



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

**EVANDRO SANTOS SOUZA**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ASSÉDIO MORAL**

**SOUSA - PB  
2008**

**EVANDRO SANTOS SOUZA**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ASSÉDIO MORAL**

**Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.**

**Orientador: Professor Dr. Robson Antão de Medeiros.**

**SOUSA - PB  
2008**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS**  
**CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

**Evandro Santos Souza**

**A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL**

Aprovado em:                      de julho de 2008.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Nome – Titulação – Instituição  
Professor (a) Orientador (a)

---

Nome – Titulação – Instituição  
Professor (a)

---

Nome – Titulação – Instituição  
Professor (a)

Dedico este trabalho ao meu Deus, pai da sabedoria, a quem devo tudo. A minha família que com afeto e carinho contribuíram sobremaneira para a conclusão deste trabalho.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela virtude da inteligência e sabedoria concedidas nesta empreitada acadêmica.

A meu saudoso pai (*in memoriam*) que tanto sonhou com esta vitória.

A minha querida e terna mãe, pela perseverança e incentivo.

A minha esposa e filho, por acreditar em mim.

Aos mestres, que com eficiência e sabedoria se esforçaram para nos transmitir conhecimentos.

Aos amigos e colegas de aula, pelo esforço e dedicação de um lustrro inesquecível.

## RESUMO

O Neoliberalismo como filosofia dos inúmeros segmentos da sociedade contemporânea influencia sobremaneira as relações sociais e, sobretudo as jurídicas. Desde épocas remotas, quando o homem subjuguou seu semelhante, ali estava o assédio moral, presentes sob diversas formas. Contudo, o assédio moral, ganha visibilidade social e jurídica em tempos competitivos, onde o agredido moralmente brada sua revolta e indignação contra tal ato. Os meios de comunicação, impulsionado pelo aceso a informação de massa, provocam esclarecimentos dos direitos e deveres há muito não reivindicados. Sendo, ainda, o assédio moral um problema inerente à sociedade, diversos segmentos científicos como medicina, psicologia, sociologia discute acerca dos efeitos do assédio na sociedade atual. O presente trabalho trata do ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, cujo objetivo é traçar os diversos contornos sociais, econômicos e jurídicos a respeito do assunto, refletidos no cotidiano dos trabalhadores. A pesquisa é de cunho bibliográfica, através de especialistas e legislação pertinentes à temática. Conquanto a referencia inicial paire sobre a fundamentação teórica do assédio moral no ambiente trabalhista, a abordagem limita-se a responsabilidade civil do terrorismo laboral. Verificou-se, portanto, que apesar da difusão do tema na sociedade falta consciência do fato e de como combatê-lo de forma eficaz.

Palavras-chave: assédio moral/ dano moral/ responsabilidade civil

## ABSTRACT

The philosophy of Neoliberalism as many segments of contemporary society particularly affects social relations and, above all legal. Since remote times, when man subjugated its similar, there was the harassment morai, present in various forms. However, the bullying, social and legal gains visibility in competitive times, where the morally attacked brada their revolt and indignation against this act. The media, driven by access to information of mass, causes clarification of rights and duties for a long time not claimed. Since addition, the bullying a problem inherent in the society, various segments as scientific medicine, psychology, sociology discuss about the effects of harassment in society today. The objective of this work as the result of literature search, it outlines the various mites social, economic and legal over the affair, reflected in the daily lives of workers. While the initial reference looms large over the theoretical foundation of bullying in the labor environment, the approach is limited to liability for terrorism work. There was, therefore, that despite the spread of the subject in society, lack awareness of the fact and combat it as effectively.

Keywords: bullying / moral / liability

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CP – Código Penal

CLT – Consolidação Das Leis Trabalhistas

DO – Diário Oficial

STF – Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

INTRODUÇÃO.....	11
CAPITULO 1 – BREVES COMENTÁRIOS SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	13
1.1 Histórico sobre o assédio moral.....	14
1.2 Algumas pesquisas e estudos sobre assédio moral.....	18
1.3 Legislação sobre assédio moral.....	20
CAPITULO 2 – DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	22
2.1 Características e campo de incidência.....	23
2.2 Conduta do agressor.....	25
2.3 Quanto aos efeitos nas vítimas.....	27
2.4 Dano moral e dano moral no trabalho.....	29
2.5 Caracterização do dano.....	31
CAPITULO 3 – DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL.....	34
3.1 Do ato ilícito.....	34
3.2 Dos fundamentos da responsabilidade civil.....	35
3.2.1 Ação ou omissão do agente, a culpa e o dolo, o dano material e o dano moral, nexo de causalidade.....	36
3.3 O assédio moral como dano pessoal.....	39
3.4 Da responsabilidade civil do empregador e do empregado no assédio moral.....	40
3.4.1 Empregado que assedia superior hierárquico ou empregador.....	42
3.4.2 Empregado que assedia empregado.....	43
3.4.3 Superior hierárquico ou empregador que assedia empregado.....	44
3.5 Ônus da prova.....	45

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
5. REFERÊNCIAS.....	49

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, também chamado de terrorismo psicológico ou, utilizando outras terminologias, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement moral*<sup>1</sup>, é um problema social importante que tem merecido a preocupação de médicos e psicólogos do trabalho. Mesmo que o assunto não seja atual, tem enfoque doutrinário recente para o direito brasileiro que ainda não possui legislação específica sobre o tema no ordenamento jurídico.

Os primeiros estudos foram realizados por psicólogos ligados à área do direito trabalhista por volta da década de setenta do século XX. Desde então, assédio moral no ambiente do trabalho vem ganhando no campo da pesquisa, conceitos e características plausíveis em relação ao meio jurídico. Logo, o tema passou a despertar o interesse do mundo jurídico, como forma de proteger o trabalhador.

Portanto, devido à falta de leis específicas, o assédio moral vem sendo estudado pela doutrina, o que proporcionou não só interpretação analógica de alguns dispositivos do Direito Civil, como também, a observância de princípios fundamentais que levam a considerar que o assédio moral tornou-se um dos motivos de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nas relações de trabalho, conviver com tal situação torna a execução das obrigações contratadas tormentosa, configurando ambiente desfavorável ao pleno desenvolvimento das atividades a que se propõe o empregado.

O impacto social de tal conduta induziu a comunidade jurídica a se movimentar para consolidar estudos a fim de diagnosticar e coibir esta prática, bem como amparar àqueles que sofrem com a agressão. Difundir o estudo e os debates

---

<sup>1</sup> Encontramos referência ao fenômeno sob as designações de *harcèlement moral* (França), *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Austrália e Grã-Bretanha), *harcèlement moral* (França), *murahachibu* (Japão), *emotional abuse* ou *mistreatment* (Estados Unidos), dentre outros.

acerca de tão importante objeto é de extrema importância, não só para o Direito do Trabalho, como para todos os ramos do Direito.

Objetiva-se, logo, descaracterizar o que outrora era tido como estresse, irritabilidade, desconforto, exagero, para formar um conceito e caracterizar atitudes que ofendem a dignidade humana. O assédio moral não pode ser visto, hoje, de forma dogmática, mas sim, como um problema a ser encarado pela sociedade.

Aborda-se em seu primeiro capítulo, preliminarmente, a gênese do dano – dano arcaico – evoluindo-se com surgimento do estado primitivo e a avocação da reparação do dano sofrido. Seguindo, aborda-se, também, o aspecto histórico do assédio moral nas relações trabalhistas desde a concepção da palavra trabalho até os tempos atuais.

O segundo capítulo tem enfoque estritamente doutrinário, objetivando, sobretudo, conceituar o tema ora proposto, mostrando suas características e tipos mais frequentes, situando-o principalmente no meio jurídico, como forma de buscar a reparação do dano moral sofrido através do assédio moral.

O último capítulo tem como finalidade primordial estabelecer os critérios essenciais para a responsabilização do agente agressor perante a vítima. Busca-se consolidar juridicamente que as vítimas do assédio moral podem requerer judicialmente a reparação do dano junto a Justiça trabalhista. No entanto será imprescindível que o ofendido se muna de toda espécie de prova, pois veremos que o assédio moral não está descrito como prática ilícita em nosso ordenamento o que o torna difícil de ser provado.

Finalmente, o presente trabalho se utiliza de pesquisa documental em obras doutrinárias, especializadas nas áreas jurídicas, trabalhista e cível, aplicando-se o método dedutivo na exposição da temática.

## CAPITULO 1 – BREVES COMENTÁRIOS SOBRE O DANO MORAL

O sentimento de auto-existência do ser humano, situando-o no tempo e no espaço, juntamente com a necessidade de se relacionar e de se impor perante os demais, proporcionou em nós, o desejo de cobrar as injustiças sofridas. Neste ponto, nos referimos aos primórdios do *dano*, onde as agressões sofridas sejam físicas ou morais, eram repelidas com força bruta pelos que as sofriam.

O sentimento de vingança que imperava proporcionava a inviabilidade da evolução no tempo. Os registros mostram que com a evolução da sociedade os *líderes*, que dominavam o cenário local, avocavam este dispositivo com o objetivo de organizar e suprimir a prática da *vingança privada*. A *vingança*, em Estados *teocráticos*<sup>2</sup> como - Egito, Israel, etc. - passou a ser exercida por *Deus*; em Estados onde a força bruta e o poderio econômico preponderavam, foram estabelecidos códigos de conduta para todos, ou seja, o estado exercia o papel de mediador na reparação do dano sofrido.

Esboçando-se previamente o perfil do dano *arcaico*<sup>3</sup>, enveredá-se no objeto estrutural deste trabalho, o dano moral. Ao conceituar dano moral pode-se dizer em palavras simples o seguinte: são lesões que causam prejuízos a valores que orbitam na estrutura dos bens não materiais – imagem, bom nome, a integridade corporal, a vida, etc.

Para Wilson Melo da Silva *apud* Melo (2004, p. 05) conceitua: “Danos morais, pois, seriam exemplificadamente, os decorrentes das ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, a crenças íntimas, à liberdade, à vida, à integridade corporal”.

---

<sup>2</sup> Pertencente ou relativo à teocracia ou a teocrata. [Do gr. *theokratía*.] Forma de governo em que a autoridade, emanada dos deuses ou de Deus, é exercida por seus representantes na Terra.

<sup>3</sup> Relativo a épocas remotas; muito antigo.

Nesse raciocínio, a Constituição Federal de 1988 no Brasil não falava em dano moral trabalhista. Até a metade da década de 90, raros eram os trabalhos envolvendo o tema, e não menos, respaldo jurisprudencial sobre o tópico. Por volta da segunda metade dos anos 90 começa a assunção, no meio jurídico, da possibilidade de vir o trabalhador a ser indenizado quando vítima de dano moral.

Assim define Nehemias Domingos de Melo (2007, p. 21) o dano moral trabalhista: "(...) o agravo ou constrangimento infligido quer ao empregado, quer ao empregador, mediante violação a direitos ínsitos à personalidade, como consequência da relação emprego".

Contudo, não adentraremos na análise profunda de tal assunto, pois o mesmo é pauta de posterior estudo. O intuito ao abordá-lo preliminarmente é buscar a raiz do tema principal que passaremos a esmiuçar, uma vez que Assédio Moral é espécie do gênero Dano Moral.

### 1.1. Histórico do assédio moral

Antes de tudo devemos analisar a origem da palavra trabalho. Trabalho, no *latim*<sup>4</sup> vulgar é *tripaliare* tendo significado de torturar, já no latim clássico, trabalho é *tripalium*, significando instrumento de tortura de outrora.

O trabalho, em épocas remotas, era sinônimo de sobrevivência, principalmente quando não se havia *hierarquia*<sup>5</sup> entre os homens e muito menos propriedade privada. A labuta era comunitária e sua finalidade era alimentar o bando.

---

<sup>4</sup> [Do lat. latine, 'em língua latina'.] Língua indo-européia do grupo itálico, primitivamente falada no Lácio, antiga região da Itália, e, paulatinamente, em todo o império romano, e cuja existência está documentada desde o séc. VI a.C. [ V. itálico (11). ]

<sup>5</sup>[sagrado', + gr. arché, 'comando', 'autoridade', + gr. -ia), retomando a prosódia gr.] Ordem e subordinação dos poderes eclesiásticos, civis e militares.

As relações humanas, com o passar dos tempos se desenvolveram, surgiu à propriedade privada e as relações de poder e hierarquia entre os homens. A concepção do trabalho também mudou, deixando de ser comunitária para ser privada. Tudo o que era produzido era propriedade dos detentores do poder. O trabalho passou, nesse momento, a ter significado de tortura, pois o homem passou a ser explorado pelo próprio homem.

Com economia de mercado e a ascensão do capitalismo nasce a industrialização dos meios e modos de produção, promovendo uma revolução na concepção do trabalho e nas relações trabalhistas. Naqueles tempos, a idéia de que a sociedade era formada por classes estimulava o individuo a acreditar que sua ascensão social dependia inteiramente de seu comportamento.

Historicamente, época da Revolução industrial (meados dos séculos XVIII e XXIX), surgiu os movimentos sociais gênese do Direito Trabalhista.

Tais movimentos tinham como pretensão a proteção da vida e saúde do trabalhador, exteriorizando-se de diversas formas: proteção contra trabalho insalubre e perigoso, limitação à duração de jornada de trabalho, etc.

No século XX os anseios direcionaram-se a um outro patamar. Nesse momento busca-se a proteção contra abusos de ordem e natureza sócio-econômica, patrocinando, amparo laboral, com direitos que garantissem dignidade econômica e, assegurando condições mínimas de sobrevivência. Assim, surgem regras que garantem segurança no emprego e proteção remuneratória.

No fim da segunda metade do século XX compreende-se a insuficiência protetiva dada ao aspecto físico da relação laboral. Fez-se necessário à adoção de medidas *tutelatórias*<sup>6</sup> à saúde mental do trabalhador que por sua situação subordinativa é passível de abusos.

---

<sup>6</sup> Relativo à tutela [Do lat. tutela.] Defesa, amparo, proteção; tutoria

Entrementes se aflora a importância do tema ora abordado. O assédio moral concebe-se através de condutas abusivas, doentias, não necessariamente numa relação subordinativa (ascendente), todavia, objetiva-se, sobretudo, o desajuste emocional e o abalo da higidez psíquica.

O assédio moral é um problema perceptível enfrentado há tempos na relação laboral. Desconforto, angústia, humilhação são situações sensíveis a qualquer pessoa numa relação profissional conflitante, justificando certa curiosidade sobre o assunto, entretanto, a abordagem científica, importante para sua manifestação no mundo jurídico, nunca acompanhara sua evolução.

A produção científica que encabeçou o interesse pelo assunto, foi lançada em 1999 com o nome de *Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, de Marie-France Hirigoyen, traduzido para diversas línguas, inclusive o português, havendo a obra sido lançada no Brasil.

Nesse instante, o assunto despertava interesse em ramos da ciência estranhos ao direito – psicologia; sociologia; etc – no entanto, a generalização e banalização do assédio no ambiente de trabalho agravaram-se de tal forma a provocar atenção, mesmo que incipiente, da ciência jurídica.

Eis um demonstrativo das conseqüências do assédio desvendada em pesquisa realizada em vários países, conforme menciona Rodrigo Dias da Fonseca (2008):

Esse estado de coisas pode ser demonstrado empiricamente.

Em 1996, a União Européia patrocinou uma pesquisa que demonstrou, nos quinze países que então a constituíam, que 8% (oito por cento) dos trabalhadores, cerca de 12 (doze) milhões de pessoas, tinham sofrido abusos de ordem moral no ano anterior. E isso num contexto social de renda elevada e bom nível educacional.

Em seus estudos e pesquisas, a juíza do trabalho Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt cita estatísticas preocupantes:

[...] segundo um relatório recente da OIT, apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, nos dias 8 e 9 de novembro de 2000, 53% dos empregados na Grã-Bretanha

disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas de uma tal situação. [...] Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas do assédio moral de um colega. O fenômeno abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). E está presente da mesma forma nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%).

No Brasil, recente reportagem do prestigioso jornal Folha de São Paulo alude à pesquisa coordenada pela mestre e doutora em psicologia do trabalho Margarida Barreto, em que foram entrevistados 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e ONGs. Desse número, 10 mil pessoas (23,8%) declararam já ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação no trabalho. [...] Entre as vítimas, os dados revelam que 63% são mulheres e 37% são homens. Cerca de 70% dos homens assediados pensaram em cometer suicídio, 90% das mulheres sofreram de pensamentos fixos e perda de memória, 70% dos homens e 50% das mulheres tiveram depressão. [...] O trabalho de Margarida também mostrou que o tempo que uma pessoa suporta o assédio varia de acordo com o setor. Na iniciativa privada e nas ONGs, o assédio dura entre seis e 12 meses. Nos órgãos públicos, 60% dos casos duram mais de 37 meses.

A competitividade e principalmente a flexibilização das relações trabalhistas, sem dúvida, são as principais causas do assédio moral. As imposições de cumprimento de metas, índices de produtividade e cobranças exageradas, provocam situações que propiciam disputas e ambições.

Para Paroski (2006, p. 02) menciona que:

Destarte, esta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral.

O modelo criado pelo mundo globalizado é de um homem materialista, incansável na busca de novos desafios, de superar metas, um ser altamente produtivo capaz de desprezar seu semelhante, se preciso for, para atingir seus

objetivos, tornando-se sem condicionantes éticas<sup>7</sup>. A super valorização do modo de vida material fez nascer um homem insensível, alienado, escravo de uma economia de mercado selvagem.

O individualismo exarcebado, inexoravelmente implacável, reduz as condições afetivas e sociais no ambiente de trabalho. Intrigas, ambições, invejas são constantes, não se reduzindo apenas a chefes e subordinados, mas também entre os próprios subordinados. A imposições de metas a serem atingidas a um certo grupo de trabalhadores gera uma pressão psicológica em efeito cascata, ou seja, transmite-se de gerentes, líderes, encarregados passando para os demais trabalhadores. As conseqüências dessas pressões atingem a vida cotidiana do trabalhador de modo a interferirem na sua qualidade de vida, proporcionando sérios distúrbios psicológicos e desajustes sociais.

A figura do assediador moral no ambiente laboral desestimula os trabalhadores, o que conseqüentemente, diminui a produtividade. O terrorismo laboral configura-se como um mal a ser combatido, por razões humanísticas, sociais e até econômicas.

Juridicamente, compete-nos avaliar as formas como o assédio moral difundiu-se no âmbito das relações de emprego, verificar-lhe os tipos mais freqüentes e cuidar da necessária reparação do dano que provoca.

## **1.2. Algumas pesquisas e estudos sobre assédio moral**

Os primeiros estudos realizados sobre o tema em questão aconteceram na Itália, por um pesquisador alemão, radicado italiano, Harald Ege, publicado em 1996, no idioma italiano. As pesquisas sobre o *mobbing* foram feitas na

---

<sup>7</sup> [Do lat. ethica < gr. ethiké.] S. f. Filos. Estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja de modo absoluto.

Universidade de Bolonha. Há, na Itália, vários livros sobre o assédio moral, a exemplo das obras de Alessandro e Renato Gilioli (jornalista e neuropsiquiatra), Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio.

A grande contribuição para estudo do assédio moral foi dada pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral: A Violência perversa do Cotidiano*. Esta obra foi traduzida para diversos idiomas e tornou-se um *best-seller*<sup>8</sup>. Hirigoyen, tempos depois, escreveu outra obra abordando o assunto, cujo título é *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*.

No Brasil um dos primeiros estudos a serem realizados foi o da Médica do Trabalho Margarida Barreto<sup>9</sup>, o assunto foi publicado no jornal Folha de São Paulo, em 25 de novembro de 2000, o resultado da pesquisa realizada alcançou a seguinte conclusão, segundo Paroski (2006, p.05):

num universo de 2072 trabalhadores, de 97 empresas, na cidade de São Paulo, entre 1996 e 2000, sendo que destes, 870 (41,99%) apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho ou assédio moral em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente adoecido (494 mulheres – 56,78%; 376 – 43,22%).

Neste breve comentário citado, pode-se concluir a prática rotineira do assédio no ambiente laboral brasileiro. Este relato testemunha que nenhum trabalhador está livre de investidas agressivas que debilitam as relações de trabalho e denigrem a moral e os bons costumes.

---

<sup>8</sup> Livro que é um sucesso de livraria, que vende muito.

<sup>9</sup> A Dra. Margarida BARRETO fez a pesquisa para sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título: ***Uma jornada de humilhações***

### 1.3. Legislação sobre assédio moral

No Brasil é muito acanhada a legislação que tem o objetivo de prevenir, coibir o assédio e punir o assediador. Não existe nenhuma lei de âmbito nacional com a finalidade de reprimir tal prática. Alguns países europeus possuem em seus ordenamentos dispositivos jurídicos que a coíbem, e em outros se têm notícias de projetos de leis nessa direção.

No Brasil vários municípios possuem leis que coíbem a prática do assédio moral, contudo, a eficácia dessas leis restringisse ao campo da administração pública. O Município de São Paulo tem como exemplo a Lei nº. 13.288/2002, aplicável, apenas, aos servidores públicos municipais da administração direta e indireta. Dispõe a seguinte lei que o servidor público responsável pelo assédio moral poderá sofrer as penalidades de suspensão, multa ou demissão.

Em nível federal existem propostas no sentido de alterar o Código Penal, e outros projetos de lei na mesma direção. Há um Projeto de Lei n. 4.742/01, da autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, o qual estabelece o art. 146-A no Código Penal, com a seguinte redação, segundo Paroski (2006, p.10):

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

A pena fixada é de detenção de três meses a um ano, além da multa.

O Deputado Aldir Cabral, relator desse projeto de lei, entendeu que a matéria deveria ser tratada no Capítulo Relativo à Periclitación da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o número 136-A, alterando o texto original para a seguinte redação, segundo Paroski (2006, p.05):

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica

funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Espera-se, logo seja aprovada, que atitudes nefastas no ambiente laboral sejam punidas com rigor.

## CAPITULO 2 - DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para que se possa entender o que é o assédio moral, recorre-se ao dicionário para daí extrair-se a definição de assédio que é, na acepção da palavra, “insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas e pretensões”; e moral, “conjunto das nossas faculdades morais; brio, vergonha”, segundo Ferreira (2007)

Entretanto, o conceito de assédio moral rompe o horizonte léxico, abrangendo âmbito jurídico, social, médico, e trabalhista.

O magistrado José Carlos Rizk *apud* Melo (2007, p. 02) define o assédio moral, no julgamento do RO - TRT 17ª Região nº 1142.2001.006.17.00-9, publicado no D. O. em: 15.10.2002, como sendo:

a exposição dos trabalhadores 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 antiéticas 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.

Segundo o professor Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2004, p. 01):

assédio moral vem a ser um conjunto de ações e/ou omissões depreciativas, reiteradas e prolongadas, que possuem o objetivo delimitado de determinar na vítima uma descompensação psicológica, de forma a desestabilizá-la para com seu ambiente de trabalho.

Desta forma, o assédio moral pode ser definido como sendo a situação que ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária e entre colegas de trabalho.

Pode-se dizer que é a conduta extrema imposta por uma ou várias pessoas visando à exposição de outrem, de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. A ação, muitas das vezes, tem a finalidade de lhe(s) subtrair a auto-estima e diminuir o prestígio profissional, na tentativa de levá-lo(s) a desistir do emprego ou de "motivá-lo(s)" na busca de metas de produção.

Pode-se afirmar, em outras palavras, que assédio moral no ambiente de trabalho é a perseguição injustificada que recai sobre a vítima, provocando distúrbios de ordem psicológica, resultando, por fim, conseqüências danosas à saúde física, nas relações sociais e no contexto financeiro.

## **2.1. Características e campo de incidência**

O assédio moral manifesta-se no ambiente laboral sob diversos aspectos, muitos dos quais sutilmente ocultos nas relações interpessoais. Este fenômeno é expressão de uma conduta duvidosa e de um caráter desequilibrado do assediador.

Nas palavras de Roldão Alves de Moura *apud* Melo (2007, p. 02) terrorismo psicológico no trabalho é caracterizado como "a dissociação do homem e trabalho, a hostilização no trabalho, fazendo com que aquele fique inativo, ocioso, desestabilizado, inseguro e, até mesmo, em depressão".

Esses atos atentatórios contra a moral se manifestam por práticas abusivas podendo ser exteriorizadas por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, suspiros, olhares de desprezo e silêncio como resposta a indagações. Todo este elenco de situações pode ser considerado como forma humilhante de tratar o trabalhador, com a finalidade de colocá-lo em situação vexatória. Segundo Aguiar *apud* Teixeira Junior (2007, p. 01):

[...] a configuração do assédio moral no local de trabalho está relacionada à presença de ações e condutas por parte do detentor do poder contra o bem-estar do trabalhador, manifestadas por maus-tratos, humilhações, xingamentos, perseguições, cuja repetição e permanência acabam por desencadear um processo de diminuição da auto-estima e, conseqüentemente, desequilíbrio físico-mental, transformando a vítima num indivíduo doente, improdutivo e, possivelmente, desempregado.

Outra forma configuradora de assédio são atos e mandados que envolvam ordens inócuas, tarefas desprovidas de qualquer utilidade prática, metas de produtividade impossíveis de serem alcançadas, enfim, formas ativas de desprestígio que podem ser utilizadas pelo empregador ou seus prepostos.

Para Marie France Hirygoyen *apud* Teixeira Junior (idem):

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”.

No entanto, no assédio moral, a situação vexatória esporádica ou ocasional, não é suficiente para caracterizá-lo. Há que resultar de uma ação prolongada e continuada de exposição constante, de reiterados ataques, analisando o contexto em que ocorreu e estabelecer elo entre a conduta agressora e o dano psíquico-emocional.

O assédio moral incide em empresas que em certo momento são obrigadas a tolerar algum tipo de situação na relação laboral. Estas situações manifestam-se, freqüentemente, em algum tipo de garantia conquistada pelo trabalhador, como por exemplo, à estabilidade, a reintegração por determinação judicial; ou com o exercício de algum direito, como a licença maternidade, o retorno do afastamento por acidentes de trabalho. Como as empresas estão sujeitas aos direitos e garantias trabalhistas, utiliza-se de artifícios abusivos para forçar a demissão do funcionário.

Pode-se citar, também, como campo de incidência, os Planos de Demissão Voluntária implantados pelas empresas. A recusa do funcionário a aderir a tal plano provoca medidas de perseguição, com o fim de obter a adesão dos funcionários.

Há situações que o objetivo do assediador não é só a demissão do funcionário, mas também o afastamento de suas atribuições funcionais, a remoção, a transferência para outro setor, etc.

A “motivação” visando à obtenção de metas de vendas e produções inatingíveis se tornou campo frutífero deste instituto. A “motivação” é expressa de forma a propiciar ao trabalhador prendas e castigos, cuja finalidade, é o alcance de metas estabelecidas nos cronogramas de produção. As penalidades, muitas das vezes, para aqueles que não atingem as metas, são exposições humilhantes e vexatórias perante os demais funcionários.

Portanto, como se pode perceber, o assédio moral tem motivação econômica, manifestando-se através de pressão psicológica com o fim de obter a demissão de funcionário; outras vezes, visando o lucro, o agressor adota práticas de motivação esdrúxulas, causando humilhação e baixa estima no trabalhador. Tais práticas devem ser punidas com severidade pelos nossos Tribunais.

## **2.2. A conduta do agressor**

É essencial, para a constatação do assédio moral, a conduta do assediador. É através da exteriorização da conduta agressora - ofensa à dignidade e a personalidade da vítima - que se configurará o dano. Há de se verificar ato capaz de ferir direito subjetivo, lesar a intimidade e a honra do empregado, patrimônio moral do indivíduo.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2004, p. 02) expõe:

Todos os fatores de fomento do assédio moral, no entanto, estão de alguma forma conectados a um desvio de conduta por parte do assediador, sedimentando a ausência do fator ético nas relações interpessoais que envolvem o ambiente de trabalho. O assediador moral, antes de tudo, é um infeliz, um psicologicamente desajustado, um frustrado, ainda que à primeira vista pareça ser um vencedor.

Percebe-se que o comportamento desequilibrado dos assediadores torna-os incapazes de vislumbrar as posições em que estão submetidos - eles e as vítimas - na relação laboral. Posicionam-se de modo superior, tratam a vítima como mero objeto do contrato de trabalho e não parte, com o objetivo único de respaldar suas condutas.

A construção de tal situação no ambiente de trabalho gera relacionamentos individualistas, prepotentes, pois, sendo a vítima mero objeto do contrato de trabalho, podem ser submetidas a todo e qualquer tipo de trabalho, ordens, humilhações, destemperos, etc.

Para Almeida *apud* Teixeira Júnior (2007, p. 03)

(...) são indivíduos que no lugar de estabelecer um relacionamento interpessoal entre um eu e um tu, estabelecem relacionamentos onde existem um eu e um isso. Se o outro é um isso, ele pode ser manipulado, desrespeitado, vilipendiado sem o menor problema, pois é uma coisa. .

O psicoterror não só provoca danos a quem o sofre diretamente, engendra, também, medo nos colegas de trabalho. A perseguição pessoal a um colega provoca individualismo, ou seja, o conhecido 'cada um por si'. Todos temem que se solidarizando aos tormentos sofridos pelo companheiro poderão ser às vítimas futuras, estarão na próxima leva de demissões.

A conduta agressiva tem por finalidade a exclusão da vítima do mundo do trabalho, possibilitando situações que sujeite a extinção contratual trabalhista pelo empregado, o que isenta o empregador das obrigações prevista na CLT.

Alguns exemplos de condutas que configuram assédio moral são exemplificados, segundo Paroski (2006, p. 07):

(...) um rol numeroso de situações em que pode haver assédio moral, pela sua repetição ou sistematização, de forma mais concreta que as formas sutis: 1) rigor excessivo; 2) confiar tarefas inúteis ou degradantes; 3) desqualificação ou críticas em público; 4) isolamento ou inatividade forçada; 5) ameaças explícitas ou veladas; 6) exploração de fragilidades psíquicas e físicas; 7) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; 8) impor obrigação de realizar autocriticas em reuniões públicas; 9) exposição ao ridículo (Por exemplo: impor o uso de fantasias, sem que isso guarde relação com sua função, e inclusão no rol de empregados com menor produtividade); 10) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; 11) agressões verbais ou através de gestos; 12) atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função (de médico para atendente de portaria, por exemplo); 13) trabalho superior às forças do empregado; 14) sugestão para pedido de demissão; 15) ausência de serviço ou atribuição de metas difícilíssimas ou impossíveis de serem cumpridas; 16) controle de tempo no banheiro; 17) divulgação pública de detalhes íntimos; 18) instruções confusas; 19) referência a erros imaginários; 20) solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta; 21) imposição de horários injustificados; 22) transferência de sala por mero capricho; 23) retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio; 24) boicote de material necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, fax e computador; e 25) supressão de funções ou tarefas.

Destarte, o estado de submissão psicológica, gerada por este ato nefasto, provoca a destruição moral da vítima e aniquila a dignidade da pessoa humana.

### **2.3. Quanto aos efeitos nas vítimas**

Os efeitos do assédio moral na pessoa assediada é tão impactante que pode constituir risco a saúde da vítima, tanto física como psíquica, sendo, portanto, equiparada a doenças do trabalho.

A exteriorização desses efeitos provoca conseqüências imensuráveis do ponto de vista social. O trabalhador, vitimado por tão depreciativa conduta, sente-se inferiorizado, rejeitado, humilhado, desprezado, culminando ocasionalmente, no vício de drogas e suicídio. Portanto, os efeitos do *bullying* ultrapassam as fronteiras laborais, exteriorizando-se no relacionamento familiar e social.

A magistrada Alice Monteiro de Barros *apud* Melo (2007, p. 07] vai mais longe, pois adverte que com relação à empresa:

o assédio moral afeta também os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no serviço". Já no que diz respeito à vítima, "os efeitos são desastrosos, pois além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de relacionar-se, há os sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo.

Podem-se citar outros exemplos, tais como: o endurecimento e esfriamento das relações de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe; isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de "coisificação". Além da falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, como, crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento de absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde e tensão nos relacionamentos afetivos.

Quando se fala de obrigações trabalhistas denota-se a prestação de serviços pelo trabalhador em troca de um salário justo e digno, ambientes adequados à prestação de serviços, relação entre patrão e empregado dentro de padrões éticos. Porém o "psicoterror" castra os direitos e as obrigações constituídas legalmente, substituindo-as por atos de cunho pessoal, com intenção de denegrir e ferir a imagem e a auto-estima da vítima.

## 2.4. Dano moral e dano moral no trabalho

O ordenamento jurídico garante, desde a concepção, direitos. No entanto, o nascimento com vida faz da pessoa humana capaz de titularizar direitos e contrair obrigações no ordenamento civil. O nascimento com vida faz titular de direitos personalíssimos (direito à vida, à moral, à honra, à imagem, ao nome, etc.). São direitos inalienáveis, intransmissíveis, imprescritíveis, irrenunciáveis. Portanto, a sociedade é obrigada a respeitá-los, logo, oponíveis *erga omnes*<sup>10</sup>. A violação de quaisquer dos direitos personalíssimos é passível de indenização pelo dano causado.

O conceito jurídico de dano é correspondente à lesão a um direito. Moral é tudo aquilo que está fora da esfera material ou patrimonial. Conseqüentemente, pode-se afirmar, que dano moral é qualquer lesão a um bem imaterial, subjetivo, fora do patrimônio do indivíduo. Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (2007) define como "Sensação desagradável, variável em intensidade e em extensão de localização, produzida pela estimulação de terminações nervosas especializadas em sua recepção" ou, ainda, "Sofrimento moral; mágoa, pesar, aflição".

Christino Almeida do Valle *apud* Silvestre (2008, p. 02) define:

A dor, física ou moral, é uma só: é a dor! (...) Como a fisiologia e a psicologia não diferenciam a dor, somente pode haver diferença na sua causalidade. Logo, dor física e dor moral ficam igualadas, não obstante a dor física impedir o labor manual, algumas vezes. Mas o acabrunhamento ou a prostração moral também impede a execução dos serviços, sejam físicos ou intelectuais.

Conforme Rui Stoco *apud* Testani (2006, p. 01):, "o dano moral é aquele que agride a incolumidade psíquica do lesionado, lhe promovendo constrangimento e dor moral e sentimental."

---

<sup>10</sup> Erga Omnes – (Latim) Significa: para todos, contra todos. Refere-se a lei, direito ou decisão que é oponível a todos, que tem efeito contra todos ou a todos obriga.

Destarte, dano moral é a dor inerente de uma lesão ou violação a bem jurídico tutelado, sem repercussão patrimonial.

Dano moral trabalhista é o ato lesivo praticado contra a honra e a imagem do empregado. Tal ato é fruto das relações interpessoais no ambiente de trabalho, sendo mais comum nas relações de cunho hierárquico, de subordinação. Estará presente sempre que algum empregado ou empregador obrigar-se solidariamente a reparar dano sofrido, a companheiro ou subordinado, respectivamente, nas relações de trabalho.

Assim testimonia Sanches apud Testani (2006, p. 06):

esclarecendo que o trabalhador, como qualquer outra pessoa, pode sofrer danos morais em decorrência de seu emprego, e, acredito até, que de forma mais contundente que as demais pessoas, uma vez que seu trabalho é exercido mediante subordinação, dele ao empregador, como característica essencial da relação de emprego.

Também se pode analisar que devido à pessoalidade do contrato trabalhista, onde há pessoas distintas em pólos opostos, há sempre possibilidade de haver danos à personalidade, ou seja, a individualidade, a dignidade.

Assim respalda Cretella Júnior apud Testani (2006, p. 03):

A culpa é vinculada ao homem, o risco é ligado ao serviço, à empresa, à coisa", ao aparelhamento. A culpa é pessoal, subjetiva; pressupõe o complexo de operações do espírito humano, de ações e reações, de iniciativas e inibições, de providências e inércias. O risco ultrapassa o círculo das possibilidades humanas para filiar-se ao engenho, à máquina, à coisa, pelo caráter impessoal e objetivo que o caracteriza .

Nas relações interpessoais, principalmente nas relações trabalhistas, onde sempre existe interesse pessoal, seja em busca da ascensão profissional, ou mesmo com intuito de prejudicar o colega, haverá problemas. Assim, a empresa

obrigatoriamente correrá o risco do dano nas relações entre funcionários, no entanto, os mesmos responderão pelo dano consequência dessa relação.

## 2.5. Caracterização do dano

Anteriormente o assédio moral era facilmente confundido com vários problemas da órbita laboral, como *stress*, problemas de cunho pessoal, assim não era caracterizado como dano. Hoje, em virtude de estudos, podemos afirmar que o assédio moral é espécie do gênero dano trabalhista.

A hostilização no trabalho se expressa por atos antiéticos em virtude de posição ocupada no ambiente de trabalho em relação a subordinados e companheiros, obrigando-se a reparação, já, o dano civil, é praticado no mesmo ambiente, porém em nome próprio.

O artigo 932, III, do Código Civil Brasileiro esclarece contundentemente: “São também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Interpretando-o, Rui Stoco *apud* Testani (2006, p. 02) destaca:

- a) que o autor do dano seja comprovadamente subordinado do empregador ou comitente (empregado, serviçal ou preposto);
- b) que o ato tenha sido praticado pelo subordinado no exercício da atribuição que lhe foi conferida pelo empregador ou em razão dela;
- c) que esta pessoa subordinada tenha agido culposamente (dolo ou culpa).

Assim, presentes as três condições acima descritas, e sendo o dano moral infligido contra empregado, estará caracterizado o dano moral trabalhista.

O dano moral causado pelo psicoterror laboral além de ter como requisitos os elencados no artigo 932, III, do Código Civil, terá, como particularidade, sua reiteração sistemática. Logo, a completa caracterização, culminará na conduta abusiva reiterada sistematicamente, seja por gestos, palavras, comportamentos e atitudes, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, resultando na deteriorização do ambiente de trabalho – relações trabalhistas – e por fim ameaçando sua posição no trabalho.

Heinz Leymann *apud* Testani (2006, p. 04), define o assédio moral, como sendo:

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

Há de se observar, reiteradamente, que uma conduta esporádica, ocasional, muitas das vezes exteriorizada por descontrole momentâneo, que todos estamos sujeitos nas relações interpessoais, não caracteriza o assédio moral.

Para Alice Monteiro de Barros *apud* Teixeira Junior (2007, p. 05] em breve relatório jurisprudencial define:

21142 - ASSEDIO MORAL - Caracterização. O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assedio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcelement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações é, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e

durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: emotional "abuse in the american work place"*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede à indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT 3ª R. - RO 01292.2003.057.03.00.3 - 2ª T. - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 11.08.200408.11.2004).

A ilustre magistrada, em síntese copiosa, caracteriza brilhantemente o psicoterror laboral e, *in fine*, de forma contundente, esclarece que os danos físicos e/ou psíquicos causados dolosamente a vítima por período prolongado tem caráter indenizatório e ressarcidor.

### CAPÍTULO 3 - DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade civil é a obrigação imposta a alguém de reparar os danos materiais e/ou morais causados a outrem, por fato próprio ou por fato de pessoas e coisas que dela dependam.

A classificação exige a responsabilidade civil subjetiva, de acordo com os artigos 186 e 927, “*caput*”, do Código Civil. Assim, a comprovação da culpa, continua sendo a regra geral e, aplica-se a teoria da culpa com culpa genérica.

A responsabilidade civil objetiva, de acordo com o art. 927, parágrafo único do CC, dispensa a comprovação da culpa e analisa o risco da atividade praticada, sendo para a maioria da doutrina exceção.

Pelo art. 927, parágrafo único do CC, a responsabilidade civil objetiva pode decorrer de lei.

#### 3.1. Ato ilícito

Para entender a Responsabilidade Civil perante o dano causado, tem-se preliminarmente que analisar o conceito de ato ilícito no âmbito jurídico.

O Código Civil Brasileiro assim dispõe:

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

A prática do ato ilícito gera conduta contrária à ordem jurídica vigente. Tal prática causa dano a outrem, violando direito subjetivo individual, e assim, produzindo efeitos jurídicos. A máxima popular “os direitos de outrem começam onde os nossos terminam” traduz popularmente o sentido jurídico do ato ilícito.

Sem delongas e em palavras claras, Molon (2005, p. 03):

é ato contrário ao exercício regular do direito, à moral e aos bons costumes, pois na medida em que o ser humano atua fora dos limites dos preceitos jurídicos, está desviando da real finalidade do ordenamento, ofendendo desta forma, o direito de outrem e estando sujeito a ter as conseqüências dos efeitos gerados pelo ato.

A noção de ilícito vem de dois artigos do CC: art. 186 e art. 927, “caput”. Há dois tipos de ilícito: Ilícito contratual – arts. 389 e seguintes do CC, gera responsabilidade contratual e o Ilícito extracontratual – art. 186 e art. 927, ambos do CC, gera a *responsabilidade aquiliana*<sup>11</sup> (que vem do pretor Aquílio, criador da “*lex aquilia de damno*”).

A responsabilidade civil não poderá ser confundida com a penal. Portanto, a prática de determinado ato poderá causar dupla responsabilização, tanto penal quanto cível, do agente.

O ilícito penal pode ocorrer ainda que o fato não tenha produzido resultados, ou seja, consumado. A simples tentativa é punida, art. 14, II e parágrafo único, CP. Não obstante, o ilícito civil, para que gere dever de reparar, exige a existência do dano.

### **3. 2. dos fundamentos da responsabilidade civil**

A existência de pressupostos implica ordinariamente pressupostos necessários para que a responsabilidade civil ocorra.

---

<sup>11</sup> Na responsabilidade aquiliana, é verdade trivial, a mais ligeira culpa produz obrigação de indenizar ( in lege, Aquilia et levissima culpa venit)

### 3.2.1. Ação ou omissão do agente, a culpa e dolo, o dano material e o dano moral, nexos de causalidade,

O dever de indenizar surge exatamente no momento em que uma ação ilícita, tanto omissiva quanto comissiva, que oportunamente provar-se-á culpa do agente, cause prejuízo material ou moral a outrem.

Para Maria Helena Diniz *apud* Melo (2004, p. 18) conceitua:

(...) a ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou fato de animal ou a coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos lesados.

Destarte, a responsabilidade de indenizar pode emanar de ato próprio, de terceiro ou nos casos sem culpa, que são aqueles oriundos do risco de atividade ou aqueles em que a lei assim determinar.

A expressão “ação ou omissão voluntária”, contida no artigo 186 do Código Civil, traduz a vontade de agir ou de se omitir do agente, o que caracteriza, desta forma, o dolo. Já a “negligência e a imprudência” está diretamente relacionada à culpa, pois a mesma configura-se quando não há intenção de causar prejuízo, todavia, emana de uma atitude negligente, imprudente e imperita.

Para Diniz *apud* Melo (2004, p. 23):

(...) o dolo é a vontade consciente de violar o direito, dirigido à consecução do fim ilícito, e a culpa abrange a imperícia, a negligência e a imprudência.

Portanto, culpa é a inobservância de um dever de cuidado. Age com culpa quem não é prudente, segundo Pereira *apud* Melo (*idem*): (...) transgressão do dever legal, positivo de respeitar o bem jurídico alheio, ou o dever geral de não causar dano a outrem, quando a conduta do agente não está regulada por uma convenção.

No dolo há a intenção de causar prejuízo: "(...) a infração consciente do dever preexistente ou a infração da norma com a consciência do resultado,...", segundo Pereira *apud* Melo (ibidem).

Assim, tanto o agente que atua com dolo ou culpa e que comete ato ilícito, deve reparar os danos advindos de sua ação.

### **O dano material e o dano moral**

Ao falar em responsabilidade civil falá-se em dano, seu ponto mais importante, pois não há indenização se não houver o dano.

O dano é a agressão, a violação ao direito, seja material ou imaterial, provocado com intenção ou sem intenção, sendo, o resultado, a depreciação do bem jurídico tutelado, causando a diminuição de seu valor pecuniário, ou de seu valor afetivo e moral.

Para Molon (2005, p.06):

[...] dano (damnum) é o prejuízo causado a outrem ou a seu patrimônio. Não há responsabilidade civil onde não existe o prejuízo, razão pela qual o dano é elemento essencial para constituição da obrigação sucessiva, substitutiva ou suplementar.

### **Nexo de causalidade**

O nexo de causalidade é um importante fundamento da Responsabilidade Civil, uma vez que, havendo dano, é necessário estabelecer uma ligação direta entre a ação e o dano verificado pelo agente que o praticou, para desta forma poder responsabilizá-lo no âmbito civil.

O magistrado Carlos Roberto Gonçalves *apud* Melo (2004, p. 30) ensina que o nexo causal:

é a relação de causa e efeito entre a ação e a omissão do agente e o dano verificado. Sem ela não existe a obrigação de indenizar. Se houve o dano,

mas sua causa não está relacionada com o comportamento do agente, inexistente relação de causalidade e também a obrigação de indenizar.

Segundo as referências expostas em relação ao nexo causal, não podemos esquecer do art. 2º da Resolução nº 1.488 de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina, o qual diz que:

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

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

II - o estudo do local de trabalho;

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 - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

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

Destarte, para se estabelecer nexo de causalidade entre o dano causado ao trabalhador e o exercício das atividades laborais, será necessário à aplicação dos critérios acima citados.

### 3.3. O assédio moral como dano pessoal

No assédio moral o dano moral insere-se no dano pessoal, pois, o que se ataca, são os direitos essenciais da pessoa humana, como sua dignidade, honra, integridade física e moral, etc.

Para Oliveira *apud* Molon (2005, p. 12):

[...] se entendermos, pois, que o dano moral tem a mesma compreensão que o dano pessoal, isto é, que ele se verifica pela lesão à integridade física, psíquica, intelectual, ética e social da pessoa humana, ambos se identificam.

Sendo, no assédio, o dano sofrido pela vítima, pessoal, é atacado assim não só atributos psíquicos, como os direitos à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica, mas também os direitos morais propriamente ditos como o direito à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal.

Para Santos *apud* Molon (*idem*):

O que configura o dano moral é aquela alteração do 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.

No psicoterror laboral os direitos essenciais da pessoa humana são literalmente afetados, direitos esses que compõem as vigas da personalidade, fazendo, portanto, do mundo jurídico, uma arma no combate deste mal social.

Portanto, o assédio moral é uma espécie de dano moral e conseqüentemente um dano pessoal. Esse fenômeno, violando distintas faculdades da pessoa humana, insere-se no contexto jurídico do inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

### **3.4. Da responsabilidade civil do empregador e do empregado no assédio moral**

Assim, demonstrados os malefícios causados às vítimas do assédio moral, bem como que os danos aplicados são de natureza pessoal (moral) devendo haver a devida reparação no âmbito civil, cabe questionar quem será compelido a reparar os prejuízos sofridos, visto haver empregado e empregador, sujeitos e vítimas do assédio moral.

A Súmula 341<sup>12</sup>, do STF, modificou juridicamente a responsabilidade do empregador, o responsabilizando objetivamente por dano causado por empregado no âmbito do trabalho ou em razão dele. Assim, deixou-se à hipótese de responsabilidade civil subjetiva, para efetivar-se a responsabilidade civil objetiva quanto ao dano causado nas relações de trabalho.

Com o novo ordenamento jurídico, o empregador passou a responder pelos riscos econômicos da atividade laboral de que é responsável. A reparação do dano sofrido no ambiente de trabalho ganhou proporções da mais alta ressarcibilidade. Nesse contexto, a responsabilidade objetiva do empregador perante o dano causado independe de quem seja a vítima ou o agente do dano na relação laboral.

Contudo, é impossível vislumbrar juridicamente que a pessoa jurídica é capaz de cometer qualquer ato danoso, isso se justifica pelo seu caráter impessoal. Porquanto, não dispondo a mesma de artifícios físicos que permitem uma ação direta, suas ações e omissões ficam a cargos de seus prepostos, responsáveis diretamente pela empresa, contra os quais o lesado haveria de agir.

Para que haja a reparação do dano devemos remover os principais elementos da agressão. Primeiramente devemos identificar os sujeitos, ou seja, de

---

<sup>12</sup> Súmula 341 do STF: É presumida a culpa do patrão o comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

quem parte e a quem é dirigida. No caso do assédio moral a agressão pode partir de: 1- empregado; 2 – superior hierárquico ou 3 – colega da mesma hierarquia. Podendo ser direcionada, da mesma forma a empregado, colega ou superior hierárquico. Assim, buscaremos os pré-requisitos ensejadores da responsabilidade civil.

O assunto em questão leva-nos a indagar sobre a competência para a reparação do assédio moral, se esfera trabalhista ou civil. Sendo o assédio moral um dano moral, ferindo, portanto, preceitos de ordem constitucional e, não tendo previsão na legislação penal brasileira, sua competência seria de âmbito cível. Contudo, pelo fato do assédio moral ser consequência das relações laborais, tanto a doutrina quanto a jurisprudência entendem que a reparação do dano moral como consequência de assédio moral cometida, por empregado, empregador ou superior hierárquico compete à Justiça do Trabalho. O artigo 114 da Constituição Federal assim reza:

Art.114. Compete a Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

O STF ao reformar decisão proferida pelo STJ em relação a imputação caluniosa ao trabalhador pelo empregador, provocando a despedida por justa causa, assim decidiu:

*Mutatis mutandis*, aqui também, na espécie, a imputação caluniosa - *causa petendi* de ação reparatoria de danos morais - surgiu exclusivamente em razão da relação de emprego, formulada como pretexto de justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo empregador. Cuide-se, pois, de dissídio entre trabalhador e empregador, decorrente da relação de trabalho, o que basta, conforme o art. 114 da Constituição a afirmar a competência da Justiça do Trabalho, nada importando que deva ser solvido à luz de normas de Direito Civil.

Desta forma, podemos concluir que a esfera civil também tem competência para tal reparação, desde que o dano seja ocasionado na relação laboral entre colegas de trabalho de mesma hierarquia.

### **3.4.1. Empregado que assedia superior hierárquico ou empregador**

Este é o caso mais difícil de acontecer, mas não impossível. Caracteriza-se pelo assédio de empregado ou empregados à superior hierárquico ou o próprio empregador. Neste caso, segundo a legislação trabalhista, cumpre a empresa, ao identificar a agressão, dispensar o empregado por justa causa.

Já o artigo 482, da CLT, enumera hipóteses que podem ser descritas como assédio moral do empregado: o mau procedimento; a indisciplina e o ato lesivo da honra praticado contra o empregador e superiores hierárquicos.

O professor Wagner D. Giglio *apud* Molon (2005, p. 17) assim define mau procedimento:

De uma maneira geral, os doutrinadores classificam como mau procedimento o comportamento incorreto do empregado, através da prática de atos que firam a discricção pessoal, as regras do bem viver, o respeito, o decoro e a paz; atos de impolidez, de grosseria, da falta de compostura, que ofendem a dignidade.

Valentin Carrion *apud* Molon (*idem*) assim define mau procedimento: "descumprimento de ordens gerais do empregador dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados.". Já Almeida *apud* Molon (*ibidem*), conceitua ato lesivo contra a honra do empregador:

As ofensas podem ser dirigidas ao empregador ou a superiores hierárquicos, assacando contra eles fatos extremamente ofensivos a sua dignidade pessoal e que, sabidamente, não são verdadeiros. Entendemos que, sobretudo em

relação ao empregador, irrelevante que tais ofensas tenham sido proferidas fora do local de serviço; alcançada repercussão na comunidade, caracterizada está a falta nominada.

Se as agressões sofridas pelo empregador não estiverem enquadradas no artigo 482 da CLT, o empregador somente poderá promover a dispensa do empregado por justa causa, indenizando o empregado-assediador.

Configurado o dano sofrido pelo empregador, o mesmo pode promover ação visando à responsabilização do agressor, objetivando o ressarcimento moral ou material, cuja competência é da Justiça do Trabalho.

### **3.4.2. Empregado que assedia empregado**

O assédio moral de empregado para empregado é o tipo mais comum. Este tipo de dano laboral consiste na agressão de colega de trabalho de mesmo nível hierárquico objetivando lesar seu companheiro.

A causa de tal problema no ambiente laboral é devida à concorrência por melhores cargos e pela política de gestão da empresa incentivando um ambiente competitivo e voltado para o lucro sem limites.

Em breve análise pode-se afirmar que o assédio entre colegas de mesmo nível hierárquico é uma questão de âmbito pessoal e sua competência é da Justiça Comum. Essa pseudoconclusão é reflexo de uma análise que não busca na responsabilidade civil seu rumo jurídico. A atmosfera agressiva, competitiva entre colegas rivais, a princípio, é resultado de problemas de ordem pessoal sem nenhum reflexo no empregador.

Porém analisando a culpa *in vigilando* e *in eligendo* do empregador, que agindo com desídia não cuidou dos atos de seus prepostos, o qualifica como responsável subjetivo dos atos de seu preposto. Assim testifica a Súmula 341 do

STF, relatando: “*é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*”.

Sob está análise, ratifica a Súmula 736 do STF a competência e a responsabilidade do empregado: “*compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores*”.

### **3.4.3. Superior hierárquico ou empregador que assedia empregado**

Após estudos, compreende-se perfeitamente que a empresa é responsável objetivamente por atos lesivos de seus empregados. O superior hierárquico ao agir exterioriza as vontades da política de gestão da empresa e, nessa qualidade, a empresa age, lesa e agride através do funcionário ou empregado que a representa.

Rui Stoco apud Molon (2005, p. 21), comenta a responsabilidade da empresa quando:

[...] a pessoa jurídica responde como proponente pelos atos de seus empregados ou prepostos [responsabilidade por fato de terceiro], como também pelo de seus órgãos [diretores, administradores, assembleias etc.], o que vai dar na responsabilidade direta ou por fato próprio.

O superior hierárquico que intencionalmente assedia o trabalhador incide objetivamente com intenção de agredir, de lesar. A empresa nesta qualidade é passiva e harmoniza-se com a mesma intenção, também responde objetivamente. O artigo 932, III, do Código Civil, reza:

Também são responsáveis pela reparação civil: (...) o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Para haver a responsabilidade do patrão por ato culposo do empregado será necessário que o ato lesivo aconteça no exercício do trabalho ou em razão dele. Não será necessário que o ato lesivo esteja dentro das funções do superior hierárquico, basta que as funções facilitem sua prática.

Tanto o empregado como o empregador é responsável pelo ato lesivo. Deste modo, será apenas necessário o pleito do agredido, para o ressarcimento contra a empresa, podendo nesse caso a mesma pleitear seu prejuízo, respaldada e fundamentada no artigo 934 do Código Civil.

### 3.5. Ônus da prova

Por fim, analisa-se a questão referente à prova e o ônus da prova. O Código de Processo Civil, precisamente em seu artigo 333, assim relata:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

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

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

A CLT, em seu artigo 818, expõe o assunto da seguinte forma: "A prova das alegações incumbe à parte que as fizer".

Diante do exposto, verifica-se de forma clara e objetiva que o *onus probandi* fica a cargo de quem oferece a denúncia do dano, ou seja, o agredido terá que provar que foi vítima de dano. Sendo assim, é imperioso que a vítima procure se munir de todo tipo de prova documental e testemunhal para que, após, possa buscar sua dívida indenização e ressarcimento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A antiga máxima reflete: *"o homem é o lobo do homem"*. A Filosofia de vida contemporânea, adotada por uma sociedade neoliberal, arraigada pela alta competitividade e intolerância, desdobra-se em guerras e criminalidade que são abertamente denunciadas. Contudo, o assédio moral dissimuladamente se entrincheira nas entranhas imundas do corporativismo, da submissão e da inveja.

Pôde-se considerar que o assédio moral está inserido na sociedade desde o começo da civilização humana quando o homem começou a sentir necessidade de manter relações inter-pessoais. Percebeu-se que a conduta assediadora surge dentro da própria sociedade refletindo, como consequência, nas relações laborais.

Notou-se, notadamente, haver necessidade de consolidar conceitos, tipos, características e fundamentos que possam diagnosticar, coibir e reparar aqueles que sofrem com as agressões oriundas das relações trabalhistas.

Por fim, verificou-se que o assédio moral no ambiente do trabalho é tido como dano pessoal, pois atinge faculdades básicas do trabalhador. Também o dano causado através do assédio é comparado acidente de trabalho, pois há consequências físicas ao assediado, portanto são suficientes para almejar a responsabilização do agente agressor.

O assédio moral no ambiente do trabalho é uma conduta abominada pela sociedade, resulta de um agente que escolhe uma vítima, por motivos que vão desde a luta por uma melhor posição na empresa, até a própria discriminação.

O assédio moral é maléfico a saúde do trabalhador e a sociedade em geral. Contudo, há preocupação em combatê-lo, não só por parte do assediado, mas há interesse da sociedade e da própria Justiça trabalhista, pois é um mal que atinge a todos. No entanto é imperiosa a solidariedade das pessoas e da sociedade, devido

a incipiência sua comprovação em direito admitido, pois muitas vezes ocorrem entre quatro paredes sem testemunhas, etc. A eficácia jurídica depende de todos.

Há Municípios e Estados da Federação possuidores de legislação a respeito do assédio moral, outros têm projetos de lei. Em nível nacional há projetos de lei com o objetivo de mudar alguns dispositivos do Código Penal Brasileiro com intuito de punir os agressores.

Enfim, o presente trabalho corroborou para ampliar o conhecimento sobre tema tão pouco discutido na sociedade. Esclareceu, contundentemente, que há reparação para quem sofre assédio moral no ambiente de trabalho e, o poder judiciário, através da Justiça do Trabalho vem punindo com severidade este tipo de conduta ilícita no ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

**BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. DOU de 09/08/1943. Disponível em: <<http://www.trf02.gov.br/gersi/tribunal2/legis/CLT/INDICE.htm>>. Acesso em: 06 jun. 2008.

**BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2008.

**BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.** Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2008.

**BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações.** Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2000.

Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho.

Decreto Lei nº. 2.848, de 07 de dezembro de 1940, Código Penal.

**FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio Moral: breves notas.** Disponível em: <[www.juravigil.com.br](http://www.juravigil.com.br)>. Acesso em: 04 mai. 2008.

Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro.

Lei nº. 5.869, de 11 de janeiro de 1973, Código de Processo Civil.

MELO, Nehemias Domingos de. Dano Moral Trabalhista: doutrina e jurisprudência / Nehemias Domingos de Melo. – São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Nehemias Domingos de. Dano Moral: Problemática do cabimento à fixação do quantum. Nehemias Domingos de Melo. – São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2004.

MELO, Nehemias Domingos de. Assédio Moral: individual e coletivo. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br](http://www.boletimjuridico.com.br)>. Acesso em: 15 jan. 2008.

MOLON, Rodrigo Cristiano. A Responsabilidade Civil no Assédio Moral. Disponível em: <[www.jusnavigandi.com.br](http://www.jusnavigandi.com.br)>. Acesso em: 04 mai. 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio. O Dicionário da Língua Portuguesa**. 2007. CDROM não paginado.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <[www.jusnavigandi.com.br](http://www.jusnavigandi.com.br)>. Acesso em: 04 mai. 2008.

Resolução nº. 1.488, 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Aonde nos leva o Assédio Moral. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br](http://www.boletimjuridico.com.br)>. Acesso em: 15 jan. 2008.

SILVESTRE, Luciano Pereira. Dano Moral. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br](http://www.boletimjuridico.com.br)>. Acesso em: 15 jan. 2008

TEIXEIRA JÚNIOR, Celso. Assédio Moral. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br](http://www.boletimjuridico.com.br)>. Acesso em: 15 jan. 2008.

TESTANI, Roberta. Dano Moral no Direito do Trabalho. Disponível em: <[www.boletimjuridico.com.br](http://www.boletimjuridico.com.br)>. Acesso em: 15 jan. 2008.