura, “não há um retrato padrão do assediador, sendo que nem sempre a pessoa que assedia tem uma personalidade perversa ou patológica.”³⁷

Consoante leciona Márcia Novaes Guedes, lembrando que qualquer pessoa pode agir de forma perversa, mas apenas o sujeito perverso age dessa forma, sistematicamente e sem remorsos.³⁸

O sujeito do assédio moral se classifica em modalidades como: vertical, que pode ser descendente (o mais habitual) e ascendente (praticado mais raramente), horizontal, que tem com a finalidade entre si dos empregados de excluir alguém indesejado do grupo. E o assédio misto, que podem ser sujeitos da agressão tanto colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico ou empregador.

Nesse sentido versa Marie-France Hirigoyen:

O comportamento de um grupo não é a soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõe: o grupo é uma entidade nova, que tem comportamentos próprios. Freud admite a dissolução das individualidades na multidão e nela vê uma dupla identificação:

³⁵ RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. 1ª Turma. Recurso ordinário 00063.2007.101.14.00-9. Relatora: Hhikou Sadahiro. Publicado em 20 de jun. de 2007. Disponível em: <<http://www.trt14.gov.br>> Acesso em: abr. de 2010.

³⁶ LECHA, Gérard, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 56.

³⁷ AUBORG, Gwendoline; MOURA, Hélène de, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 56.

³⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 58.

horizontal, em relação à horta (o grupo), e vertical, em relação ao chefe.³⁹

2.5.1 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

Apesar de raro, este tipo de humilhação também ocorre nas relações trabalhistas. Normalmente é o empregado da vítima que sofre a agressão psicológica, individualmente ou em coletividade, subordinado ao assediante, contudo, o assédio poderá partir dos subordinados contra o próprio superior hierárquico.

É o típico caso de assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

Nesse sentido, Márcia Novaes Guedes diz:

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar[...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.⁴⁰

O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima.⁴¹ Esse tipo de violência costuma ocorrer quando um colega é promovido sem que tenha méritos para tal ou sem a concordância da equipe com quem vai trabalhar.⁴²

Cabe referir aqui que, por ser um tipo de assédio mais raro que os demais não deixa de ser menos repugnante para as relações laborais. Marie-France Hirigoyen cita duas formas comuns de assédio moral ascendente: “as reações coletivas de um grupo ou as falsas alegações de assédio sexual”⁴³. “Quando o assédio moral ascendente surge, normalmente, é efetuado por várias pessoas ou

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 17.

⁴⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 37.

⁴¹ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 62.

⁴² GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005. p. 41.

⁴³ THOME, Candy Florencio. Apud. HIRIGOYEN. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 62.

pelo grupo inteiro. Esse tipo de agressão pode ocorrer, também, como forma de “ataque contra assédio moral sofrido” pelo superior hierárquico ora assediado.”⁴⁴

2.5.2 ASSÉDIO HORIZONTAL

Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço do mesmo nível hierárquico; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc.⁴⁵ Pode partir tanto de um colega, como pode ser intergrupar.⁴⁶

Vale citar os preceitos de Márcia Novaes Guedes, “no assédio moral horizontal, os atos mais frequentes são os métodos de cortar as relações sociais, tais como deixar o assediado alimentando-se sozinho e não convidá-lo para festas e comemorações.”⁴⁷

Margarida Barreto relata que as situações em que os próprios pares ridicularizam um trabalhador são, fortemente, verbalizadas e de difícil conciliação.⁴⁸

O site assediomoral.org diz que:

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.⁴⁹

Consoante, leciona Guedes:

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

⁴⁴ AUBOURG, Gwendoline, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 62.

⁴⁵ FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>> Acesso em: abr. de 2010.

⁴⁶ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

⁴⁷ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005. p. 43.

⁴⁸ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC/FAPESP, 2003, p. 152.

⁴⁹ BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> o que é assédio moral? Acesso em: abr. de 2010.

motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.⁵⁰

Nesse sentido, observamos que quando há competitividade entre empregados, pode ocorrer que o empregador, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, acabe por estimular a competitividade perversa entre colegas de serviço, gerando, por parte dos competidores, práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e coleguismo que devem existir entre trabalhadores, cooperadores do sistema produtivo.

2.5.3 ASSÉDIO MISTO

Este tipo de assédio não ocorre com tanta frequência no ambiente de trabalho. Mas sua definição é importantíssima para se abranger todos os fenômenos decorrentes desse tema. Para tanto, Rodrigo Cristiano Molon diz que:

Ocorre quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico ou empregador. Acontece, geralmente, em empregos onde há alta competitividade interna e má gerenciamento de recursos humanos, bem como em locais de trabalho onde impera a gestão por estresse, onde o chefe ou o patrão imprime um nível elevadíssimo de exigência.⁵¹

Marie-france Hirigoyen afirma que:

No caso de assédio moral misto, deve-se distinguir o agressor principal daqueles que, pelas circunstâncias, são levados a agir de forma hostil, como, por exemplo, no caso de uma pessoa assediada que passa a cometer vários erros e, por isso, seus colegas passam a não tolerá-la mais. Afirma, também, que, na maioria das vezes, um assédio moral horizontal, com o decorrer do tempo, acaba gerando um assédio moral descendente porque o responsável hierárquico acaba se tornando cúmplice.⁵²

⁵⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Amatra II, 2003, p. 36.

⁵¹ MOLON, Rodrigo Cristiano. O assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil. Jus navigandi, Teresina. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acessado em: abr. 2010.

⁵² THOME, Candy Florencio. Apud. HIRIGOYEN. **O assédio moral nas relações de emprego** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 62.

2.5.4 ASSÉDIO DESCENDENTE

Este tipo de assédio ocorre com mais frequência quando empregadores ou superiores hierárquicos (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor etc.) agridem os subordinados, os quais são levados a crer que têm que obedecer a todos os pedidos impostos, se quiser manter seu emprego.

Segundo Alkimin:

Os chefes muitas vezes se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que apresenta para si uma ameaça ou para própria organização de trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados.⁵³

Nesse sentido, vale citar os ensinamentos trazidos por Márcia Novaes:

“Na terminologia anglo-saxônica, é denominada bossing ou bullying, significando uma estratégia da direção da empresa para com aqueles empregados incômodos, levando-os à demissão.”⁵⁴

É mais comum nas empresas com metas muito rígidas de vendas ou prazos a serem cumpridos.⁵⁵ Marie-France Hirigoyen lembra que esse tipo de assédio tem consequências muito mais graves na saúde mental do trabalhador que nos outros tipos de assédio moral, porque a vítima se sente muito mais isolada e com menos recursos.⁵⁶

Sônia Mascaro ressalta que:

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.⁵⁷

⁵³ ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Jaruá, 2005, p.43.

⁵⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005. p. 43.

⁵⁵ AUBOURG, Gwendoline, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 62.

⁵⁶ HIRIGOYEN, apud. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 62.

⁵⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no Ambiente do trabalho. Jus Navegandi. Teresina, Disponível no site: <<http://www.roraimaemfoco.com/colunistas/opinimainmenu-50/5248-artigo-asso-moral-no-trabalho-s-mascaro-nascimento.html>> Acessado em abril de 2010.

2.6 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

Diante de todo exposto, observamos os males causados pelo assédio moral. E também que uma determinada empresa não está totalmente imune a essas ocorrências (ainda mais, se for empresa de grande porte, com centenas ou milhares de empregados). Consoante, como forma de prevenção para o assédio moral na empresa, deve-se debater e discutir sobre o assunto, com todos os empregados, tanto os ditos “celetistas” quanto os colaboradores, terceirizados ou autônomos. A prevenção do assédio moral começa no setor de RH das empresas, que seria o departamento pessoal ou gestão de pessoas. Nesse setor, é primordial que se tenha um bom chefe ou Diretor. Outros importantes sujeitos nesse setor seriam os gestores de área de RH, que precisam saber agir com urbanidade e respeito, para que os outros funcionários possam se espelhar e agir da mesma forma. Outro ponto é a empresa cobrar do setor de RH todos os meios para acabar com o assédio moral, através de reuniões, palestras, workshops, debates e etc.⁵⁸

Para as empresas que sofrem o assédio moral, Márcia N. Guedes diz:

Os efeitos perversos do abuso moral não se limitam apenas ao trabalhador a ele submetido. Acabam por voltar-se contra a própria empresa, que responde pelas conseqüências diretas da violência no interior do meio ambiente de trabalho. Além do conseqüente aumento de custos determinado pelas faltas por doenças, licenças, substituições e processos judiciais, de modo geral, verificam-se: redução na capacidade produtiva e na eficácia da empresa; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.⁵⁹

Cumprindo ainda ressaltar, o papel importante que tem a sociedade para coibir o assédio moral. Para tanto cito os ensinamentos trazidos por Márcia Novaes Guedes:

Já a pressão social, todavia, é um fator capaz de levar uma empresa a adotar programas sociais de prevenção. De um lado a opinião pública contra a companhia depois da divulgação de um caso de mobbing; de outro a pressão proveniente do marketing social das organizações sindicais dos trabalhadores.⁶⁰

⁵⁸ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009, p. 99.

⁵⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 95.

⁶⁰ GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 162.

Neste sentido, salienta Hirigoyen:

Seja qual for o contexto, somos todos responsáveis por nossos comportamentos e atitudes. Não se pode contar unicamente com a responsabilidade coletiva. Todos devem, permanentemente, refletir sobre as próprias atitudes e não seguir sistematicamente o sistema dominante. Devemos progredir tomando consciência das nossas ambivalências, aceitando nossas diferenças e as dos outros e resistindo à padronização imposta pela sociedade. Para prevenir a violência perversa, devemos começar por nos interrogar a respeito de nós mesmos e tentar conhecer o outro: quem é ele? Como se comporta? Nem todas as nossas dificuldades de relacionamento são imputáveis à patologia alheia. Mas, para respeitar o outro em sua peculiaridade, é preciso começar por respeitar a si mesmo e amar-se suficientemente.⁶¹

Desta forma, a sociedade tem papel fundamental para o combate ao assédio moral, pois sob pressão, as empresas se vêem a necessidade de adotarem os programas sociais de prevenção. Além disso, deve haver debates, palestras, congressos com os quais cada vez mais entendemos e descobrimos formas de acabar com esses atos que destroem a sociedade.

Nesse sentido, o representante do Estado de Santa Catarina, chefe do Poder Executivo, cria a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho, conforme o documento em anexo a este trabalho.⁶²

⁶¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 85.

⁶² SILVEIRA, Luiz Henrique da. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Lei nº 14.412, de 16 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.pge.sc.gov.br/index.php?option=com_wrapper&Itemid=163>. Acessado em: jun. de 2010.

II A RESPONSABILIDADE CIVIL E O DIREITO À INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

3 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Pode ser utilizado como conceito básico para responsabilidade civil, como a de uma pessoa que causa dano a outrem e tem o dever de repará-lo. Para Cavaliere, “responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário”.⁶³

Neste diapasão, Cavaliere diz:

A violação de um dever jurídico configura o ilícito, que, quase sempre, acarreta dano para outrem, gerando um novo dever jurídico, qual seja, o de reparar o dano. Há, assim, um dever jurídico originário, chamado por alguns de primário, cuja violação gera um dever jurídico sucessivo, também chamado de secundário, que é o de indenizar o prejuízo.⁶⁴

Ainda mais:

Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a idéia de obrigação, encargo, contraprestação. Em sentido jurídico, o vocábulo não foge a idéia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.⁶⁵

Segundo Maria Helena Diniz, é pacífica a idéia de que somente atos resultantes de ação consciente podem ser definidos como ilícitos, pois afirma que: “o ato ilícito é aquele praticado culposamente, em desacordo com a norma jurídica, que é destinada a proteger interesses alheios. É ato que viola direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem, criando o dever de reparar tal lesão.”⁶⁶

Consoante leciona Néelson Godoy Bassil Dower, segundo ele, o dano que gera prejuízo material e moral a outrem deverá ser indenizado:

[...] a responsabilidade civil consiste na obrigação de uma pessoa indenizar o prejuízo causado a outrem quando há prática do ato ilícito.

⁶³ FILHO, Sérgio Cavaliere. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 21.

⁶⁴ FILHO, Sérgio Cavaliere. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 02.

⁶⁵ FILHO, Sérgio Cavaliere. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 02.

⁶⁶ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v. 7, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 41.

[...] A teoria da responsabilidade civil foi criada para alcançar as ações ou omissões contrárias ao direito, que geram para o seu autor a obrigação de reparar o dano ocasionado. Nasce, assim, a teoria da responsabilidade civil, que constitui a obrigação pelo qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado a terceiro.⁶⁷

Diante do exposto, vale distinguir a obrigação de responsabilidade, para isso, o código civil faz menção no art. 389. “Não cumprida a obrigação [obrigação originária], responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária [obrigação sucessiva], segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.”

Desta forma, Cavalieri diz que: “Obrigação é sempre um dever jurídico originário; responsabilidade é um dever jurídico sucessivo, conseqüente à violação do primeiro.”⁶⁸

O código civil em seu artigo 927 passa o entendimento que o ato ilícito é uma das fontes da obrigação, no qual aquele que comete ato ilícito fica obrigado a repará-lo. Segundo Cavalieri: “A responsabilidade civil opera a partir do ato ilícito, com o nascimento da obrigação de indenizar, que tem por finalidade tornar indemne o lesado, colocar a vítima na situação em que estaria sem a ocorrência do fato danoso.”⁶⁹

Ademais, Humberto Theodoro Júnior muito bem coloca:

De uma obrigação-sanção que a lei lhe impõe como resultado necessário do comportamento infringente de seus preceitos. Ao contrário do ato jurídico lícito, em que o efeito alcançado, para o Direito, é o mesmo procurado pelo agente, no ato jurídico ilícito o resultado é o surgimento de uma obrigação que independe da vontade do agente e que até, pode, como de regra acontecer, atuar contra a sua intenção.⁷⁰

Conforme posição de Cavalieri:

Além da responsabilidade direta, pessoal, por fato próprio, há também a responsabilidade indireta, pelo fato de outrem. Na primeira – responsabilidade direta – o agente responde pelo descumprimento de obrigação pessoal; na segunda – responsabilidade indireta – o responsável responde de obrigação de outrem, de sorte que a responsabilidade, mesmo neste caso, corresponde ao descumprimento de uma obrigação.⁷¹

⁶⁷ DOWER, Nélon Godoy Bassil, **Curso Moderno de Direito Civil**. Vol. 1, 3 ed., NELPA: São Paulo, 2001, p. 339.

⁶⁸ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 02

⁶⁹ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 03/04.

⁷⁰ THEODORO JÚNIOR, apud. FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 04.

⁷¹ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 04.

O ato ilícito é a prática de uma conduta em desacordo com a ordem jurídica, que causa dano a outrem, violando direito subjetivo individual, que pode produzir efeitos jurídicos. Desta forma, muito bem pondera Cavalieri:

Os fatos jurídicos voluntários, por sua vez, dividem-se em lícitos e ilícitos. Lícito é o fato praticado em harmonia com a lei; ilícito, a contrario sensu, é o fato que afronta o Direito, o fato violador do dever imposto pela norma jurídica.⁷²

Assim sendo, Silvio Rodriguez conceitua ato ilícito. Responsabilidade contratual e extracontratual: “Poder-se-ia dizer que o ato ilícito é aquele praticado com infração a um dever e do qual resulta dano para outrem. Dever legal, ou dever contratual.”⁷³

Para a configuração do ato ilícito, Camillo diz que “devem estar presentes os seguintes elementos: ação humana (comissiva ou omissiva); violação de norma legal, culpa (culpa em sentido estrito e dolo) e dano a outrem.”⁷⁴

Sobre a conduta do agente, leciona Venosa:

Se o agente dos negócios e atos jurídicos, por ação ou omissão, pratica ato contra o Direito, com ou sem intenção manifesta de prejudicar, mas ocasiona prejuízo, dano a outrem, estamos no campo dos atos ilícitos. O ato ilícito pode constituir-se de ato único, ou de série de atos, ou de conduta ilícita.⁷⁵

Consoante leciona:

[...] age com dolo aquele que, intencionalmente, procura causar dano a outrem; ou ainda aquele que, consciente das conseqüências funestas de seu ato, assume o risco de provocar o evento danoso. Atua culposamente aquele que causa prejuízo a terceiro em virtude de sua imprudência, imperícia ou negligência.⁷⁶

À luz do artigo 186 do Código Civil Brasileiro, no qual “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”⁷⁷, nesse sentido percebe-se que a culpa é aquela que dá suporte à teoria subjetiva da responsabilidade, e no caso da definição de ação ou omissão voluntária, negligência

⁷² FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 06.

⁷³ RODRIGUES, Silvio. **1917, Direito civil**, 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 308.

⁷⁴ CAMILO, Carlos Eduardo Nicoletti [et al.] (coord.). **Comentários ao Código Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p. 275.

⁷⁵ VENOSA, Sílvio de Salvo, **Direito civil: parte geral**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 607.

⁷⁶ RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil. Responsabilidade civil**. vol. 4, 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 313.

⁷⁷ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 166.

e imprudência, resta claro, que o comportamento ilícito do agente foi o causador do ato lesivo.

Outrossim:

O elemento subjetivo, culpa em sentido lato, comportamento contrário ao direito, intencional ou não, é necessário para a configuração do ato ilícito, sem prejuízo da existência de algumas hipóteses de responsabilidade civil nas quais a culpa é presumida, ou seja, nos casos previstos em lei ou quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (art. 927, parágrafo único).⁷⁸

Segundo Rodrigues, um dos pressupostos da responsabilidade aquiliana seria, “ação ou omissão do agente. O ato ilícito pode advir não só de uma ação, mas também de omissão do agente. Em todo caso, decorre sempre de uma atitude, quer ativa, quer passiva, e que vai causar dano a terceiro.”⁷⁹

Outro pressuposto levantado por Rodriguez é o de “Relação de causalidade – Mister se faz que entre o comportamento do agente e o dano causado, demonstre-se relação de causalidade. É possível que tenha havido ato ilícito e tenha havido dano, sem que um seja a causa do outro.”⁸⁰

Nas palavras de Rui Stoco, “o nexo causal se torna indispensável, sendo fundamental que o dano tenha sido causado pela culpa do sujeito.”⁸¹

Resta claro, que para haver o ressarcimento das perdas que o ato ilícito veio a causar, além da prova do prejuízo ou dolo e a culpa, é necessário o “nexo causal” entre o comportamento do agressor, numa idéia de causa e efeito. Não estando presente essa relação de causalidade, não há de se cogitar em ressarcimento decorrente deste ato.

Para Rodrigues, outro pressuposto seria: “Existência de dano – O terceiro elemento caracterizador da responsabilidade consiste na existência do dano.”⁸²

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 deixou clara a questão ao dar a seguinte redação aos incisos V e X do artigo 5º:

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

⁷⁸ CAMILO, Carlos Eduardo Nicoletti [et al.] (coord.). **Comentários ao Código Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p 275.

⁷⁹ RODRIGUES, Silvio, 1917. **Direito civil**. 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 309.

⁸⁰ RODRIGUES, Silvio, 1917. **Direito civil**. 34. Ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 310.

⁸¹ STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 5. ed., ver., atual. e ampl. Do livro Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial. São Paulo: Editora: Revista dos Tribunais, 2001, p. 104.

⁸² RODRIGUES, Silvio, 1917. **Direito civil**. 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 310.

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.⁸³

Como último pressuposto, Rodrigues versa sobre:

Dolo ou culpa do agente – Finalmente, para emergir a responsabilidade civil, é necessário que o agente do dano tenha agido dolosa ou culposamente. Age com dolo aquele que, intencionalmente, procura causar dano a outrem; ou ainda aquele que, consciente das conseqüências funestas de seu ato, assume o risco de provocar o evento danoso. Atua culposamente aquele que causa prejuízo a terceiro em virtude de sua imprudência, imperícia ou negligência.⁸⁴

Portanto, Rodrigues versa que: “Inocorrendo um desses pressupostos não aparece, o dever de indenizar. A ressalva aqui constante decorre da necessidade de deixar em aberto a hipótese da responsabilidade sem culpa, informada pela teoria do risco e excepcionalmente admitida.”⁸⁵

3.1 DO DANO MORAL

Faz-se necessário antes de adentrar no tema conceituar o dano moral, para tanto, cito Dalmartello:

(...) à privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranqüilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos; classificando-se, desse modo, de dano que afeta a parte social do patrimônio moral (honra, reputação etc.) e dano que molesta a parte afetiva do patrimônio moral (dor, tristeza, saudade etc.); dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante etc.) e o dano moral puro (dor, tristeza etc.).⁸⁶

Para Yussef Said Cahali:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exhaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da

⁸³ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 35.

⁸⁴ RODRIGUES, Silvio, **1917. Direito civil**. 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 311.

⁸⁵ RODRIGUES, Silvio, **1917. Direito civil**. 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 309.

⁸⁶ DALMARTELLO, apud. CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2. Ed. Ver. e atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. p. 20.

normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.⁸⁷

Portanto, embora um leigo possa confundir ambas as figuras, é necessário frisar que “pode haver dano moral sem que tenha ocorrido o assédio. O assédio moral no trabalho, porém, como uma conduta atentatória do princípio da dignidade humana e das condições de trabalho, sempre ensejará danos morais e, eventualmente, patrimoniais.”⁸⁸

Neste sentido, Teixeira diz que “o dano moral poderia ocorrer em virtude de um único ato, isolado (ofensa, humilhação etc.). Já o assédio moral necessita de uma conduta continuada, reiterada, ou seja, constante.”⁸⁹

Segundo os ensinamentos de José Aguiar percebe-se a dificuldade que se tem em formular um conceito para o dano moral, “com os danos não patrimoniais, todas as dificuldades se acumulam, dada a diversidade dos prejuízos que envolvem e que de comum só têm a característica negativa de não serem patrimoniais.”⁹⁰

Vale ressaltar da discussão acerca da possibilidade ou não de reparação de danos imateriais, de conteúdo moral que segundo Rodriguez, “embora a maioria dos escritores opinasse sobre a conveniência de se permitir o ressarcimento no dano moral à jurisprudência, se não unânime, era torrencial no sentido de que o dano meramente moral não era ressarcível.”⁹¹ Com a vinda da Constituição Federal de 1998 foi integrada definitivamente ao nosso direito positivo. Conforme exposto acima nos incisos V e X do artigo 5º.

Segundo Prof. Renan Lotufo:

Ressalta que o dano moral sempre existiu e era reconhecido como indenizável, embora com algumas resistências doutrinárias e jurisprudenciais. De fato, não foi criado pela Constituição Federal, mas tal previsão direcionou a discussão para o aspecto da avaliação.⁹²

O artigo 186 do Código Civil Brasileiro, já mencionado acima, traz o entendimento da existência de danos morais ao versar sobre “aquele que, por ação

⁸⁷ CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. p. 20-21.

⁸⁸ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 124.

⁸⁹ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009, p. 24.

⁹⁰ AGUIAR DIAS, José. **Da responsabilidade Civil**, V. II, Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 46.

⁹¹ RODRIGUES, Silvio, **1917. Direito civil**. 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 311.

⁹² LOTUFO, apud. CAMILO, Carlos Eduardo Nicoletti [et al.] (coord.). **Comentários ao Código Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p. 276.

ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.⁹³ Dando continuidade, o art. 927 também do Código Civil Brasileiro, coloca fim a qualquer argüição existente sobre a não reparabilidade de dano reputado como moral.

3.2 DISTINÇÃO ENTRE DANO PATRIMONIAL E DANO MORAL

Continuando o tema, percebemos que o dano moral e o material podem advir de um mesmo fato gerador, e por óbvio perceber as duas indenizações acumuladas decorrentes de atos ilícitos.

Neste sentido, posiciona-se o STJ na Súmula 37: “Se o dano material e o moral decorrem do mesmo fato serão acumuláveis as indenizações.”

Contudo, Ari Possidonio Beltran deixa claro as diferenças existentes entre ambos:

O dano material implica a perda ou prejuízo que fere diretamente um bem patrimonial, seja diminuindo o valor, restringindo a utilidade, ou, até mesmo, anulando a utilidade do mencionado bem. O dano moral refere-se à ofensa ou violação que não atinge os bens patrimoniais propriamente ditos de uma pessoa, mas os seus bens de ordem moral.⁹⁴

No que tange ao fundamento da reparação, Hirigoyen cita o caso de uma faxineira que tentou o suicídio, declarando-se vítima de assédio moral por parte de seu chefe. Na tentativa de se matar, ficou paraplégica. Além da dor de não poder mais andar, existe o reflexo patrimonial, decorrente do fato de não mais poder exercer a profissão. Nesse caso, as indenizações por danos materiais e morais se somam.

Caio Mário da Silva, com precisão, observa:

Admitir, todavia, que somente cabe reparação moral quando há um dano material é um desvio de perspectiva. Quem sustenta que o dano moral é indenizável somente e na medida em que atinge o patrimônio está, em verdade, recusando a indenização do dano moral. O que é preciso assentar, e de maneira definitiva, como faz Wilson Melo da Silva, é que na ocorrência de uma lesão, manda o direito ou a equidade que se não se deixe o lesado ao desamparo de sua própria sorte.⁹⁵

⁹³ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 166.

⁹⁴ BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2002, p. 235-236.

⁹⁵ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 55-56.

Contudo, dano material visa restabelecer a vítima exatamente ao estado como se encontrava antes de sofrer os atos ilícitos, com os ressarcimentos dos prejuízos materiais, abrangendo o dano emergente (prejuízo efetivo) e lucro cessante (aquilo que deixou de ganhar). Já o dano moral não é suscetível de avaliação econômica, entretanto, diante do ato ilícito, o ofensor sofre a sanção que é o dever de indenizar o dano moral, tendo em vista o caráter satisfativo da pena de reparação.⁹⁶

3.3 ASSÉDIO MORAL COMO DANO E O DEVER DE INDENIZAR: RESPONSABILIDADE CIVIL

Conforme visto até agora, no que concerne à responsabilidade civil e não tendo dúvidas quanto ao controle legal e suas aplicações, veremos adiante o reconhecimento do dano moral e o respectivo dever de indenizar.

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano, entretanto, o dano moral subjetivo da pessoa humana prescinde de qualquer prova exterior ou concreta do prejuízo ou da dor, do desconforto ou falta de paz interior. Daí a desnecessidade da prova da dor, do desconforto, da perda da paz interior, do dessassogo, do medo, do constrangimento, da angústia, do sentimento de perseguição e de discriminação, da desestabilização pessoal.⁹⁷

O artigo 1º, III, da Constituição Federal Brasileira versa sobre um dos princípios fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, no qual dispõem sobre a “a dignidade da pessoa humana”.⁹⁸

Assim sendo, Cavalieri diz:

A Constituição deu ao dano moral uma nova feição e maior dimensão, porque a dignidade humana nada mais é do que a base de todos os valores morais, a essência de todos os direitos personalíssimos. O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade – todos estão englobados no

⁹⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 109.

⁹⁷ CASTELO, Jorge Pinheiro. **A prova do dano moral trabalhista**. Revista do Advogado, ano XXII, n. 66, jun. 2002, p. 62.

⁹⁸ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 35.

direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativos ao direito da pessoa humana.⁹⁹

Neste sentido, o art. 5, incisos V e X, da Carta Maior de 1988 garantem a reparação do dano moral ao dispor:

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.¹⁰⁰

A Lei 10.406, de 10.01.2002. Não permite mais qualquer dúvida sobre o direito a sua reparação, já que inseriu no conceito de ato ilícito o dano moral, no seu art. 186, do CC.

Continuando, a concepção de Dignidade e direitos pressupõe um estado democrático. Nossa Carta Magna, em seu artigo 3º, inciso I, afirma enquanto princípio fundamental a ser perseguido a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária. E para isso reconhece a necessidade de prover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.¹⁰¹

Ainda mais, a Constituição dispõe, em seu art. 7º, inciso XXII, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além dos outros que visem à melhoria de sua condição social: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.¹⁰²

Na CLT encontramos dispositivos, como o artigo 483, que garantem ao empregado um tratamento respeitoso por parte de seu empregador. Ou seja, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras, possibilitando ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho e buscar a indenização cabível:

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

⁹⁹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 5ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 94.

¹⁰⁰ ANGER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 35.

¹⁰¹ GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes de Alencar. **Dignidade e violência moral no trabalho**. **Dignidade-Revista violência, saúde e trabalho**. São Paulo: ano 1, n. 1, mai. 2004, p. 13.

¹⁰² ANGER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 40.

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; [...]¹⁰³

Outrossim, um dos princípios pertinentes à relação de emprego é o princípio da boa-fé, do qual decorrem diversas obrigações ao empregador, dentre elas prevenir todos e quaisquer danos – materiais, morais, psicológicos, etc. – que possam acometer os trabalhadores na execução do serviço. Vale citar pertinente comentário do mestre Arnaldo Sussekind acerca do tema:

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. São obrigações que decorrem do princípio geral da execução de boa-fé do contrato, que, como dissemos, está na base da disciplina jurídica contratual.¹⁰⁴

Segundo Maria Helena Diniz, para a caracterização do dever de reparar é necessária a presença de três requisitos:

- a) Existência de uma ação, comissiva ou omissiva qualificada juridicamente, isto é, que se apresenta como um ato ilícito ou lícito, pois, do lado da culpa, como fundamento da responsabilidade, temos o risco. [...]
- b) Ocorrência de um dano moral ou patrimonial causado à vítima por ato comissivo ou omissivo do agente ou de terceiro por quem o imputado responde, ou por um fato de animal ou coisa a ele vinculada. [...]
- c) Nexó de causalidade entre o dano e a ação (fato gerador da responsabilidade), pois a responsabilidade civil não poderá existir sem o vínculo entre a ação e o dano. Se o lesado experimentar um dano, mas este não resultou da conduta do réu, o pedido de indenização será improcedente.¹⁰⁵

Diante de todo o exposto, uma vez caracterizado o ato ilícito e o conseqüente dano, nos termos do art. 927 do Código Civil, bem como o nexó de causalidade entre ambos, gera-se a obrigação de reparar, sendo que essa reparação prescinde de culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem, conforme estabelecido pelo parágrafo único do mesmo art. 927.

¹⁰³ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 750.

¹⁰⁴ SUSSEKIND, Arnaldo [et al.] **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 264.

¹⁰⁵ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v. 7, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 38.

Segundo Alkimin, a reparação da responsabilidade civil poderá ocorrer por fato próprio:

Responsabilidade por fato próprio: o agente causador do dano incide na culpa própria, logo é o responsável direto pela reparação do dano.

Nessa modalidade de responsabilidade por ato próprio, também poderíamos considerar a responsabilidade contratual do empregador quando pratica o assédio moral e conseqüente dano moral, pois seria fruto do manifesto inadimplemento das obrigações contratuais (dever de não discriminar, de praticar a transferência punitiva, rigor excessivo, tarefas impossíveis, inatividade do emprego, denegrir a imagem pessoal e profissional do empregado etc.). Logo, o inadimplemento contratual, além de gerar o dever trabalhista, gera o dever de reparar o dano moral e material, se for o caso.

E continua:

Os doutrinadores civilistas denominam responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana aquela que gera o dever de indenizar por fato culposos que não tem por base um relação jurídica contratual entre as partes.¹⁰⁶

No caso de ser a responsabilidade por fato ou ato de terceiro, resta claro o seu dever de indenizar, pois conforme a súmula 341 do STF, “É presumida a culpa do patrão, amo ou comitente pelo ato culposos do empregado, serviçal ou preposto.” No caso, basta ao ofendido provar a culpa ou dolo do preposto ou empregado e a relação de subordinação em relação ao empregador acionado para a reparação.

O novo Código Civil também versa em seus arts. 933 e 932, III da responsabilidade por culpa ou fato de terceiro, consagrando a responsabilidade objetiva, ao dispor que o empregador, ainda que não inclina na culpa, responde pelos atos praticados pelos seus empregados ou prepostos.¹⁰⁷

Para José de Aguiar Dias, como o empregador delega poderes para dividir os encargos do empreendimento ou por questão de mera comodidade, evitando grande esforço, sua responsabilidade será mesclada pela responsabilidade por fato de outrem e por fato próprio:

(...) Mas o que realmente legitima a responsabilidade civil do patrão é a mecânica da substituição. Quem se faz substituir, por simples preocupação de poupar esforço próprio, ou por lhe ser impossível materialmente desempenhar todos os encargos de sua atividade empresarial, responde pelas pessoas que o substituem no que originariamente devia ser feito por ele. Os substitutos se consideram sua

¹⁰⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 110-111.

¹⁰⁷ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 194.

larga manus, desdobramento do substituto, prolongamento, por necessidade do trabalho, da sua pessoa.¹⁰⁸

E continua:

Quem aparece, pois, como efetivo produtor do dano é o patrão, por força do mecanismo que prolonga a sua personalidade de dirigente. Permitir o contrário seria negar a própria relação graças à qual o trabalho executado pelo preposto é poupado ao patrão, seja pela complexidade da sua empresa, seja por simples exercício do seu direito de reduzir sua atividade física.

O vigente Código Civil prevê, em seu art. 942, parágrafo único, a responsabilidade solidária entre o agente causador do dano e as pessoas designadas no art. 932, III, do CC. “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”¹⁰⁹ logo, concluímos que o empregado ou preposto causador do dano é responsável solidário juntamente com o empregador, ou seja, a vítima poderá demandar contra todos, ou, com base na solidariedade, contra o empregador apenas, porém, esse tem direito de regresso (ação regressiva) contra o causador do dano, conforme prevê o art. 934, 1ª parte, do CC.

Assim, se o empregador excede os limites legais do seu poder de direção e do legítimo exercício do jus variandi quanto às condições de trabalho, causando dano ao empregado, poderá ser responsabilizado por abuso de direito, e, segundo ensinamento de Caio Mário da Silva Pereira “abusa, pois, de seu direito o titular que dele se utiliza, levando malefício a outrem, inspirado a intenção de fazer mal, e sem proveito próprio.”¹¹⁰

3.4 O NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O DANO E A AÇÃO

O nexo causal entre a conduta do agressor e o dano sofrido toma fundamental importância como forma de impedir que alguns casos de falsas alegações de assédio moral não levem ao descrédito a realidade sofrida pelas verdadeiras vítimas. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, é decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de

¹⁰⁸ DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade Civil em Debate**. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 34-35.

¹⁰⁹ ANGER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 194.

¹¹⁰ DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade Civil em Debate**. Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 432.

seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado, relação essa de caráter fático e não jurídico.¹¹¹

Entende o jurista curitibano Dallegrave Neto que a teoria mais adequada para responsabilidade civil, no ordenamento jurídico brasileiro, é a teoria da causalidade adequada e imediata, segundo a qual a causa é não apenas o precedente necessário, mas também o adequado e imediato à ultimação concreta do resultado.¹¹²

O Conselho Federal de Medicina, através da Resolução nº 1488/98, assim definiu:

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

I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal;

II - o estudo do posto de trabalho;

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos;

V - a literatura atualizada;

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

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

VIII - os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;

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

Assim, confrontando o quadro clínico do empregado com a realidade por ele vivida dentro da empresa, nos termos dos incisos supratranscritos, torna-se possível para o médico do trabalho estabelecer o nexos de causalidade entre a conduta assédio moral e o dano causado, possibilitando claramente verificar se as pessoas assediadas o são de fato e distinguindo a violência moral de outras formas de violência no trabalho que possam se confundir com ela.

¹¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 618.

¹¹² DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005, p. 151.

3.5 PROVA DO ASSÉDIO MORAL

Para obter reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danum in re ipsa*, para a qual o dano moral se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois, por ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação.¹¹³

Neste sentido, Jorge Pinheiro Castelo diz:

O dano moral subjetivo da pessoa humana prescinde de qualquer prova exterior ou concreta do prejuízo ou da dor, do desconforto ou da falta de paz interior. Daí a desnecessidade da prova da dor, do desconforto, da perda da paz interior, do desassosogo, do medo, do constrangimento, da angústia, do sentimento de perseguição e discriminação, da desestabilização pessoal.¹¹⁴

De fato, não se podem ignorar os prejuízos concretos e externos na vida da vítima.

Continuando, tomamos como base decisão oriunda do TRT da 20ª Região, e verificamos que resta pacífico no qual o ônus probatório nessa matéria recai, a princípio, sobre o assediado. A ele cabe provar os fatos constitutivos de seu direito. Vejamos:

DANO MORAL – ÔNUS DA PROVA DO AUTOR. O dever de provar adequadamente o fato constitutivo é daquele que o alega, nos termos do art. 818 da CLT. Existindo prova robusta do fato gerador do dano moral, revela-se acertado o decisum que deferiu a indenização reparatória.¹¹⁵

Já no caso do dano físico e psíquico, a prova pericial é o meio direto e eficiente de provar o dano moral. Aliás, o Código Civil admite como meios de prova do fato jurídico: a confissão, o documento, a testemunha, a presunção e a perícia art.5. 212, do Código Civil Brasileiro. Portanto, salvo melhor entendimento, a prova

¹¹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 113.

¹¹⁴ CASTELO, Jorge Pinheiro. **A prova do dano moral trabalhista**. Revista do advogado, a. XXII, n. 66, jun. 2002, p. 62.

¹¹⁵ SERGIPE, Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário 00509-2006-001-20-00-3. Relator: Jorge Antônio Andrade Cardoso. Publicado em 27 de jun. de 2007. Disponível em <<http://www.trt20.jus.br>> Acesso em: maio de 2010.

do dano moral, inclusive no caso do assédio moral, não deve se sujeitar à disciplina geral em matéria de prova, no sentido de que o encargo probatório deve ser transferido àquele que invoca a tutela jurisdicional e deduz a pretensão ressarcitória, sob alegação de ter sofrido dano moral art. 818, da CLT e art. 333, inc. I, da CPC, ante a dificuldade de se exteriorizar o sofrimento íntimo, moral e interno¹¹⁶

O Professor Manoel Antonio Teixeira Filho defende a tese de que o ônus da prova incumbirá ao agressor:

O que não nos parece ser possível, pelas razões expostas, é trasladar-se para o processo do trabalho, onde a desigualdade real das partes é fato inomitível, o critério civilista a respeito da distribuição do ônus objetivo da prova, que se sabe estar estribado, ao contrário, no pressuposto da igualdade formal dos litigantes.¹¹⁷

Sobre o mesmo prisma assevera Carlos Alberto Reis de Paula:

O processo do trabalho é um processo diferenciado do processo civil e datado de princípios próprios. A singularidade do processo do trabalho justifica-se pela singularidade do direito do trabalho. Sem adentrar em matéria que extrapola o âmbito desta reflexão, temos que a existência de normas laborais indisponíveis, a que o interesse público não pode ser indiferente, há de influenciar o direito em que normalmente o demandante é um trabalhador, que tem em sua atividade o meio único de sobrevivência própria e de sua família, em uma manifesta situação de desigualdade econômica e jurídica.¹¹⁸

Com isso, cabe aos magistrados trabalhistas ou legisladores brasileiros adotarem medidas no sentido de se inverter o ônus probandi em favor da vítima, salvo quando essa for o empregador. E ainda, compete à vítima precaver-se anteriormente de todo o tipo de prova que houver para, após, buscar a devida indenização e ressarcimento.¹¹⁹

3.6 A VALORAÇÃO DO DANO MORAL DECORRENTE

A valoração do dano moral insere-se numa problemática mais específica e tortuosa do que a prova da violência em si: a da avaliação e da liquidação do dano moral. Quanto à falta de parâmetros para a definição do valor da condenação em

¹¹⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 114.

¹¹⁷ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no Processo do Trabalho**. 7ª ed. ver. e ampl. São Paulo: Ltr, 1997, p. 116.

¹¹⁸ PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001, p. 134.

¹¹⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 114.

danos morais, a referida autora assevera que, ensejando perplexidade entre os operadores do direito e, mais do que isto, gerando graves distorções e contradições teleológicas devidas à disparidade de tratamento entre acontecimentos homólogos e semelhantes, a participação de uma parcela punitiva no quantum debeatur da indenização pelo dano moral tem representado um importante obstáculo à “certeza do direito”, por causar grave insegurança, dada a completa imprevisibilidade das decisões judiciais em matéria.¹²⁰

No âmbito das relações jurídicas cíveis, utiliza-se o arbitramento judicial como meio de fixação do dano moral, desde que não exagere quanto ao prudente arbítrio. Ensina Sérgio Cavalieri Filho que “cabe ao juiz, de acordo com seu prudente arbítrio, atentando para a repercussão do dano e a possibilidade econômica do ofensor, estimar uma quantia a título de reparação pelo dano moral”.¹²¹

Para Yussef Said Cahali, para estimação do valor do dano,

(...) o juiz terá em conta as peculiaridades de cada caso concreto, fazendo incidir certos princípios informadores próprios da quantificação do dano moral em geral, ministrados pela doutrina e pela jurisprudência, seja em função da natureza e da função da reparação, seja igualmente tendo em vista a conduta do empregador e as condições pessoais das partes.¹²²

No que se refere ao dano material Maria Helena Diniz diz: “Na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha a função de equivalência, como no dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena”

Nesse norte, Alkimin diz: “o prejuízo material garante o ressarcimento do que a vítima efetivamente perdeu (dano emergente) e o que deixou de ganhar (lucro cessante), restabelecendo o status quo ante, conforme se infere do disposto no art. 402, do CC.”¹²³

Diante do exposto sobre o dano moral, João Orestes Dalazen apresenta as seguintes regras para dimensionar o quantum da indenização na esfera do trabalho:

- 1) compreender que o dano moral em si é incomensurável;
- 2) considerar a gravidade objetiva do dano;

¹²⁰ MORAES, Maria Celina Bodin de. **Dano à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 24.

¹²¹ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 21.

¹²² CAHALI, apud. ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 115.

¹²³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009, p. 114.

- 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima;
- 4) considerar a personalidade (antecedentes, grau de culpa, índole, etc);
- 5) não desprezar a conjuntura econômica do país;
- 6) pautar-se pela razoabilidade e equitatividade na estipulação, evitando-se: de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou a conduzir a ruínas financeira o ofensor, de outro evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória.¹²⁴

Vale ainda citar o comentário da Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes sobre a questão:

Os juízes, por seu turno, devem atentar para o fato de que suas decisões não são isentas de conteúdo ideológico, muito pelo contrário, conforme tivemos oportunidade de afirmar em outro trabalho, “o juiz é um agente político, pois as decisões judiciais são portadoras de grande impacto social e político”. A ciência política e a sociologia jurídica desmentiram a idéia de que a administração da justiça é uma função neutra, protagonizada por um juiz acreditado apenas em fazer justiça acima e equidistante dos interesses das partes. Estudos mostram em que medida as características sociais, políticas, familiares, econômicas e religiosas dos magistrados influenciam a sua definição da situação e dos interesses em jogo no processo e, conseqüentemente, o sentido da decisão. O respeito às normas constitucionais é pressuposto básico do critério de justiça. O legislador infraconstitucional não pode dizer nem limitar, tampouco dispor de modo diverso daquilo que o constituinte expressamente dispôs. A solução dessa celeuma está imbricada com a consciência do papel político dos juízes e da confiança da sociedade em seus juízes.¹²⁵

¹²⁴ DALAZEN, João Oreste. **Aspecto do dano moral trabalhista**. Revista da Amatra II, Brasília, v. 1, n. 89, fev. 2002, p. 79-80.

¹²⁵ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 118-119.

III JURISPRUDÊNCIA E LEGISLAÇÃO ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, NO ESTADO DE SANTA CATARINA.

4 LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

Conforme estudos demonstrados pelo site assediomoral.org, uma série de projetos de lei tramita nos âmbitos municipais, estaduais e federais com objetivo de prevenir e coibir o assédio moral e punir o assediador, vejamos:

Mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do Brasil. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Itacemópolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.¹²⁶

Alguns desses projetos já foram aprovados, tendo em vista que ainda não há legislação específica para o combate à ocorrência do assédio moral, como se mostra a seguir.

4.1 DOS PROJETOS DE LEI NO ESTADO DE SANTA CATARINA

A matéria tratada marca presença na esfera trabalhista e na esfera criminal, havendo necessidade de legislação específica para tipificar o delito, como bem pondera Lydia Guevara Ramirez:

Até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas sobre o assédio moral. Mas como nos últimos 20 anos tem sido significativo o aumento dos casos, já há normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo. Não obstante ainda há poucos instrumentos internacionais que abordem especificamente o assédio e hostilização sexual em escala internacional, como a Recomendação Geral de 1992, adotada no marco da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher

¹²⁶ BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> o que é assédio moral? Acesso em: abr. de 2010.

(...). Sendo cada vez mais freqüente o assédio moral nos locais de trabalho, requer-se adotar a legislação correspondente para que as vítimas possam denunciar os fatos na segurança de que haverá uma sanção, não se vendo na obrigação de encobrir os assediadores com desculpas.¹²⁷

Neste sentido, existem, atualmente, diversos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, pretendendo a normatização legal reguladora do assédio moral, tanto para tipificação penal do assédio como buscando enquadrá-lo o assédio moral na legislação trabalhista.

Para tanto, cito o projeto do deputado federal/SC Mauro Passos do PT (PL 2.369/2003), que tem finalidade não só repressiva como preventiva, conforme transcrito a seguir:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

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

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

¹²⁷ RAMIREZ, apud. SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte.** Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>> acesso em: abr. 2010

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Importante frisar o fato, de que o Estado de Santa Catarina, através do Deputado Estadual Vânio dos Santos do PT, teve projeto de lei tramitando sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Vejamos a seguir o PL 520.9/2005:

Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual, e dá outras providências.

Artigo 1º - É vedado ao servidor a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta de qualquer de seus Poderes e instituições autônomas.

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de comportamento praticado por servidor que atinja, pela repetição e sistematização, a dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho.

Artigo 2º - A prática de assédio moral será processada e punida nos termos da legislação disciplinar própria do agente, com as seguintes especificidades:

I - a escolha da pena e sua dosagem se farão considerando-se a natureza, a gravidade da infração e os danos delas resultantes para a pessoa e ao serviço público, mais as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais;

II - são circunstâncias que sempre agravam a pena:
a) a superioridade hierárquica do agente;
b) o ato praticado em procedimento público;
c) a prática contra usuário do serviço público ou contra pessoa mantida sob a guarda de instituição estadual;
d) a reincidência;

III - quando se tratar de comportamento de reduzida gravidade, será o servidor necessariamente advertido por escrito;

IV - a ação disciplinar prescreverá no prazo de 24 (vinte e quatro) meses;

V - quando a vítima for servidor público, terá direito, se requerer, à:

a) remoção temporária, pelo tempo de duração da sindicância e do processo administrativo;
b) remoção definitiva, após o encerramento da sindicância e do processo administrativo;

VI - quando a vítima estiver sob a guarda de instituição estadual, terá direito, se requerer, à remoção temporária, pelo tempo de duração da sindicância e do processo administrativo.

Artigo 3º - Os procedimentos administrativos do disposto no art.1º será iniciado por provocação da parte ofendida ou por qualquer autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Artigo 4º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Artigo 5º - Revogam-se as disposições em contrário.¹²⁸

Outro projeto de lei que tramitou no Estado de Santa Catarina, sobre assédio moral no âmbito da administração Pública Estadual, foi proposto pelo Deputado Jailson Lima da Silva, PL nº 0076.0/2007:

Art. 1º Fica proibida ao servidor a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta de qualquer de seus Poderes e instituições autônomas.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de conduta abusiva que cause degradação das relações de trabalho, praticado por servidor que atente, por sua repetição ou sistematização:

I - à dignidade;

II - à integridade psíquica ou física de uma pessoa; ou

III - implique em dano ao ambiente de trabalho.

Art. 2º A prática do assédio moral, comprovada mediante processo administrativo-disciplinar, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório, sob pena de nulidade, implicará na aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

I – curso de aprimoramento pessoal;

II – repreensão;

III – suspensão;

IV – multa;

V – suspensão e multa.

Art. 3º A ação disciplinar prescreverá no prazo de vinte e quatro meses.

Art. 4º Quando a vítima for servidor público, terá direito, se requerer, à:

I - remoção temporária, pelo tempo de duração da sindicância e do processo administrativo.

II - remoção definitiva, após o encerramento da sindicância e do processo administrativo; e

III - quando a vítima estiver sob a guarda de instituição estadual, terá direito, se requerer, à remoção temporária, pelo tempo de duração da sindicância e do processo administrativo.

¹²⁸ SANTOS, Vânio dos. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SANTA CATARINA Lei nº 520.9/2005. Disponível em: <www.alesc.sc.gov.br>. Acessado em abr. de 2010.

Art. 5º Os procedimentos administrativos do disposto no art.1º serão iniciados por provocação da parte ofendida ou por qualquer autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único. Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Art. 6º Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de sessenta dias.

Art 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.¹²⁹

Observamos que ambos os projetos foram vetados pelo Governador em exercício por serem inconstitucionais, pois envolvem matéria de Direito Civi, cuja competência para legislar é da União, bem como trata de aplicação de penalidades à servidor público, no qual compete privativamente ao Governador do Estado ter a iniciativa para legislar sobre assuntos que disponha sobre servidor público.

4.1.1 DOS VETOS

No uso de suas atribuições, o Governador do Estado de Santa Catarina vetou totalmente os projetos de lei sobre o assédio moral, de iniciativa do Deputado Vânio dos Santos e Jailson Lima da Silva.

Segundo o art. 54, § 1º da Constituição do Estado de Santa Catarina:

Art. 54. Concluída a votação e aprovado o projeto de lei, a Assembléia Legislativa o encaminhará ao Governador do Estado para sanção.

§ 1º Se o Governador do Estado considerar o projeto, no todo ou em parte, inconstitucional ou contrário ao interesse público, veta-lo-á total ou parcialmente, no prazo de quinze dias úteis, contados da data do recebimento, e comunicará dentro de quarenta e oito horas ao Presidente da Assembléia os motivos do veto.¹³⁰

Verificamos que se trata de projeto de iniciativa parlamentar, que veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, envolvendo matéria de Direito Civil, art. 186, Código Civil Brasileiro, além de cuidar de questões administrativas referentes ao regime jurídico dos servidores públicos.

Dessa forma, viola artigo constitucional, pois, segundo o art. 22, I, da Constituição Federal “art. 22 – Compete privativamente à União legislar sobre: I –

¹²⁹ SILVA, Jailson Lima da. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SANTA CATARINA Lei nº 0076.0/2007. Disponível em: <www.alesc.sc.gov.br>. Acessado em abr. de 2010.

¹³⁰ BRASIL, **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.tre-sc.gov.br/site/legislacao/legislacao/constituicao-do-estado-de-santa-catarina/index.html>>. Acessado em: abr. 2010.

direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;”¹³¹

Já no tratamento de aplicação de penalidades ao servidor público é de competência reservada ao Chefe do Poder Executivo, conforme versa art. 50, § 2º, IV da Constituição do Estado de Santa Catarina:

Art. 50. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou comissão da Assembléia Legislativa, ao Governador do Estado, ao Tribunal de Justiça, ao Procurador-Geral de Justiça e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 2º São de iniciativa privativa do Governador do Estado as leis que disponham sobre:

IV - os servidores públicos do Estado, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;¹³²

Vale ressaltar, o artigo 61, § 1º, “c” da Constituição Federal:

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º - São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;¹³³

Resta claro, que a iniciativa para o projeto de lei sobre questões que envolvam servidor público deve ser iniciado pelo Chefe do Poder Executivo.

Assim, os projetos de lei que tramitaram no Estado de Santa Catarina com intuito de vetar o assédio moral no âmbito da Administração Pública de iniciativa dos parlamentares deste estado, são inconstitucionais, pois afrontam Constituição Federal e Estadual.

¹³¹ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 44.

¹³² BRASIL, **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.tre-sc.gov.br/site/legislacao/legislacao/constituicao-do-estado-de-santa-catarina/index.html>>. Acessado em: abr. 2010.

¹³³ ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008, p. 56.

4.2 DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Passaremos a discorrer sobre os julgados do Estado de Santa Catarina e sobre como tem se posicionado perante o assédio moral no trabalho.

JULGADO 01:

O Acórdão julgado no processo de nº 07324-2008-035-12-00-2 pelo Relator Juiz José Ernesto Manzi, publicado no TRTSC/DOE em 27-05-2010:

O MM. Juiz de primeiro grau, na sentença recorrida, condenou a recorrente ao pagamento de indenização por assédio moral no valor de R\$ 1.000,00, ao fundamento de que eram praticadas, no âmbito da empresa, atitudes nocivas, com relação a qualificativos vergonhosos para os seus empregados, dentre eles, o autor.

Que negou provimento ao recurso da ré e deu provimento ao recurso do autor, nos seguintes termos:

No que concerne à conduta lesiva dos representantes da ré, chefe de coleta e fiscal, a qual ocasionou **abalo psíquico ao autor, restou comprovada pela prova testemunhal trazida aos autos pelo reclamante.**

A testemunha do autor, Clecio (fl.98), afirma ter presenciado os referidos responsáveis em atitudes que provocavam gozação dos demais colegas do autor e que o fiscal, continuamente, o chamava de forma pejorativa (“íngua”).

Assim, observa-se como forma de caracterização do assédio moral no trabalho que o magistrado utilizou da prova testemunhal, para comprovar o abalo psíquico do autor.

Ademais, em nada socorre a ré a alegação de ter sido indeferida a impugnação da referida testemunha do autor, já que, efetivamente, preclusa a oportunidade para isso, conforme pode-se observar à fl. 99 dos autos.

Ademais, denoto que a própria testemunha da recorrente alegou “sabe por comentários que o reclamante é considerado gari ‘íngua’ (lento)” (fl. 98 v). Íngua é o termo popular para uma espécie de “carcinho” (linfonodo ou gânglio linfático) que aparece em determinadas partes do corpo, quando o organismo está com alguma infecção. Chamar alguém de “íngua” é dizer que ele representa uma patologia empresarial.

O uso de palavras como “íngua”, confirmada pelas testemunhas ouvidas, caracteriza conduta lesiva a honra subjetiva do autor, ainda que não fosse presenciada por outras pessoas, mas foi, transportando para fora da subjetividade do demandante, o tratamento degradante.

As afirmações do superior hierárquico são ofensivas, ainda que para cobrança de produção, pois irrelevantes ao poder de direção, na medida que o autor, assim como qualquer trabalhador, é passível de se sentir diminuído e incapaz frente ao desenvolvimento de suas atividades, e que, como bem entendeu o Juízo a quo:

“seja porque são lentos ou faltosos, é inadmissível em um ambiente de trabalho, ainda que este seja frequentado por trabalhadores de origem menos sofisticada, devendo ser coibido pelo empregador tais excessos, que efetivamente configuram, através da reiteração, assédio moral.”

Razão pela qual, nego provimento ao recurso.

Ainda mais, conclui o magistrado que o simples fato de cobrança de produção não exime o superior hierárquico das responsabilidades e deveres com seus empregados.

A reparação civil dos danos morais tem a finalidade de constituir um lenitivo ao dano causado. Isso porque, em dano moral, não se admite a restituição do bem lesado. Assim, nas palavras de Zenun (ZENUN, Augusto. Dano moral e sua reparação. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 58) **“não se paga e não se indeniza a dor, o sofrimento, os sentimentos do lesado, mas reparam-se as consequências desses antecedentes”**.

Pelo sucedâneo econômico, ou em dinheiro, chega-se à reparação do dano moral por meios indiretos, isto é, proporcionando ao lesado uma satisfação causada pelo prazer, pela diversão, ou por outro meio que seja capaz de amenizar a dor ou o sofrimento.

Esse lenitivo deve atentar para o critério principal disposto na legislação civil para a fixação de indenização, qual seja, o da extensão do dano.

Dispõe expressamente o art. 944 do CC que **“a indenização mede-se pela extensão do dano”**. Claro, tratando-se de danos ao patrimônio imaterial, é impossível uma equivalência exata entre o dano e o valor da reparação. Todavia, a extensão do dano pode ser dimensionada mediante a análise dos seguintes aspectos: **a) o bem jurídico lesado; b) dimensão temporal da lesão; c) repercussão do ato ilícito; d) condição pessoal da vítima.**

Extrai-se do escólio de Wesley de Oliveira Louzada Bernardo (BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. Dano moral: critérios de fixação de valor. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p.166-8) **“A medida da extensão do dano poderá estabelecer-se sob a análise de diversos aspectos. O primeiro e mais evidente é o aspecto da dignidade humana atingido”**.

Ou seja, a lesão à vida tem uma extensão maior que a lesão à liberdade sexual (v.g. estupro), que, por sua vez, supera uma lesão à honra objetiva (como o protesto indevido de título, por exemplo”).

Outro aspecto que **deverá ser levado em conta ao medir-se a extensão do dano para fins reparatórios é a sua dimensão temporal**, ou seja, o tempo de duração ou mesmo definitividade do dano. Se o dano é definitivo (v.g. Tetraplegia), deverá ser reparado de forma mais abrangente que um dano passageiro (vg. publicação única na imprensa) ou do que aquele sujeito à correção (v.g. lesão estética sujeita a correção via cirurgia plástica). *[grifo nosso]*

Ainda deve merecer relevo a repercussão dos fatos danosos. Ofensa à honra irrogada em ambiente familiar, naturalmente, repercutirá muito menos de que aquela irrogada em grande rede de televisão, de âmbito nacional ou em jornal de grande circulação.

No que concerne às condições pessoais da vítima, afirma o jurista acima que “deverá o juiz individualizar a lesão no contexto da vítima a fim de quantificar o dano. Deverá apreciar suas perdas específicas, em todos os aspectos de suas vidas, sejam profissionais, familiares ou sociais. Aí, também, o fator idade deverá ser levado em consideração” (Ob. cit., p. 198).

No caso em tela, os bens jurídicos atingidos pela conduta ofensiva da reclamada foram: - o direito à integridade psíquica e à intimidade: em decorrência das ofensas recebidas e do excesso de cobrança o autor ficou desmotivado para suas atividades. Além do que as palavras utilizadas pelos responsáveis da ré são de cunho pessoal, ou seja, afetam diretamente a intimidade do autor e conseqüentemente sua honra subjetiva.

No que concerne à dimensão temporal, as lesões não podem ser consideradas permanentes, visto que de menor potencial ofensivo em comparação ao um acidente de trabalho ou doença ocupacional. Além do que o contrato de trabalho do autor durou apenas seis anos.

Tudo joeirado entendo que a indenização fixada em 1º grau não possui caráter ressarcitório, nem pedagógico, sendo por demais modesta, pelo que, procedo à respectiva majoração para R\$2.500,00, provendo em parte o apelo autoral.”¹³⁴ **[grifo nosso]**

É visto no acórdão supra, no que concerne à reparação civil que o relator o fundamentou no sentido de majoração da indenização pelo assédio moral cometido, aumentando-a de R\$1.000,00 para R\$2.500,00, levando em conta o bem jurídico lesado, os aspectos inerentes à repercussão do ato ilícito, a dimensão temporal do dano e as condições pessoais da vítima.

JULGADO 02:

No seguinte acórdão, o relator fundamenta a não caracterização do assédio moral, julgado no processo nº: 06971-2008-035-12-00-7 pelo Relator Juiz José Ernesto Manzi, publicado no TRTSC/DOE em 21-05-2010:

O ex-empregado objetiva o recebimento de uma indenização por ter sido assediado moralmente, cujo valor deverá ser arbitrado pelo Juízo, pois **com a dispensa de vários colegas, houve sobrecarga de trabalho**

¹³⁴ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso ordinário. Processo nº: 06971-2008-035-12-00-7. Relator: Juiz José Ernesto Manzi. Publicado no TRTSC/DOE em 21-05-2010. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=135585>>. Acessado em: mar. de 2010.

para os remanescentes, além de intensa fiscalização e ameaça de despedida, fato que ocorreu durante um mês de trabalho, o que implicou prejuízos de ordem moral e familiar.

Negando provimento ao recurso, o relator fundamentou o corpo do acórdão nos seguintes termos:

A violência psicológica no trabalho atenta para a dignidade e integridade psíquica e até mesmo física do empregado, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III, da C.F.), ensejando, assim, a reparação moral (assédio).

Ou, como ensina Antônio Jeová Santos:

“O que configura o dano moral é aquela alteração no bem-estar psicofísico do indivíduo. Se do ato de outra pessoa resultar alteração desfavorável, aquela dor profunda que causa modificações no estado anímico, aí está o início da busca do dano moral.”

Aliás, em muitos casos, o dano físico causa dor muito menor, do que o dano psicológico; não são poucos os deficientes físicos que têm grande auto-estima, praticam esportes, se relacionam etc.; já **o dano psicológico é visto, em muitos casos, pela sociedade, como uma chaga social, levando à destruição de relacionamentos sociais e familiares, depressão e até a morte**. Ainda que seja evidente que tudo deva ser sopesado, caso a caso, há danos psíquicos muito mais lesivos que os danos físicos.

Dessa forma, a imposição de carga horária e atribuições excessivas, por si só, não caracteriza assédio moral. Para tanto, seria necessária a imposição de trabalho de tal forma que agredisse o empregado física ou moralmente, o que não se percebe no presente caso.

Ademais, a vingar a tese da inicial, em toda a ação trabalhista, procedente no todo ou na parte, seria forçosa a condenação do empregador no pagamento de indenização por danos morais (assédio), o que seria um absurdo.

Assim, **não demonstrada a perseguição contínua e ostensiva pelo superior hierárquico, que caracteriza a atitude denominada mobbing**, é descabida a postulada indenização por assédio moral. A mera imposição de carga horária e atribuições excessivas, repito, por si só, não caracteriza assédio moral ou de dano indenizável;¹³⁵ **[grifo nosso]**

O relator pronunciou o presente acórdão no sentido de não prover os pedidos do autor, tendo em vista que o autor não provou a ocorrência de qualquer dano ou agressão física ou moral, bem como qualquer perseguição contínua e

¹³⁵ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso ordinário Processo n: 00733.2007.004.14.00-8. Relator: Juiz José Ernesto Manzi - Publicado no TRTSC/DOE em 27-05-2010. Disponível em:<
<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=136732>>. Acessado em: mar. de 2010.

ostensiva realizada pelo seu superior hierárquico, porquanto assim restou não caracterizado o assédio moral.

E o simples fato de estar sendo cobrado excessivamente ou perfazendo carga horária de trabalho também excessiva, não se torna justificativa que enseja a reparação por assédio moral, pois tais situações possuem vinculações jurídicas próprias constantes da CLT, como alteração unilateral do contrato de trabalho, horas extras, ampliação de jornada, etc.

JULGADO 03:

O acórdão julgado no processo nº 00603-2008-001-12-00-8, pelo Relator Juiz Edson Mendes De Oliveira, publicado no TRTSC/DOE em 11-05-2010, foi proferido no sentido de excluir a indenização concedida em primeiro grau:

Pleiteia seja excluída a **indenização por assédio moral, no importe de R\$ 20.000,00**, porque este não ocorreu. Diz que não foram devidamente sopesados os depoimentos colhidos nos autos, e não ficou provado que o recorrente se excedia no tratamento com a autora, tampouco comprovadas as agressões verbais. Afirma que as testemunhas apenas confirmaram que o recorrente cobrava agilidade da autora, o que não configura assédio. Sucessivamente, pede a redução do valor arbitrado.

Assim, o relator deu provimento à parte reclamada, excluindo, por completo a indenização por assédio moral. Deste modo, no corpo do acórdão dispôs sobre a quem compete o ônus da prova, vejamos:

O assédio moral caracteriza-se pela **repetição das condutas** que expõem o trabalhador a **situações constrangedoras ou humilhantes**. A **violência psicológica** sofrida **implica lesão** a um interesse extrapatrimonial, **juridicamente protegido**, gerando direito à reparação do dano moral.

Tendo a autora alegado que sofreu assédio moral, incumbe a ela o ônus da prova, a teor do art. 818 da CLT combinado com o art. 333, I, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho.

A natureza dos fatos alegados requer a análise da prova oral produzida pelas testemunhas trazidas pelas partes.

A primeira testemunha da Autora, Ana Cláudia Fernandes Torquato, disse que: (...) a autora tinha bastante queixas o réu com coisas como o procedimento dele com ela, a forma como ele encaminhava a autora para seus pacientes e por chamá-la de coisas como burra e lerda; ouviu algumas vezes o réu chamando a autora de lerda para que fizesse as coisas mais rápido;

A segunda testemunha convidada pela autora, Adriana Cigognini, ouvida como informante, por ter residido com a autora por dois anos, informou

que: a autora tinha problemas no trabalho com o Dr. Luiz, com queixas de assédio moral e sexual; nessa época o réu já tinha uma namorada; mesmo com a namorada o réu continuou assediando a autora e a depoente tem certeza disso; o réu deu uma carona para a autora quando foi buscar um quadro, mas não sabe se houve algum incidente; ao que sabe foi essa única vez; (...) a autora se mostrava abalada psicologicamente e chorando quando chegava em casa a testemunha do Juízo, em face de a autora ter dispensado o seu depoimento, Selma Aparecida Chaves, afirmou que: (...) nunca ouviu o réu xingar a autora com palavras como burra ou pata ou outros xingamentos, mas tão somente em relação a acelerar o atendimento quando estava atrasado, uma prática usual;

A testemunha convidada pelo réu, Mara Rejane Gomes Elias, narrou que: nunca foi assediada pelo réu e nem moralmente ofendida, sendo que os problemas de trabalho se deram dentro da normalidade; na clínica tem muito trabalho e **as queixas que ouviu da autora foram relativas ao trabalho e estresse, mas não quanto a conduta sexual do réu com relação a ela;** (...) não viu nenhuma conduta ofensiva (moral/sexual) do réu com relação a autora.

No caso em exame, **a repetição de situações opressivas que caracteriza o assédio moral não está demonstrada no bojo dos autos**, visto que a prova oral analisada em seu conjunto permite concluir que o empregador apenas cobrava da autora agilidade nas atividades por ela desempenhadas, dentro da normalidade. Não há demonstração de que o empregador ofendia ou xingava quando da realização destas cobranças.

Apenas a primeira testemunha convidada pela autora confirma condutas do réu que configuram assédio moral, ou seja, os xingamentos e a forma ofensiva de cobrar agilidade da autora. Saliento que **esta testemunha, ao depor a respeito do assédio sexual, relatou condutas não descritas pela autora na inicial, perdendo credibilidade, razão pela qual, sobre os demais fatos o seu depoimento também merece análise com reservas.**

A segunda testemunha, ouvida como informante, não presenciou nenhuma atitude ofensiva do empregador, tendo ciência do assédio moral, apenas por referência da própria autora.

A seu turno, a testemunha do Juízo, disse que o empregador apenas cobrava agilidade da autora, sem qualquer xingamento. No mesmo sentido, foi o depoimento da testemunha convidada pelo réu.

Registro que, não obstante o laudo pericial (fls. 157-168) tenha consignado que a autora se encontra abalada emocionalmente, apresentando ansiedade exacerbada, raiva, choro, insônia, fragilizada, queda de auto-estima, necessitando de tratamento psiquiátrico imediato, também faz referência que tais sintomas são decorrentes do propalado assédio sexual, o qual foi indeferido e não houve sequer recurso da autora quanto a esta pretensão. Portanto, inservível o laudo pericial como elemento de prova para o assédio moral ora discutido.

Assim, tenho que **os elementos de prova acerca do assédio moral são extremamente frágeis, impossibilitando o deferimento da pretensão.** Pelo exposto, dou provimento ao recurso, no particular, a fim

de excluir a indenização por assédio moral. ¹³⁶ **[grifo nosso]**

O relator considerou imprescindíveis os relatos testemunhais para verificar a não ocorrência do assédio moral, pois a prova testemunhal aventou situações diferentes ao que alegava a narrativa inicial, perdendo dessa forma a credibilidade. Notável que se torna muito importante ao magistrado, a julgar um processo, o estabelecimento do assédio moral em seus respectivos e peculiares aspectos na medida e extensão que ocorreram.

Importante destacar, o magistrado de primeiro grau concedeu a reparação relativamente ao suposto assédio moral sofrido em patamar bastante alto aos demais acórdãos, sendo que compete a si próprio a confrontação direta as partes e a instrução processual, devendo, dessa forma, fundamentar detalhadamente os termos de sua sentença em todos os casos que julgar, para que em hipótese alguma um direito (dano) eventualmente devido seja subjugado.

JULGADO 04:

Quanto ao acórdão do processo nº 02840-2008-036-12-00-7 proferido pela Relatora Juíza Viviane Colucci e publicado no TRTSC/DOE em 05-03-2010, que deu provimento ao recurso da vítima no sentido de caracterização do assédio moral, fundamentou-se:

O Magistrado de 1ª instância indeferiu o pleito em questão, ao fundamento de que as provas dos autos não comprovam a ocorrência de ofensa à moral ou dignidade da pessoa humana.

O autor recorre a esta Corte, alegando, em síntese, que a prova juntada ao processo demonstra de forma cabal a existência de atividades humilhantes, situação que enseja a condenação da parte contrária ao pagamento de indenização por danos morais.

Afirma, ainda que o fato de ele não aparecer nas gravações não significa que não tenha participado de danças e sofrido humilhações.

Aduz, ainda, que era tratado de forma discriminatório pelos prepostos da ré e que foi apelidado de “Osama Bin Laden” e se sentiu ferido em sua imagem ao ser comparado com um terrorista.

¹³⁶ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso ordinário. Processo n: 00603-2008-001-12-00-8. Relator: Juiz Edson Mendes De Oliveira, publicado no TRTSC/DOE em 11-05-2010. Disponível em <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=133309>>. Acessado em: mar. de 2010.

Observamos que o magistrado em 1ª instância indeferiu o pedido de assédio moral, indicando não estar comprovada a ofensa moral ou a dignidade da pessoa humana. Já em 2ª instância o magistrado deu procedência ao pedido em questão, fundamentando nos seguintes termos:

O dano moral e a responsabilidade de indenizar decorre do simples fato de que houve violação à direito alheio, não se cogitando em analisar o traço subjetivo ou se há prova de prejuízo extrapatrimonial.

O tema não comporta hesitação na seara jurisprudencial, constituindo posição corrente no STJ a tese de que **“a prova do dano moral se satisfaz, em regra, com a demonstração do fato que o ensejou. Dessarte, para o reconhecimento do dano extrapatrimonial não se exige a prova do desconforto, da dor ou da aflição, que são admitidos pelo juízo de experiência”**. (STJ, RESP 168.976, 4ª Turma, Min. Barros Monteiro, DJ de 02-12-2002)

A configuração do dano moral requer, então, prova do ato ilícito, do nexa causal e do dano.

O ato ilícito está sobejamente demonstrado nos autos.

As partes acordaram em utilizar como prova emprestada os depoimentos colhidos nas ATs nºs 4583/2005 e 2703/2004. Essa prova atesta o seguinte (fls. 711/719):

a) há quadros na ré dos melhores e piores do mês, sendo que os piores são alvo de chacota na empresa;

b) na reunião matinal são mostrados os nomes das pessoas ou equipes que não atingiram a meta do dia ou do mês;

c) **trabalhavam fantasiados** em datas festivas ou nos dias de competição entre equipes; caso não compareçam fantasiados perguntam se não têm espírito de equipe;

d) quando não atingem a meta os operadores devem dançar (dança da garrafa);

e) várias vezes a testemunha Kelly Andrade dançou;

f) é comum **deixar o operador que não realiza as danças em posto mais distante** dos que participam das danças;

g) a grande maioria dos trabalhadores não gosta das danças;

h) já dividiram os postos do call center, colocando os **“bons” operadores de um lado e os que não participam** das brincadeiras ou não atingem as metas **do outro**;

i) já ocorreu de **alguns trabalhadores serem impedidos de ir ao banheiro ou de levantar para tomar água por não terem atingido metas**;

j) quando mudavam de equipe **tinham de dançar**.

Outrossim, nos processos envolvendo a demandada ficou comprovado

que eram realizadas atividades humilhantes por todos os empregados.

Resta, assim, demonstrada a ocorrência de assédio moral violador da dignidade do trabalhador.

Entende-se por assédio moral a **conduta abusiva da empresa ou preposto que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa**, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente de trabalho.

O assédio moral viola a esfera ética do trabalhador, gerando direito à indenização a título de danos morais.

Quanto ao dano, a par das considerações já esposadas, verifico que a conduta da ré violou os direitos subjetivos inerentes à pessoa, tais como a reputação, a honra, a liberdade, a vida privada, a imagem, a dignidade, acarretando evidente prejuízo ao empregado no âmbito de suas relações sociais.

Os empregados têm na força de trabalho e nas condutas com que desenvolvem obrigações pertinentes ao contrato laboral um bem de valor inestimável, porquanto é do trabalho por conta de outrem que eles têm garantida a sua sobrevivência.

A dignidade de qualquer pessoa é inviolável (art. 5º, X, da CF), e no âmbito do contrato de trabalho essa inviolabilidade assume expressão de maior relevo, porque o empregado depende da sua força de trabalho para sobreviver.

O poder diretivo da empresa se insere no direito potestativo do empregador e não gera, por via de regra, direito à indenização por dano moral.

Todavia, a ré extrapolou esses limites ao submeter o empregado a atos vexatórios e constrangedores, caracterizadores do abuso de direito.

O nexó causal também se encontra presente, em face da inequívoca conexão entre a conduta da ré e os danos extrapatrimoniais.

Ademais, o fato de os prepostos da ré terem apelidado o demandante de “Osama Bin Laden”, só aponta no sentido de que a empresa não respeitava os direitos individuais de seus empregados.

Assim, demonstrada nos autos a perturbação nas relações psíquicas, na tranqüilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, em razão de assédio moral, configura-se o dano moral, passível de indenização. Márcia Novaes Guedes, em sua obra “Terror Psicológico”, LTr, págs. 32/33, ensina: Para Marie-France Hirigoyen, entende-se por assédio moral no local de trabalho “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (...) Transportando para o mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou 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 (...). O assédio moral na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado (como na hipótese dos autos), a manipulação

insidiosa causa maior devastação”.

Quanto ao terror psicológico, ressalta Márcia Novaes Guedes: Alguém certamente havia caluniado Josef R., pois uma manhã ele foi detido sem ter feito mal algum. Assim, Kafka inicia uma das obras primas da literatura universal, tendo o mérito de antecipar pela metáfora o que mais tarde o fascismo tornou cruel realidade. Entre nós, Graciliano Ramos foi vítima de um verdadeiro processo kafkaniano. Preso, foi conduzido num cargueiro e trancafiado no Presídio da Ilha Grande, sem que ao menos soubesse os motivos da prisão, pois sequer houve processo. (...) No psicoterror a vítima é presa numa armadilha; não sabe do que a acusam, que crime afinal cometeu, o que dificulta sobremaneira sua defesa (ob. cit. pág. 43).

Em relação aos danos causados ao trabalhador vítima de assédio moral escreveu a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes: O mobbing é definido como a forma extrema de estresse social no local de trabalho. Nesse tipo de conflito a vítima é submetida a um sistemático processo de estigmatização e abuso dos direitos civis, por meio de hostilidades e comportamentos antiéticos (ob. cit. pág. 44).

Enfatiza a professora Aldacy Rachid Coutinho, em intervenção no Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho promovido pela Internet-lex, "DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E MORAL", realizado em Curitiba-Pr em 25.4.2002: Define-se por assédio moral toda "exposição prolongada e repetitiva do profissional a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho". De acordo com Margarida Barreto, "essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo".

O assédio moral, grave violação de direitos civis, é uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas, com a diminuição dos postos de trabalho, sobrecarregando quem permanece no emprego.

Esse modelo econômico gera um trabalhador flexível, expropriado no seu saber fazer e no seu tempo, onde o cidadão é encarado como um indivíduo sem desejo, sem família, sem amigos e sem vida pessoal.

A Constituição da República, no seu art. 1º, estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento e no art. 3º prevê como objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sem discriminação de qualquer natureza.

Essas normas não são meramente programáticas, devendo se extrair delas sua máxima eficácia.

Também o art. 186 do Código Civil prevê: aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Dessa forma, caracterizado o assédio moral, é devida a indenização a título de danos morais, em face da violação à esfera ética do autor.

Assim, no que tange a comprovação da caracterização do assédio moral o magistrado utilizou-se da prova do ato ilícito, do nexos causal e do dano moral. E fundamentou a fixação do quantum devido a título indenizatório nos seguintes

termos:

Sobre a fixação do quantum devido a título indenizatório, Maria Celina Bodim Moraes, citada por Xisto Tiago de Medeiros Neto na obra "Dano Moral Coletivo", assim discorre:

O STJ vem sustentando sistematicamente que na fixação do quantum reparatório devem ser considerados os seguintes critérios objetivos: a moderação, a proporcionalidade, o grau de culpa, o nível socioeconômico da vítima e o porte econômico do agente ofensor. No espaço de maior subjetividade, estabelece ainda que o Juiz deve calcar-se na lógica do razoável, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso.

Recentemente, passou o STJ a adotar a tese do caráter punitivo, considerando que cumpre ao Magistrado estipular uma quantia que sirva como desestímulo à repetição - ou como limitação - da prática do ato. In casu, o assédio moral gerou problemas à saúde da obreira, inclusive à sua saúde mental.

Enquadra-se como dano moral de natureza grave a atitude altamente reprovável da empresa que detém posição social privilegiada na sociedade catarinense e nacional.

A condição econômica da ré é fato notório.

Há considerar que a própria ré se autodenomina uma das maiores empresas de "contac center" do Brasil.

Ademais, não se pode olvidar que a ré vem habitualmente violando a dignidade dos trabalhadores, fato que infiro a partir de decisões proferidas por esta Justiça Especializada em várias ações que versam sobre assédio moral.

Essa constatação é corroborada pelo Procedimento de Investigação nº 672/2001, promovido pelo MPT, processo em que ficou clara a violação ao meio ambiente do trabalho perpetrada pela ré. Nesse mesmo procedimento ela firmou Termo de Juste de Conduta com o representante do MPT para que fossem elididas as práticas prejudiciais à saúde dos trabalhadores (fls. 832/837).

Nesse sentido, considerando a extensão do dano causado à saúde do autor, a culpa grave dos prepostos da empresa, a atitude altamente reprovável da empresa, que detém posição social privilegiada, e as peculiaridades que devem ser observadas para determinar o quantum, fixo a indenização a título de danos morais no importe de R\$ 5.000,00, devidamente atualizado.¹³⁷ **[grifo nosso]**

Quanto à fixação da indenização por danos morais o relator estabeleceu o valor de R\$ 5.000,00, respeitando o posicionamento do STJ que considera os

¹³⁷ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso ordinário. Processo n: 02840-2008-036-12-00-7. Relatora: Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 05-03-2010. Disponível em:<<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=121341>>. Acessado em: mar. de 2010.

seguintes critérios objetivos para se conseguir se chegar num valor meio termo: a moderação, a proporcionalidade, o grau de culpa, o nível socioeconômico da vítima e o porte econômico do agente ofensor.

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto nesse estudo, conclui-se que o assédio moral no trabalho é uma prática antiga e se caracteriza pelo processo repetitivo e prolongado de uma violência cometida durante o labor com atos diversos, tais quais: humilhar, denegrir, constranger, discriminar, ferindo dessa forma o princípio da dignidade humana, ocasionando prejuízos a organização envolvida, ao Estado e principalmente à vítima.

Muitas vezes a vítima demora a perceber este tipo de violência e acaba se tornando submissa a atitude do ofensor, perdendo a sua autoestima, sofrendo em silêncio, com medo de ficar desempregada. Considerando a atual competição de mercado cada vez mais incidente, o assédio moral se torna um tipo de alternativa de maximização dos lucros.

Concluimos também que não só a empresa, mas toda sociedade tem um papel fundamental para o combate deste tipo de mácula, que a cada vez mais é acionada por ordem do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos de categorias profissionais, sociedades médicas e, deste modo, perseguida pelos trabalhadores em todos os tipos de trabalho existentes.

O combate exercido pela empresa se dá através da adoção de programas sociais de prevenção do assédio. Inclusive, sob o gerenciamento do departamento pessoal, no qual se faz necessário uma chefia coerente que administrará corretamente as situações ocorridas em cada setor.

Ainda percebemos que em Santa Catarina não tem diretiva específica versando sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual. E que também não existem leis exclusivas na esfera federal que regem o assunto. Considerando a maior parte dos julgados existentes no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e no restante do Brasil, o pedido relativo à caracterização do assédio moral no trabalho é integralmente embasado em dispositivos e princípios constitucionais civis e trabalhistas, relativos ao conceito do “dano moral”.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização por maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- AGUIAR DIAS, José. **Da responsabilidade Civil, V. II**, Rio de Janeiro: Forense, 1979.
- ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. ano 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.
- ALVES, Léo da Silva. **Assédio Moral: uma nova abordagem nas relações de trabalho**. Consulex, Brasília, n. 899, janeiro 2002.
- ANGHER, Anne Joyce, organização. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2008.
- AULETE, Caldas. **Dicionário contemporâneo da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Delta, 1958.
- BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC / FAPES, 2003.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2002.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.
- CAMILO, Carlos Eduardo Nicoletti [et al.] (coord.). **Comentários ao Código Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.
- CASTELO, Jorge Pinheiro. **A prova do dano moral trabalhista**. Revista do Advogado, ano XXII, n. 66, jun. 2002.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 5ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- DELLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade Civil em Debate**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v. 7, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DOWER, Néelson Godoy Bassil, **Curso Moderno de Direito Civil**. Vol. 1, 3 ed., NELPA: São Paulo, 2001.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 1997.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>

GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes de Alencar. **Dignidade e violência moral no trabalho. Dignidade-Revista violência, saúde e trabalho**. São Paulo: ano 1, n. 1, mai. 2004.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco, **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

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

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MOLON, Rodrigo Cristiano. O assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil. Jus navigandi, Teresina. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Dano à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003,

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no Ambiente do trabalho. Jus Navegandi. Teresina, Disponível no site: <<http://www.roraimaemfoco.com/colunistas/opinimainmenu-50/5248-artigo-asso-moral-no-trabalho-s-mascaro-nascimento.html>>

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

PETROBRAS. Pesquisa de gênero da Petrobras. Disponível em: <http://www2.petrobras.com.br/ouvidoria/portugues/pesquisadegenero/trabalhos_assedio.htm>.

RODRIGUES, Silvio. **1917, Direito civil**, 34. ed. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil. Responsabilidade civil**. vol. 4, 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>

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

STOCO, Rui. Tratado de Responsabilidade Civil. 5. ed., ver., atual. e ampl. Do livro Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial. São Paulo: Editora: Revista dos Tribunais, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo [et al.] **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no Processo do Trabalho**. 7ª ed. ver. e ampl. São Paulo: Ltr, 1997.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo, **Direito civil: parte geral**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

WIKIPÉDIA, A enciclopédia livre. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying>> Acesso em: maio de 2010.

ANEXOS

ANEXO A – LEI Nº 14.651, de 12 de janeiro de 2009.

Autoriza o poder executivo instituir o programa de combate ao bullying, de ação interdisciplinar e de participação comunitária nas escolas públicas e privadas no Estado de Santa Catarina.

LEI Nº 14.651, de 12 de janeiro de 2009.

Fica o Poder Executivo autorizado a instituir o Programa de Combate ao *Bullying*, de ação interdisciplinar e de participação comunitária nas escolas públicas e privadas do Estado de Santa Catarina.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, Faço saber a todos os habitantes deste Estado que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a instituir o Programa de Combate ao *Bullying*, de ação interdisciplinar e de participação comunitária, nas escolas públicas e privadas, no Estado de Santa Catarina.

Parágrafo único. Entende-se por *bullying* atitudes agressivas, intencionais e repetitivas, adotadas por um indivíduo (*bully*) ou grupo de indivíduos contra outro(s), sem motivação evidente, causando dor, angústia e sofrimento e, executadas em uma relação desigual de poder, o que possibilita a vitimização.

Art. 2º O *bullying* pode ser evidenciado através de atitudes de intimidação, humilhação e discriminação, entre as quais:

- I - insultos pessoais;
- II - apelidos pejorativos;
- III - ataques físicos;
- IV - grafitagens depreciativas;
- V - expressões ameaçadoras e preconceituosas;
- VI - isolamento social;
- VII - ameaças; e
- VIII - pilhérias.

Art. 3º O *bullying* pode ser classificado de acordo com as ações praticadas:

- I - verbal: apelidar, xingar, insultar;
- II - moral: difamar, disseminar rumores, caluniar;
- III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- IV - psicológico: ignorar, excluir, perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, tyrannizar, chantagear e manipular;
- V - material: destroçar, estragar, furtar, roubar os pertences;
- VI - físico: empurrar, socar, chutar, beliscar, bater; e
- VII - virtual: divulgar imagens, criar comunidades, enviar mensagens, invadir a privacidade.

Art. 4º Para a implementação deste Programa, a unidade escolar criará uma equipe multidisciplinar, com a participação de docentes, alunos, pais e voluntários, para a promoção de atividades didáticas, informativas, de orientação e prevenção.

Art. 5º São objetivos do Programa:

- I - prevenir e combater a prática de *bullying* nas escolas;
- II - capacitar docentes e equipe pedagógica para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema;
- III - incluir, no Regimento Escolar, após ampla discussão no Conselho de Escola, regras normativas contra o *bullying*;
- IV - esclarecer sobre os aspectos éticos e legais que envolvem o *bullying*;
- V - observar, analisar e identificar eventuais praticantes e vítimas de *bullying* nas escolas;
- VI - discernir, de forma clara e objetiva, o que é brincadeira e o que é *bullying*;
- VII - desenvolver campanhas educativas, informativas e de conscientização com a utilização de cartazes e de recursos de áudio e áudio-visual;
- VIII - valorizar as individualidades, canalizando as diferenças para a melhoria da auto-estima dos estudantes;
- IX - integrar a comunidade, as organizações da sociedade e os meios de comunicação nas ações multidisciplinares de combate ao *bullying*;
- X - coibir atos de agressão, discriminação, humilhação e qualquer outro comportamento de intimidação, constrangimento ou violência;
- XI - realizar debates e reflexões a respeito do assunto, com ensinamentos que visem a convivência harmônica na escola;
- XII - promover um ambiente escolar seguro e sadio, incentivando a tolerância e o respeito mútuo;
- XIII - propor dinâmicas de integração entre alunos e professores;
- XIV - estimular a amizade, a tolerância, o respeito às diferenças individuais, a solidariedade, a cooperação e o companheirismo no ambiente escolar;
- XV - orientar pais e familiares sobre como proceder diante da prática de *bullying*; e
- XVI - auxiliar vítimas e agressores.

Art. 6º Compete à unidade escolar aprovar um plano de ações para a implantação das medidas previstas no Programa e integrá-lo ao Projeto Político Pedagógico.

Art. 7º Fica autorizada a realização de convênios e parcerias para a garantia do cumprimento dos objetivos do Programa.

Art. 8º A escola poderá encaminhar vítimas e agressores aos serviços de assistência médica, social, psicológica e jurídica, que poderão ser oferecidos por meio de parcerias e convênios.

Art. 9º O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de noventa dias a contar da data de sua publicação.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 12 de janeiro de 2009.

LUIZ HENRIQUE DA SILVEIRA
Governador do Estado

ANEXO B – LEI Nº 14.412, de 17 de abril de 2008.

Que cria a semana da Consciência e do combate ao Assédio moral no trabalho.

LEI Nº 14.412, de 17 de abril de 2008

Cria a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA,

Faço saber a todos os habitantes deste Estado que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído no Estado de Santa Catarina a Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho.

Parágrafo único. A Semana será voltada no sentido de coibir de forma eficaz a violência do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando a formação de um coletivo multidisciplinar no aprimoramento e melhora do comportamento funcional e os cuidados que as instituições devem tomar quanto a coibir tal ato e o que a vítima deve fazer quando assediada moralmente.

Art. 2º A Semana da Consciência e do Combate ao Assédio Moral no Trabalho será comemorada na primeira semana de maio.

Art. 3º Serão encaminhados à Coordenadoria de Planejamento de Saúde, os cadastros para a elaboração de banco de dados contendo o número de pessoas vítimas, com sintomas provocados pelo assédio moral no trabalho, no Estado, para controle e planejamento específicos, com o objetivo de coibir essa prática.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, de 17 de abril de 2008

LUIZ HENRIQUE DA SILVEIRA
Governador do Estado