

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER
CURSO DE DIREITO

FERNANDO PINTO BORGES

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

RUBIATABA-GO

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER
CURSO DE DIREITO



FERNANDO PINTO BORGES

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

35887
3

Monografia apresentada à Facer – Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba –, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação do professor Luciano do Valle. Especialista em Direito do Trabalho

Tombo nº	18398
Classif.:	
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	09-02-12

Tombo nº	
Classif.:	
Ex.:	
Origem:	
Data:	

RUBIATABA-GO
2011

FOLHA DE APROVAÇÃO
FERNANDO PINTO BORGES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO
PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: _____

Orientador: _____
Luciano do Valle
Especialista em Direito Civil

1º Examinador: _____
Roseane Cavalcante de Sousa
Ms. em Direito Agrário

2º Examinador: _____
Geruza Silva de Oliveira
Ms. e Doutoranda em Sociologia

Rubiataba, 2011.

AGRADECIMENTOS

A Deus, razão do meu viver.
À Nossa Senhora, pela presença viva em minha vida.

Dedico aos que me desejaram sucesso!

**Inquieto-me com invejosos tentando destruir quem eles admiram,
cobiçando seus lugares, talentos e sorte...**

Rubem Alves

RESUMO: A presente pesquisa tem como objetivo compreender como acontece o assédio moral no trabalho, vez que tal instituto incide na exposição do ser humano a circunstâncias degradantes e vexatórias, recorrentes e prolongadas, no transcurso da jornada laboral. Essa situação é considerada tão antiga quanto à própria existência do labor, todavia destaca-se a importância do tema, entre outros motivos, pela sua seriedade. Assim sendo, para a realização da investigação utilizaram-se o método hipotético-dedutivo e a técnica bibliográfica.

Palavras chave: assédio, moral, trabalho.

ABSTRACT: This research aims to understand how bullying happens at work, as this institute focuses on human exposure to degrading and oppressive circumstances, recurrent and prolonged, in the course of the workday. This situation is considered as old as the very existence of labor, however, highlights the importance of the subject, among other reasons, because of their seriousness. Thus, for the conduct of the investigation we used the hypothetical-deductive method and the technical literature.

Keywords: harassment, moral work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	15
1.1 Definições.....	16
1.2 Caracterização e condutas do assédio moral no trabalho.....	18
1.3 Sujeitos do assédio moral.....	21
1.3.1 O assediador.....	21
1.3.2 O assediado.....	23
2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	25
2.1 Consequências para o empregador.....	25
2.2 Consequências para o assediado.....	28
2.3 Consequências para o assediador.....	30
3. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO ATUAL ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	32
3.1 Legislação em vigor.....	33
3.1.1 Lei Federal – Lei nº 11.948/2009.....	33
3.1.2 Leis estaduais.....	34
3.1.2.1 Estado de Goiás – Lei nº 16.798, de 26 de novembro de 2009 e Lei nº 17.161, de 30 de setembro de 2010.....	34
3.1.2.2 Estado do Rio de Janeiro – Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002.....	35
3.1.2.3 Brasília – DF – Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002.....	36
3.2 Projetos de lei.....	37
3.2.1 Projeto de lei federal nº 4.742/2001.....	38
3.2.2 Projeto de lei federal nº 4.591/2001.....	38
3.2.3 Projeto de lei nº 6.161/2002.....	39
3.2.4 Projeto de lei nº 5.970/2001.....	40
3.2.5 Projeto de lei nº 7.202/ 2010.....	40
4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO MORAL NA EMPRESA.....	43
4.1 Conceitos de responsabilidade civil.....	43
4.2 Pressupostos básicos.....	44
4.2.1 Ação ou omissão.....	44

4.2.2 Dano.....	45
4.2.2.1 Dano moral.....	46
4.2.3 Nexo de causalidade.....	47
4.2.3.1 Excludentes de causalidade.....	48
4.2.4 Culpa e dolo.....	49
4.3 A responsabilidade penal e civil.....	50
4.3.1 Responsabilidades objetiva e subjetiva.....	51
4.4 A responsabilidade civil do empregador em presença de assédio moral no trabalho.....	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS.....	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

Art. – artigo

p. – página

inc. – inciso

s.d. – sem data

nº – número

§ – parágrafo

LISTA DE SIGLAS

CF – Constituição Federal

CC – Código Civil

CLT – Consolidações das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

PUC – Pontifícia Universidade Católica

INTRODUÇÃO

A pesquisa em pauta trata da matéria assédio moral no trabalho, cuja definição se constata como a mais relevante e se encontra em Guedes (2003, p. 33) quando o autor delibera ser o referido instituto “todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”.

Quando isso acontece, nasce na empresa uma convivência conflitante entre superior e subordinado e/ou entre colegas, quando a pessoa assediada é atacada direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, sistematicamente, em regra por tempo relativamente extenso, pois a meta é sua exclusão do ambiente de trabalho, e isso pode ser visto pela pessoa assediada como um ato de discriminação. Lembrando que o assédio moral no trabalho pode acontecer de formas horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e mista.

O resultado da agressão moral no trabalho tem consequências, psicossociais, emocionais e econômicas gravíssimas, tanto para a vítima, quanto para o assediador e para o empregador. Mas já há uma legislação, mesmo que incipiente, em nível federal e para a iniciativa privada, que trata da questão.

As leis existentes são mais frequentes nos Estados da federação e direcionadas às repartições públicas, no entanto a atual *Lex Mater*, o CP e a CLT cuidam da matéria, mesmo que não diretamente usando o termo, mas com austeridade. E o que se pode verificar é que, a discussão sobre a matéria, mesmo que recente, é intensa e robusta, haja vista as divulgações constantes de denúncias pelos meios de comunicação, notadamente internet e televisão. E isso é bom, uma vez que sustenta a coragem de outras vítimas de denunciarem o empregado assediador ou o empregador, obrigando-os a reparar o dano.

E, quando aparece a obrigação de reparar o dano, está-se diante de uma responsabilidade civil. Savatier, (*apud* RODRIGUES, 2002, p. 6) refere-se à responsabilidade civil como sendo “[...] a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo

causado à outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam". E essa reparação, dependendo do julgador, pode custar caro ao agressor.

Diante do exposto, é que se propôs a pesquisa que ora se apresenta, mas para a sua construção antes se questionou: é o assédio moral no trabalho fato na sociedade brasileira hodierna? O assédio moral nas relações laborais poderá trazer sérias consequências para o tripé empregador, vítima e assediador, ou somente a vítima sofre as implicações? Há, no ordenamento jurídico do País, leis que tratam do assédio moral nas organizações? Há responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral na empresa?

Com os questionamentos levantados, ficou a suposição de que o assédio moral é fato e como tal, a partir da reforma do Código de Processo Penal, passará a ser punida não apenas no âmbito civil, mas será crime, tipificado no ordenamento jurídico brasileiro, não obstante já esteja presente em leis ordinárias, notadamente nas estaduais que tratam da matéria. Destarte, para responder as indagações e confirmar ou refutar as hipóteses estabelecidas, buscaram-se, em diferentes autores, as contribuições necessárias.

Assim sendo, a metodologia empregada na pesquisa foi a bibliográfica e a exploratória, de caráter qualitativo. Sendo que a pesquisa bibliográfica, no entendimento de Marconi e Lakatos (2002, p. 71),

Abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que já foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritas por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

Desse modo, para a concretização da pesquisa utilizaram-se livros, revistas jurídicas e artigos publicados na internet, além da legislação relacionada à matéria. Quanto ao método usado foi, o dedutivo que, no ponto de vista de Martins e Lintz (1997, p.68), é o processo que:

Parte do geral para o particular, iniciando com uma premissa básica, derivando postulados, princípios, normas e procedimentos, generalizando as conclusões por meio de uma teoria geral, já o método indutivo é aquele que parte da observação de fenômenos específicos, descobrindo relações existentes entre os fenômenos, testando hipóteses e generalizando as relações por meio de uma teoria parcial, limitada ao campo observado.

O objetivo geral do presente trabalho monográfico foi o de compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho e a responsabilidade civil advinda de tal prática ilícita, justificando-se a escolha do tema tendo em vista sua importância e relevâncias social e jurídica, em razão de ser um fenômeno cada vez mais habitual, capaz de afligir e danificar as relações humanas no espaço de trabalho, encontrando desagravo jurídico na responsabilidade civil.

Já os objetivos específicos foram: ponderar sobre o assédio moral no trabalho em âmbitos geral e específico, com foco na pessoa do assediador e da vítima; entender as consequências do instituto na vida do empregador, do assediado e do assediador; analisar a legislação atual acerca do assédio moral no trabalho e compreender a responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral na empresa.

O documento aqui apresentado encontra-se estruturado em quatro capítulos, sendo que o primeiro trata das noções gerais da matéria e definições, bem como da caracterização e condutas do instituto. Ainda, neste tópico, abordam-se os sujeitos do assédio moral, em que descritas as características e os perfis deles.

No segundo capítulo contém uma abordagem mais específica sobre as consequências do assédio moral no trabalho, aqui há uma descrição detalhada das implicações do instituto na vida da vítima, do assediador e do empregador.

O terceiro capítulo trata exclusivamente da legislação relacionada ao tema, por isso ele contém uma apreciação de algumas leis vigentes no Brasil, bem como de projetos de leis que tramitam no Congresso Nacional.

O quarto e último capítulo traz uma discussão sobre a responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral na empresa. Este tópico aborda, também, a responsabilidade

civil de uma maneira geral. Ele traz conceitos, pressupostos básicos, trata do dano, do nexo de causalidade e da culpa ou dolo, bem como discorre sobre responsabilidades penal e civil e responsabilidade civil objetiva e subjetiva.

Encerra-se a pesquisa, mas não a conclui, com as considerações finais, nas quais é feita uma reflexão sobre a importância do trabalho, bem como uma avaliação se os objetivos foram alcançados, as indagações respondidas e hipóteses ratificadas ou refutadas. Além de deixar algumas recomendações aos que a ela tiverem acesso.

1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio¹ moral no ambiente de trabalho não é um acontecimento recente, ao contrário, ele está profundamente radicado nas relações de trabalho, isso é fato. Barreto (*apud* Silva, p. 21) assegura que, “o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho”. Mas, no Brasil, pela restrita existência de doutrina publicada pertinente ao assunto, fato que limitou a execução da pesquisa, observa-se que a abordagem sobre a matéria é bem recente.

No entanto, ultimamente, tem-se dado amplo destaque ao assédio moral no ambiente de trabalho, de maneira especial na imprensa, no meio jurídico e no círculo político brasileiro. Por meio da mídia é possível ver trabalhadores continuamente denunciando casos de assédio moral no trabalho e cobrando dos empregadores, quer sejam públicos quer sejam privados transformações nas maneiras de lidar com seus subordinados.

Corroborando o exposto, Fernandes (2009, p. 1) esclarece que “desde o fim de 2008, mais de mil trabalhadores entraram na Justiça paulista alegando humilhações e ameaças no emprego”. Observe que o relato de Fernandes refere-se somente ao Estado de São Paulo. Imagine o número de denúncia no restante do País!

A respeito da afirmação de ser recente a abordagem sobre assédio moral no trabalho, Cecchin (2006, p. 141) assevera que “somente no final do século passado foi possível identificá-lo e separá-lo das demais lesões agressivas perpetradas por pessoas que a doutrina ousou, gloriosamente, denominá-las de perversas”.

A primeira pesquisa feita no Brasil, acerca da matéria, foi realizada pela médica ginecologista do trabalho doutora Margarida Barreto, pesquisadora do Núcleo de Estudos Psicossociais de Exclusão e Inclusão Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), através de sua tese de mestrado intitulada “Uma Jornada de Humilhações”, concluída em maio de 2000, na qual Barreto ouviu 2072 pessoas, das quais 42% declaram ter

¹ Termo conhecido na Itália, Alemanha e países escandinavos como *mobbing*; na Inglaterra e Estados Unidos como *bullying*; no Japão como *ijime*, nos países de língua espanhola como *acoso* moral ou *acoso* psicológico; e simplesmente assédio moral aqui no Brasil. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>> Acesso em: 3 de abr. 2011.

sofrido, sistematicamente, inúmeras humilhações, abusos e constrangimentos no local de trabalho (BARRETO, 2002).

1.1 Definições

Para melhor compreensão do tema e continuidade da discussão pretendida viu-se, aqui, a necessidade de definir assédio moral no trabalho, destarte buscaram-se, em diferentes autores, os significados pertinentes.

Desse modo, para Guedes (2003, p. 33) assédios morais no trabalho são “todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”.

Nota-se, de que quando acontece o assédio moral na empresa, nasce ali um convívio conflitual entre superior e subordinado e/ou entre colegas. A pessoa assediada é atacada direta ou indiretamente, por uma ou mais pessoas, sistematicamente, em regra por tempo relativamente extenso, pois a meta é sua exclusão daquele espaço de trabalho e isso pode ser visto pela pessoa assediada como um ato de discriminação.

Para Barreto (2000, p. 43), assédio moral no trabalho é:

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

Hirigoyen (2002, p. 36) conceitua assédio moral no trabalho como sendo “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 degradando o ambiente de trabalho”.

Na concepção de Oliveira (*apud* GARCIA, 2007, p. 13),

Assédio moral é uma manipulação perversa, terrorismo, psicológico, caracterizando-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe ao trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Verifica-se, portanto, que o assédio é o ato de constranger ou humilhar alguém de forma continuada no ambiente de trabalho, sendo sabido que um local de trabalho sadio deve obedecer às mínimas regras de conduta moralmente aceitas, da mesma forma em que deve conter os requisitos mínimos que o Estado, enquanto protetor da coletividade e do interesse social, normatiza e impõe de forma universal e obrigatória.

Lima Filho (2009, p. 38) define de forma categórica o que seja o instituto:

O assédio moral no trabalho é constituído por toda conduta – ativa ou omissiva –, levada a cabo no contexto de uma relação laboral ou de serviço que consista em ataques reiterados e sistemáticos de carácter degradante e que atentem contra a integridade moral de uma pessoa (atentado à integridade) com aptidão de provocar danos de natureza psíquica, física, patrimonial ou de prejudicar de forma grave a empregabilidade da vítima

Observa-se que termos como manipulação, ações constrangedoras, relação hierárquica dentre outros são frequentes nas definições expostas. Isso oportuniza a dizer, então, que assédio moral no trabalho é todo procedimento abusivo, demonstrado em ambiente laboral, seja por comportamento, seja por expressões verbais, gestuais ou escritas, que possam

ocasionar dano à integridade física ou psíquica de um individuo, pondo em risco seu emprego ou a paz neste.

1.2 Caracterização e condutas do assédio moral no trabalho

Uma característica marcante do assédio moral no trabalho é a constante exploração, pelo empregador/superior, ou até por colegas, da insegurança dos colaboradores diante do medo do desemprego. E essa conduta pode ser implícita ou explícita. Nesse sentido Paroski (2007, p. 8) expõe que:

A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação. Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se mostra de forma expressa, através de determinações claras e diretas do empregador, a exemplo de deixar o empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade.

Todavia, o assediador opta, na maioria das vezes, em demonstrar de forma não verbal a sua conduta, para isso, ele usa técnicas perspicazes para impedir que a vítima acumule provas contra ele e ou revide sua ação. Paroski (2006, p. 8) exemplifica como isso pode acontecer, ou seja, por meio de “suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima etc.”

Menezes (*apud* PAROSKI, 2006, p. 8) diz que a conduta do assediador também:

Pode se dar através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranoia, que é louca,

que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados.

O desembarcador federal do Trabalho, Claudio Menezes (*apud* PAROSKI, 2006, p. 12), enumera um vasto conjunto de procedimentos que marcam a conduta do assediador. Assim profere o doutrinador:

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 autocríticas 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.

Esses são alguns dos procedimentos que o agressor usa com o intuito de desestabilizar o assediado. São, portanto, condutas abusivas que cerceiam os direitos inerentes ao homem como ser produtivo e social que é, de forma sistemática ou continuada, ocasionando problemas físicos, psíquicos e sociais para o trabalhador.

Lembrando que o assédio moral no trabalho pode acontecer de quatro formas diferentes, quais sejam: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e mista. Vale aqui abordar, mesmo que sucintamente, cada uma delas:

Horizontal – acontece quando dois funcionários pleiteiam o alcance de um mesmo cargo ou uma mesma ascensão. Sobre o assédio horizontal Guedes (2003, p. 36) afirma que “a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica”.

Vertical ascendente – essa forma de assédio raramente ocorre e se dá quando um chefe/superior, contratado recentemente, não obtém um grau de empatia e de ajuste junto aos subordinados, ou quer ‘impor’ nova metodologia de trabalho. Sobre essa forma de assédio, Guedes (2003, p. 37) explica que:

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

Vertical descendente – essa forma de assédio é comum hoje em dia e suas consequências são severas. Sobre o assédio vertical descendente, Guedes (2003, p. 36) assegura que “a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico [...] pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada. [...] o grupo tende a se alinhar com o perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus-tratos”.

Mista – o assédio de forma mista também acontece de modo raro e ele ocorre quando a pessoa é assediada tanto pelos colegas da mesma hierarquia, como por um superior. Sobre essa forma de assédio, Hirigoyen (2008, p. 114) afirma que “o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por todos os lados, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido”.

Ante as formas de assédio descritas pode-se enxergar a extensão do dano que procedimentos nefandos como esses podem acarretar na vida de um indivíduo. Vivendo, assim, cercado por todos os lados, não há trabalhador que exerça com qualidade seus serviços,

pois quando defronta com tais situações, qualquer ser humano, perde sua autoestima, sua vontade de ser útil, de produzir, de planejar de criar e até de viver.

1.3 Sujeitos do assédio moral

Encontra-se na doutrina dois tipos de sujeitos do assédio moral, quais sejam o assediador e o assediado. A partir de agora serão abordadas as características e perfis desses atores.

1.3.1 O assediador

O assediador pode ser apenas uma pessoa ou um grupo. Todos possuem personalidades semelhantes, geralmente são indivíduos que se sentem ameaçados constantemente, têm medo de perder poder ou o controle da situação, possuem liderança negativa e perfil narcisista (HIRIGOYEN, 2002).

Hirigoyen (2002, p. 143) descreve assim o perfil assediador, chamando-o de perverso narcisista. Diz a autora:

O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mal é sempre culpa dos outros.

Observa-se que o assediador anseia-se pelo controle e domínio irrestritos do assediado e, enquanto não achado, em seus atos maléficis, ele persegue sua meta e luta por seu objetivo, ou seja, tirar ou outro de seu caminho.

Várias são as denominações dadas ao assediador Guedes (2003, p. 59,60), elencou-as assim “instigador; casual; colérico; megalômano; frustrado; crítico; sádico; puxa saco; tirano; aterrorizado; invejoso; carreirista e pusilânime”.

Schmidt (2002, pp. 8,9) enumera e explica as denominações dadas ao assediador, na linguagem de trabalhadores, na verdade se observa que são traduções/elucidações dos termos elencados, acima, por Guedes:

Profeta – Considera como missão demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina mais enxuta. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância; Pit-bull – Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações; Troglodita – É uma pessoa brusca, que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. Tigrão – Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para conferi-las, sentindo-se respeitado pelo temor que tenta incutir aos outros; Mala-babão – Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão-de-ferro”. Também gosta de perseguir aos que comanda; Grande Irmão – Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador, usando o que sabe para assediá-lo; Garganta – Vive contando vantagens – apesar de não conhecer bem o seu trabalho – e não admite que seus subordinados saibam mais que ele e Tasea (“tá se achando”) – Confuso e inseguro, não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência” (**Sublinhamento meu.**)

Diante das designações listadas por Guedes e por Schmidt, pode-se dizer que uma pessoa que assedia outra, além de insegura é medrosa, covarde, fraca e incompetente, porém bastante insidiosa, astuta e má. É bom lembrar que essa personagem pode estar inserido, tanto na empresa pública quanto na privada.

1.3.2 O assediado

A pessoa é assediada por que foi escolhida como tal pelo assediador. Passa a ser o chamado “bode expiatório” e então é culpada por todo o mal. Após escolhida vira mira da crueldade fria do assediador. O Assediado sempre é inocente do crime pelo qual vai pagar. Entretanto, até as testemunhas do assédio suspeitam dela, pelo fato de o assediador ser tão capcioso no agir. Em conformidade com Guedes (2003, p. 63),

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o assediador busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Como se pode ver, o assediado não é uma pessoa quieta, executor de tarefas pré-determinadas, incapaz de formar juízo de valor sobre determinado assunto, ele não é o sujeito que cruza os braços a espera do salário, aliás, essa figura não atrai o assediador, pois ele sabe que ela não lhe representa nenhuma ameaça. O assediado em potencial é o que irá levar o assediador a sentir-se ameaçado diante dos seus colegas; é aquele que, na concepção de seu algoz, irá roubar o cargo ou a função. O assediado comumente é um sujeito de grande responsabilidade com o que faz, tem uma escala de conhecimento superior à dos demais colegas, notadamente do assediador, e tudo isso deixa seu verdugo furioso.

Lembrando que, dentro desse contexto de assediador e assediado há vários motivos que levam uma pessoa a ser vítima de assédio moral dentro de uma organização e que todos eles são produtos da indiferença do ser humano. Além dos já citados sobre o perfil do assediado, existem outros. Assim, na concepção de Hirigoyen (2008, p. 63), assédio moral

pode acontecer “por motivos raciais ou religiosos; em função de deficiência física ou doença; em função de orientações sexuais; e também por discriminação e revista”.

Necessário se faz discorrer sobre o que diz a *Lex Mater* a propósito dos motivos elencados por Hirigoyen. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, assegura direito de igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, portanto opção sexual, cor de pele, deficiência física não são motivos para a prática do assédio. O artigo 8º trata da discriminação pelo fato de o indivíduo exercer função sindical. Descreve o *caput* do referido artigo: “é livre a associação profissional ou sindical,” e, no parágrafo VII, está descrito que “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

Quanto à revista, que nada mais é do que um ato constrangedor e ofensivo à moral, mas a que muitos funcionários são submetidos no local de trabalho. Veja o que diz a CF/88, em seu artigo 5º inc. X, “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”.

Todavia, ante o exposto, o que se confirma é que a sociedade estabelece padrões, e habitualmente as pessoas vulneráveis de assédio moral são aquelas que não estão inseridas nos modelos instituídos, ou seja, são as pessoas que possuem diferenças. Mas a lei, ainda que embrionária, é severa em relação aos chamados motivos de assédio moral. Por conseguinte, cabe ao assediado, antes de tudo, conhecer seus direitos perante os preceitos vigentes.

Faz-se, no próximo capítulo, a análise das consequências do assédio moral no trabalho, e serão abordadas as implicações tanto para o empregador, quanto para assediado, como também para o assediador.

2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A consequência do assédio moral no trabalho reveste-se de múltiplos prejuízos, tanto na ordem social e econômica da empresa, como nas saúdes física, psíquica e emocional da pessoa assediada, causando-lhe danos, muitas vezes irreparáveis, e, sem dúvida alguma, ao assediador, quando acusado e comprovado o ato, pena conforme previsto na legislação vigente.

2.1 Consequências para o empregador

O ambiente laboral, em que trabalham o assediador e assediado, é igualmente atingido pelo assédio moral. Segundo Pamplona Filho (2006, p. 3), “no tocante às organizações empresariais, os resultados ocasionados pelo assédio moral, diretamente são o custo do absenteísmo, a queda da produtividade e a rotatividade da mão de obra”.

Quando se fala em absenteísmo, o que se sabe é que a pessoa assediada tende a faltar no serviço com mais frequência, no início, exatamente para fugir do assediador, e, mais tarde, em decorrência dos problemas de saúde. Conforme Pamplona Filho (2006, p. 3),

Com essa ausência dos empregados nas empresas, haverá uma grande gravidade para ela, principalmente quando for aquele trabalhador especializado naquela função, e de forma alguma não havendo outro para ser substituído de imediato, o que nos leva a uma conclusão aprioristicamente, que o assédio moral sobre os empregados especializados em certas atividades, causará muito mais danos às empresas do que em relação a outras situações.

É bom recordar que o assediado não faz isso porque quer e, sim, porque já está doente, e ele prova isto com os atestados médicos que muitas vezes são contestados na sua veracidade e o que é pior: às vezes, a doença não é visível, pois está no emocional, está na alma, dificultando as provas.

Sobre a queda de produtividade, fica evidente que, se um trabalhador começa a sofrer assédio moral em seu ambiente de trabalho ele diminuirá sua capacidade de produção. Isso é fato, até porque além do absenteísmo há os problemas de ordens física, psicoemocional e social.

Nesse sentido, Pamplona Filho (2006, p. 4) assegura que “o assédio moral, por conseguinte acarreta danos pecuniários diretamente ao empregador. Com a pressão do empregador sobre o empregado, a queda da produtividade será reduzida e a expectativa de lucros será dramática em relação à produção”. Observa-se que as empresas só têm a perder quando ocorre o assédio moral em suas dependências.

Ser necessário remanejar ou substituir um funcionário dentro de uma empresa é algo que se torna dispendioso para ela e, se o profissional ocupa uma função qualificada, isso aumenta ainda mais os custos, pois, além das despesas de rescisão de contrato, muitas vezes há que se treinar outro empregado para ocupar a função exercida pelo remanejado e ou demitido e o tempo gasto nesse processo e a ausência de alguém na função, geram prejuízos para a empresa. Além de outras implicações, é claro. Como mostra Pamplona Filho (2006, p. 4):

Outra consequência pecuniária grave ao empregador, ocorrendo o assédio moral, é a rotatividade de mão de obra, esta gerará, além de prejuízos econômicos, insegurança dentro da organização, sobretudo para os demais funcionários que não têm conhecimento a respeito dos fatos geradores da dispensa e ou transferência do colega, fazendo com que eles temam por seus empregos ou funções, afetando assim o desempenho produtivo desses.

No contexto das abordagens acima citadas, Alkimin (2006, p. 101 e 102) assim se pronuncia:

Podemos apontar a queda de produtividade advinda da baixa auto-estima do assediado moralmente, o absenteísmo, já que a substituição imediata da pessoa não é possível, e a rotatividade de trabalhadores, pois o empregador terá de investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo empregado, e no período de adaptação acarretará perda na lucratividade. Ainda, soma-se o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações

compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material. [...] O assédio moral de maneira inevitável estabelece um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição. Estatísticas apontam que a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho

No caso de uma rescisão contratual indireta, que é a que acontece quando o empregador perpetra ação grave contra o empregado, que por tal falta, pode exigir o quebra do contrato. O artigo 483 e alíneas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – catalogam essas ações graves que originam a rescisão contratual indireta, nesses termos:

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; [...] f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Além das consequências legais, previstas na CLT, e dos fatores econômicos, o empregador/empresa, que promove ou é conivente com o assédio moral sofre consequências de cunho ético perante a sociedade, pois a repercussão do episódio manchará sua imagem de pessoa jurídica além de poder passar por um extremo constrangimento diante dos seus consumidores, investidores e/ou patrocinadores.

Seria o assediador destituído de ética e da moral? Silva (s.d., p. 2) afirma que sim, diz o autor citado que “o assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade”.

Silva (s.d., p. 4) ainda ajuíza dizendo que:

O manipulador do assédio moral é movido por diversas motivações, que variam da inveja ao desejo de poder. Porém, qualquer que seja a motivação,

revela um desvirtuamento de caráter; deixa de praticar certas ações que contemplam a ética e a moral, para realizar propósitos mesquinhos e sem nenhum conteúdo de nobreza, afastando-se assim da busca e da conquista do bem.

Nota-se que todas essas motivações corroboram uma covardia de caráter, um desregulamento nos princípios ético e moral do assediador. Suas atuações são desprovidas de virtude, separada da procura pelo bem, suas atitudes consagram a injustiça. Nota-se que o assediador atua de modo injusto, não por ignorância, mas por escolha.

2.2 Consequências para o assediado

Para a vítima, o assédio moral ocasiona desmotivação pelo trabalho, além de desestabilizá-lo emocionalmente, podendo provocar, não apenas o agravamento de doenças já existentes, como, do mesmo modo, o surgimento de novas doenças.

Hirigoyen (2008, p. 159) explica que “os danos à saúde do empregador são os mais variados possíveis, e aparecem de acordo com o assédio aplicado e de acordo com o perfil do assediado”. O que se pode observar é que as consequências estão intimamente ligadas com a permanência da agressão, podendo ir do estresse, ao suicídio.

Nessa direção, aponta Hirigoyen (2008, p. 77):

As consequências às vítimas de assédio moral estão diretamente ligadas com fatores que se relacionam com a intensidade e a duração da agressão. As consequências específicas em curto prazo pelas vítimas do assédio moral são o estresse e a ansiedade combinado com um sentimento de impotência e humilhação. Diga-se que tais perturbações seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Em longo prazo, as consequências tornam-se agravadas, e a confusão, agora dá lugar ao choque, à ansiedade, a perturbações psicossomáticas, ou a um estado depressivo.

A seguir, há um rol de efeitos que podem ser identificados em uma pessoa vítima de assédio moral no trabalho. Hirigoyen (2008, p. 159-160) elenca esses efeitos e os descrevem.

Estresse e a Ansiedade: é a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação; Depressão: se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave; Distúrbios psicossomáticos: acontecem sob a forma de emagrecimento intenso ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças da pele, dentre outras; Estresse pós-traumático: em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa. As vítimas são subjugadas pela armadilha da realidade externa; Desilusão: quando a autoestima é arranhada, e a vítima encontra-se em estado de desmotivação para encarar um novo emprego, haja vista que nem mesmo ela acredita nas suas habilidades; Vergonha e a humilhação: a vergonha explica a dificuldade que as vítimas têm de se expressar, pois não encontram palavras; Perda do sentido: a graduação até a agressividade é o ponto culminante e a consequência direta da perda de sentido e da impossibilidade de se fazer entender; Modificações psíquicas: o assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa (**Sublinhamento meu.**)

Ainda, em Cecchin (2006, p. 148), é possível encontrar outras descrições dos efeitos causados pelo assédio moral que corroboram as já citadas, quais sejam:

Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade de enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos; alteração do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia; alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos); anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembram a tortura psicológica como forma de se proteger e resistir; anulação de atividades cu situações que possam recordar a tortura psicológica; diminuição da capacidade de fazer novas amizades; morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral; sentimentos de culpa; distúrbios digestivos, hipertensão arterial, tremores, palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça.

As palavras, os gestos, e as escritas que são dirigidos pelo assediador ao assediado, muitas vezes de forma sutil, mas sempre com intuito de humilhá-lo, fazem com que a vítima, no caso o assediado, seja invadido, tanto na sua vida íntima como na profissional e tudo isso não só o afasta da empresa, como, também poderá destruí-lo, como ser humano que é, reduzindo-o a um ser sem vigores físico, mental e emocional, levando-o até à morte.

2.3 Consequências para o assediador

As consequências sofridas pelo assediador, quando se trata de chefe, gerente de seção, que não seja o dono da empresa, vão desde advertência dada pelo seu superior até demissão por justa causa. Quanto a esta só poderá ocorrer se preencher os requisitos tipificados no artigo 482 da CLT, em suas alíneas “b”, “j” e “k”, que preceituam, nesses termos:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. b) incontinência de conduta ou mau procedimento; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Pode-se assinalar como “mau procedimento”, conforme o descrito na alínea “b” como toda ação perpetrado pelo empregado que possa desencadear a impossibilidade de um bom convívio seu com os demais colegas de trabalho, ou seja: fazer uso de termos ofensivos, brincadeiras de mau gosto com intuito de humilhar o outro. E, quando na referida alínea, fala de “quanto à incontinência da conduta”, refere-se ao procedimento oposto à moral e à ética, é quando o assediador está mergulhado numa obscura desordem ética e moral.

Quanto às alíneas “j” e “k”, estas podem ser aplicadas, em caso de assédio moral, numa hierarquia, tanto de chefe para subordinado quanto de colega para colega, já que o texto

fala de ato lesivo da honra praticado contra qualquer pessoa e também contra o empregador e superiores hierárquicos.

Nota-se, que para o assediador, não há muitas consequências, como as há para o assediado, o que se pode ver é que as leis, que garantem o castigo para o agressor, bem como a proteção para a vítima, começaram a surgir, na primeira década deste novo milênio, e o que é melhor em esferas nacional, estadual e até municipal. Mas, em sua maioria, elas tratam do assédio moral nas repartições públicas, portanto ainda há muito que se fazer, em termos de legislação, para as empresas privadas. Contudo a questão legal, sobre o assédio moral no trabalho, será tratada no próximo capítulo.

3. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO ATUAL ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A apreciação da legislação vigente no Brasil reflete a importância do tema e sua presença atuante notadamente nos ambientes públicos de trabalho. A preocupação dos governos consiste na prevenção e na erradicação do instituto, promovendo a proteção dos direitos do trabalhador, há que se esclarecer, aqui, que no Brasil, pouco existe em termos de legislação voltada às empresas privadas que tratam do assédio moral nas relações de trabalho.

Há a CF, a CLT e o CC. Os dois primeiros instrumentos legais, como já citadas nesta pesquisa, tratam, respectivamente, do respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, com indenização por danos morais e, à demissão por justa causa. Dispositivos que fundamentam a punição por assédio moral no trabalho, mas de lei específica não se tem conhecimento, o do que se tem ciência é somente da Lei de nº 11.948/2009, que veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – às empresas que tenham prática de assédio moral. Essa lei disponibiliza apenas um de seus artigos para tratar do assunto, fato visto como de grande relevância.

O que, recentemente se pode ver, em mais volume, são empresas da iniciativa privada criando, reformulando e/ou implantando códigos de ética com artigos exclusivos que tratam do assédio moral no trabalho. Mas a matéria não será pauta dessa discussão, até porque a abordagem daria outro capítulo para esta pesquisa.

Há, pois, aqui uma breve análise de algumas das leis que já se encontram aprovadas, uma e única no âmbito federal; duas outras nas esferas dos Estados da União, notadamente a do Estado de Goiás; e uma no Distrito Federal. Além das leis, há que se fazer uma apreciação de alguns projetos de lei que estão tramitando no Brasil.

Necessário se faz mencionar que muitos Estados e municípios brasileiros têm leis em vigor, que tratam do assédio moral no ambiente de trabalho, todavia não se fará aqui uma análise de todas, devido ao tempo restrito da pesquisa e pelo foco dela, que é o de

compreender a temática abordada, em seus múltiplos aspectos, e, não apenas nos aspectos legais.

3.1 Legislação em vigor

As quatro leis aqui analisadas têm como escopo definir a prática do assédio moral de forma clara, para que não haja margem à impunidade dos assediadores. Além disso, as leis estipulam as devidas sanções administrativas, civis e penais, portanto, ao se deparar com a legislação em vigor, é possível verificar a maneira efetiva como o assunto foi abordado. As leis são claras, objetivas e parecem de garantida efetividade.

3.1.1 Lei Federal – Lei nº 11.948/2009

A Lei nº 11.948/2009 veio coibir a prática do assédio moral pelo fato de que foram vedados no artigo 4º quaisquer financiamentos ou empréstimos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – às empresas que tenham sido condenadas pela prática de assédio moral, bem como práticas de racismo, trabalho escravo, dentre outras condutas violentas.

Além de requisito para concessão do financiamento, a ausência de assédio moral nas empresas também é requisito para renovação de financiamento já concedido, de acordo com a referida lei.

A Lei 11.948, de 16 de junho de 2009, reza em seus “Art. 4º – Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES à empresa da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente”. Constitui importante dispositivo que, provavelmente, coibirá a prática do assédio moral.

3.1.2 Leis Estaduais

3.1.2.1 Estado de Goiás – Lei nº 16.798, de 26 de novembro de 2009 e Lei nº 17.161, de 30 de setembro de 2010

A primeira, Lei nº 16.798/2009 institui o Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Essa Lei foi publicada no Diário Oficial do Estado e está em vigor desde a sua publicação, no dia 2 de dezembro de 2010. Em conformidade com a matéria, a data passa a ser celebrada anualmente no dia 2 de maio. A ação tem como escopo conscientizar os trabalhadores e, assim, evitar o assédio moral no trabalho.

Como fundamental mecanismo de amparo aos membros e servidores do Estado de Goiás, a Lei nº 17.161, de 30 de setembro de 2010, dispõe sobre a proibição de assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Conforme deliberado por essa lei, em seu artigo 2º, “considera-se assédio moral qualquer forma de procedimento que implique exposição do agente público a situações de constrangimento, humilhação e violação de sua dignidade, desde que caracterizado por repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada de suas condições de serviço”.

A matéria, de autoria da Governadoria do Estado, proíbe qualquer procedimento que implique exposição do agente público a situações de constrangimento, humilhação e violação de sua dignidade, desde que caracterizado por repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada de suas condições de serviço.

Com a nova lei vigente, o assédio moral torna-se infração grave e o infrator pode ser punido, conforme previsto no artigo 3º e seus §§ 2, 3 e 4, “a prática de assédio moral constitui infração grave e sujeita o infrator às seguintes penalidades: I – advertência; II – suspensão; III – demissão”. Quanto à advertência, reza o § 2º que esta será “aplicada por escrito nos casos em que não justifique a imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento ou melhoria do comportamento funcional, com o infrator compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço”. Sobre a pena de suspensão, § 3º assegura que esta:

Será aplicada por escrito em caso de reincidência das formas puníveis com advertência, podendo ser, quando houver conveniência para o serviço, convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou da remuneração, nos termos regulamentares de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator ao recebimento de informações, atribuições e tarefas.

Já o § 4º do referido artigo preceitua que “a demissão será aplicada em caso de reincidência das formas puníveis com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio”.

Ainda constam, na lei supracitada, os Arts. de 4 a 10, que não são menos importantes dos que, aqui, foram comentados, porém não se vê a necessidade de especificar artigo por artigo, uma vez que o objetivo é só apresentar a lei e descrever sua importância para aos que dela possa usufruir.

A lei encontra-se vigente, sendo de grande importância para o Estado de Goiás, em que, sem dúvida, possui casos de assédio moral. Ainda que a lei verse acerca da Administração Pública, constitui como forma preventiva e punitiva do assédio, servindo como exemplo para outras instituições no Estado que sofrem com a agressão moral.

3.1.2.2 Estado do Rio de Janeiro – Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002

Ao analisar o art. 1º dessa lei, observa-se a sua completude, pois todos os órgãos do estado estão a ela sujeitos, o art. referido reza nestes termos:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Já o art. 2º considera-se assédio moral no trabalho “a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante, que no exercício de suas funções [...]” (**Sublinhamento meu.**) O sublinhamento é proposital, pois se observa a preocupação do legislador em abarcar as diferentes formas de assédio moral, quer na forma horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, quer na forma mista

Nos incisos, do § único do artigo acima mencionado, encontram-se as circunstâncias que, segundo o relator, caracterizam assédio moral no trabalho, há que se observar, notadamente, os incisos IV e VI: “IV – torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente; VI – divulgar rumores e comentários maliciosos [...]”. Nota-se aqui como o legislador descreve o perfil do assediar, conforme visto nos escritos de Guedes, Schmitt, Hirigoyen e em outros, citados no corpo desta pesquisa.

Já o artigo 3º da lei impõe a prática de assédio moral como infração grave, sujeitando o abuso de autoridade às infrações civil e administrativa. São expostas penalidades como advertência, suspensão, multa e até demissão.

Os demais artigos que aqui não foram mencionados são também significativos, mas houve-se por bem enfatizar somente estes.

3.1.2.3 Brasília – DF – Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002

O artigo 1º desta lei muito se assemelha ao da Lei nº 3921, supracitada, mas seu § único, chama muito a atenção, pois adentra a iniciativa privada, nesses termos reza o parágrafo “entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista”. Portanto, a presente lei não se

destina apenas aos funcionários públicos do Distrito Federal, mas também aos que prestam serviço ao governo e são regidos pela CLT.

Outro artigo que também desperta bastante atenção é o 3º, exatamente por determinar punições severas aos infratores, oriundos da iniciativa privada. Assim estatui o referido artigo.

A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções: I – advertência; II – multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência; III – suspensão do alvará de funcionamento por trinta dias; IV- cassação do alvará de funcionamento. § 1º Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face da capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua. § 2º A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para: I – contratos com o Governo do Distrito Federal; II – acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos; III – isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

Tal dispositivo poderia ser, em nível federal, certamente, se assim fossem muitos dos problemas de assédio moral no trabalho não aconteceria.

3.2 Projetos de lei

Vários projetos de lei tramitam no Congresso Nacional com a finalidade de regulamentar a matéria do assédio moral no trabalho. Enfatizam-se, entre esses projetos, o de nº 4.742, que modifica o Código Penal e o de nº 5.970, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Existem, também, projetos de lei, na esfera federal, em tramitação, que apresentam o assédio moral nos seus mais diferentes aspectos.

Por isso faz-se aqui, uma breve análise de alguns dos projetos de lei que estão tramitando no País. Eles demonstram a iniciativa das autoridades em delinear os limites do poder de chefia e fixar as penalidades cabíveis no caso de excedê-los.

3.2.1 Projeto de lei federal nº 4.742/2001

O deputado federal Marcos de Jesus propõe a introdução de artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro, como tipificação do assédio moral como crime.

O projeto de lei federal nº 4.742/2001 expõe: “Art. 146 – A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa”.

A justificativa do projeto insere como base a tipificação do assédio sexual, diferenciando-o como um exemplo de que, a partir da tipificação, o instituto foi minimizado e, através da caracterização criminal, culmina nas responsabilizações criminal e civil do assediador.

3.2.2 Projeto de lei federal nº 4.591/2001

Esse projeto visa à alteração da Lei nº 8.112/1990, que dispõe acerca do regime jurídico dos servidores públicos da União. A iniciativa é da deputada federal Rita Camata, que acresce a seguinte estipulação: “Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I – Advertência; II – Suspensão; III – Destituição de cargo em comissão; IV – Destituição de função comissionada; V – Demissão”.

O projeto também expõe algumas condutas que configuram o assédio moral, como ignorar ou excluir um servidor ou criticar com persistência, segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, dentre outras.

3.2.3 Projeto de lei nº 6.161/2002

O deputado federal Inácio Arruda pretende, com o projeto de lei nº 6.161 de 27 de fevereiro de 2002, a instituição de um Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego.

De acordo com o projeto, a Lei nº 8.666/1993, no artigo 27, que dispõe sobre as normas de licitações e contratos da Administração Pública, será incluído o inciso V, que estipulará “comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos”.

Excelente a iniciativa do deputado, entretanto sabe-se como é difícil a instituição de um cadastro nacional, devendo haver a contratação de novos servidores, bem como a fiscalização da eficiência dele. Dessa forma, haverá onerosidade para o Estado, que deverá fornecer repartições competentes para a instituição do cadastro. A ideia é de grande valia, mas depende da boa vontade governamental.

3.2.4 Projeto de lei nº 5.970/2001

Em 13 de dezembro de 2001, foi apresentado o projeto de lei nº 5.970/2001, de autoria do deputado Inácio Arruda, que dispõe acerca da alteração na Consolidação das Leis do Trabalho.

No artigo 483 da CLT, haverá o acréscimo da alínea g, em que constará a seguinte redação: “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções”.

O artigo 484 também sofrerá alteração, estipulando que a indenização será aumentada em dobro, quando a rescisão foi motivada por prática de coação moral.

3.2.5 Projeto de lei nº 7.202/ 2010

Projeto de lei que altera a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, inclui o assédio moral como acidente de trabalho.

O objetivo do PL apresentado é ampliar o conceito de “outra situação equiparada ao acidente de trabalho”. Pois a insulto moral, cada vez mais, vem sendo reconhecido como fator de risco nos espaços de trabalho.

Portanto a proposta do PL é acrescentar, no art. 21 da Lei nº 8.213 a alínea “b” com a redação nestes termos “Art. 21 – Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: b- ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro”.

Sobre esse PL o juiz do Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal Grijalbo Coutinho, acredita que a lei é um avanço, diz o magistrado “em primeiro lugar, o projeto elimina qualquer dúvida na jurisprudência hoje a respeito da caracterização do assédio como acidente. Em segundo faz com que o empregador transforme o local de trabalho em algo absolutamente saudável²”

Independentemente de aprovação, os projetos de leis são de salutar importância porque universalizam o instituto assediante e colocam-no à frente dos governantes. É importante que todos tenham conhecimento da prática de condutas assediantes dentro dos ambientes laborais, haja vista os danos extremos que ele causa não só ao trabalhador e à empresa, mas em toda economia nacional, bem como o próprio Poder Judiciário que se vê abarrotado de processos e muitos deles poderiam ser evitados pela prevenção e acompanhamento profissional proporcionados pela empresa e pelos órgãos estatais competentes.

Espera-se que alguns desses projetos sejam aprovados e concretizados pelo governo, delineando a prática assediante e responsabilizando os assediadores, pois muitos deles

² Texto disponível em:< <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2010/07/projeto-quer-transformar-assedio-moral-em-acidente-de-trabalho.html>> Acesso em: 16 de ago. 2011.

permanecem impunes, da mesma forma que muitos trabalhadores permanecem inertes, convivendo com o assédio há anos por saber que inexistem a real efetividade da lei.

4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO MORAL NA EMPRESA

4.1 Conceitos de responsabilidade civil

O termo responsabilidade advém do latim *respondere*, e significa o fato de alguém ter se constituído garantidor de algo³. Múltiplos são os conceitos assinalados pela doutrina em relação à responsabilidade civil, os quais compreendem diferentes aspectos. Por seu turno, Diniz (2009, p. 34) define responsabilidade civil como “a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal”.

Tal definição engloba o dano moral e o patrimonial, responsabilidade civil objetiva, que se funda na existência do dano e do nexo causal, dispensando-se a culpa. A responsabilidade subjetiva fundamenta-se na existência da culpa.

Responsabilidade civil, para Azevedo (1997, p. 272) “nada mais é do que o dever de indenizar o dano que surge sempre quando alguém deixa de cumprir um preceito estabelecido num contrato ou quando deixa de observar o sistema normativo que rege a vida do cidadão”.

O conceito de responsabilidade civil, retrocitado, abrange a responsabilidade prevista no texto legal, a extracontratual subjetiva e a objetiva e outras que, porventura, vieram a integrar o sistema. Entende-se, pelo que foi exposto nesse item, que há uma intenção recente de objetivação da responsabilidade civil, começada historicamente com a Revolução Industrial, mas com alcance crescente sobre a legislação brasileira.

É uma mudança de caráter prático no instituto da responsabilidade, possibilitando uma proteção jurídica maior a quem sofrera o dano, em nome do princípio segundo o qual o direito resguarda a todos os lesados.

³ PANTALEÃO, Juliana F. Ação civil *ex delicto*. Boletim Jurídico. (2004). Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=400>> Acesso em: 12 de out. 2011.

4.2 Pressupostos básicos

O que se pode perceber é que há desarmonia entre os doutrinadores em relação aos pressupostos da responsabilidade civil. Venosa (2003, p. 13) relaciona quatro pressupostos para que exista o dever de indenizar, afirmando que “(...) os requisitos para a configuração do dever de indenizar: ação ou omissão voluntária, relação de causalidade ounexo causal, dano e finalmente, culpa.”

Para Diniz (2009, p. 32), são três os pressupostos, ou sejam: “ação ou omissão, dano e a relação de causalidade”. Rodrigues (2002, p.16) apresenta como pressupostos da responsabilidade civil “a culpa do agente, ação ou omissão, relação de causalidade e dano”. Percebe-se na doutrina que o dolo, do mesmo modo, pode aparecer na responsabilidade civil. Assim, segundo Oliveira (2008, p. 1) “o dolo existe quando há intenção de causar dano, o agente deseja o resultado e age na intenção de provocá-lo”.

Na presente pesquisa, para melhor entendimento da matéria, serão abordados os seguintes pressupostos: a ação, o dano, o nexode causalidade e a culpa ou dolo.

4.2.1 Ação ou omissão

Para Lima (2007, p. 1), “toda ação ou omissão expressa por vontade própria é geradora de responsabilidade civil, podendo ou não admitir ressarcimento pelos danos causados, quando devidamente provados”. Já, para Diniz (2009, p. 37), ação ou omissão é “todo ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado”.

Portanto, não se indaga se a ação ou a omissão tenha sido culposa ou dolosa; indaga-se somente se houve ação ou omissão. Nesse sentido, Ribeiro (2007, p. 2) afirma que:

Quando se fala em ação ou omissão, refere-se a qualquer pessoa, inclusive direta ou indiretamente, ou seja, por ato próprio ou ato de terceiro pelo qual o agente esteja de algum modo civilmente responsável, bem assim os danos causados por animais ou coisas que pertençam àquela pessoa indiretamente responsável.

Destarte, o indivíduo que, por ato ilícito, causar dano a outrem está compelido a repará-lo.

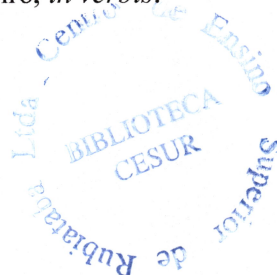
4.2.2 Dano

Não há reparação com ausência de prejuízo; sendo assim, o dano é um elemento imprescindível à caracterização da responsabilidade civil. Ribeiro (2007, p. 4) esclarece que:

Dano é o elemento que menos discussões suscita na doutrina. Há de ser certo, e não hipotético. Tem de ser atual, existindo quando da distribuição da ação, ou ainda que sem dúvida advirá (caso de perigo concreto, ou risco iminente). O dano, ainda, deve ser subsistente, carecendo direito à indenização se o responsável já o tenha reparado integral e espontaneamente, por si ou por interposta pessoa. Deve ser demonstrado, à exaustão, seja ele de que ordem for; mas, em relação a danos morais, muitas das hipóteses dispensam sua prova irrefutável, posto presumidos *in re ipsa* ou se revela público e notório, sendo que fatos públicos e notórios não exigem provas. Cingem-se os danos materiais ao que efetivamente perdeu ou razoavelmente deixou de lucrar.

Por isso, o dano pode ser considerado como uma ocorrência fundamental da responsabilidade civil. A reparação só se torna necessária, a partir do momento em que surge o dano, portanto não há o que se arrazoar a respeito de indenização, nem de ressarcimento, se dano não existir.

O dano é assim normatizado pelo atual Código Civil brasileiro, *in verbis*:



Artigo 402 – Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos, devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu o que razoavelmente deixou de lucrar. Artigo 403 – Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

4.2.2.1 Dano moral

O dano moral é o prejuízo aos interesses não patrimoniais da vítima. Guimarães (1999, p. 10) afirma que “não é qualquer dor ou sofrimento que é indenizável pelo direito, mas apenas aqueles decorrentes do desgaste ou extermínio de algum bem jurídico sobre o qual a vítima teria algum interesse protegido juridicamente”. Para Cahali (1998, p. 20), dano moral:

É a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos, classificando-se desse modo, em 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 dano moral puro (dor, tristeza, etc.).

Observa-se que um dos grandes problemas do dano moral é ter-se ciência exata de qual é o real valor de sua reparação, já que o próprio dano é difícil de ser balizado. Entre outros problemas para o ressarcimento do dano moral, destacam-se os que se seguem, conforme Guimarães (1999, p. 10), “certeza da real existência do dano e qual a sua amplitude; qual o valor ideal para o ressarcimento da vítima; quantas foram as pessoas lesadas e qual o grau de lesão de cada uma delas”. Outra coisa, que também se pode ver no dano moral, é a possibilidade do desagravo natural, ou seja, a possibilidade da reconstituição natural do dano sofrido.

Contudo, comumente, o desagravo do dano moral é pecuniário, aonde vai se buscar não pagar a dor da vítima, mas procurar compensar a dor que ela teve, procurando dar-lhe a possibilidade de adquirir tudo o que compense os seus sofrimentos, se é que isso é possível.

Guimarães (1999, p. 10) é explícito em dizer que “quem vai decidir se a reparação deverá ser pecuniária ou não, e o *quantum* a ser pago é o juiz da causa, tendo, por isso, papel muito importante nos casos de reparação por dano moral e sendo muito grande, também, a probabilidade de erro”. Caberá ao juiz examinar as ocorrências do fato, a profundidade e a abrangência do dano moral acontecido. Quanto a isso, o atual Código Civil é claro quando assegura em seu artigo 944 que “a indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único: Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.”

O *caput*⁴ do artigo mencionado é muito claro. A indenização deve ser medida de acordo com a extensão do dano. Se o prejuízo é de “10, 00”, compreendendo o dano emergente e o lucro cessante, a indenização terá de ser também de “10,00”. Não se pode olvidar, do mesmo modo, que o dano moral é acumulável com o dano material, mas este não é indispensável para a ocorrência daquele (GUIMARÃES, 1999).

4.2.3 Nexo de causalidade

Por fim, como outro pressuposto imprescindível para que ocorra a responsabilidade civil, vem o nexo de causalidade entre a ação e o dano. A esse respeito, Guimarães (1999, p. 11) diz:

O dano tem que advir da conduta do lesante, de sua ação. O nexos causal é uma relação imprescindível entre o evento danoso e a ação que o produziu. O que se tem que verificar é que o dano não ocorreria se a ação do lesante não tivesse acontecido. Basta que a ação do lesante seja apenas condição para a produção do dano, ele responde pelo que causar.

⁴ *Caput* é o termo, geralmente usado nos textos legislativos, em referência ao enunciado do artigo. *Caput* vem do latim e significa “cabeça”. Disponível em: < <http://pt.wikipedia.org/wiki/Caput> > Acesso em: 25 de out. 2011.

O nexo de causalidade concebe, desse modo, uma relação imprescindível entre a ocorrência danosa e a ação que o produziu, de modo que essa é tida como sua causa. Entretanto, de acordo com os preceitos de Couto Filho e Souza (2001, p. 25), “não basta que a condição ou fato tenha sido, em concreto, fator determinante do dano. Torna-se curial que o fato, análise abstrata, seja potencialmente uma causa adequada daquele resultado”. Portanto, esse não poderá ser a causa imediata, mas, se for fator para a geração do dano, o ator responderá pelo resultado.

No entanto há circunstâncias em que o nexo causal é excluído, mesmo que tenha acontecido o dano, o seu agente é eximido da responsabilidade de repará-lo. Isso advém porque o ordenamento jurídico reverencia certas ações e não as reprime, classificando-as como escusas, ou quando não se pode garantir que o resultado tenha originado da atitude do ator. Sobre quais são essas situações e como elas se caracterizam, assevera Gomes (2004, p. 30):

O nexo causal pode ser excluído por: força maior e caso fortuito – acontecimentos que escapam ao controle do ser humano estão fora de toda a diligência, controle e vontade do homem e, ainda, a produção dos efeitos danosos era impossível de ser evitada ou impedida, e por isso estão fora do limite da culpa; Fato de terceiro – quando alguém que não tenha qualquer ligação com o causador aparente do resultado provoca por si só o resultado danoso à vítima; Culpa exclusiva da vítima – ocorre quando a conduta da vítima representa o fato exclusivo e decisivo para o resultado danoso.

Por conseguinte, mesmo havendo o dano, o nexo causal entre a lesão e a conduta do agente e a averiguação da culpa deste, isenta-se a obrigação de indenizar se surgir uma ou mais das causas excludentes supracitadas.

4.2.3.1 Excludentes de causalidade

Devem-se citar, ainda, as excludentes de causalidade, que são circunstâncias nas quais o dano está presente, mas não há qualquer ressarcimento, já que falta a relação causal entre a ação e o dano, são verdadeiras excludentes de responsabilidade, pois a causalidade é

pressuposto dela. Venosa (2003, p. 40) expõe que são excludentes de causalidade “culpa exclusiva da vítima, culpa concorrente da vítima e do agente, culpa de terceiro, força maior e caso fortuito”. Tais excludentes estão previstas no art. 188 inc. I do CC, por meio do qual não constituem ato ilícito, por conseguinte são excludentes de causalidade.

4.2.4 Culpa e dolo

O dolo ocorre quando o indivíduo age de má-fé, sabendo das consequências que possam vir a ocorrer, e o pratica para, de alguma forma, beneficiar-se de algo. Em Direito Civil, dolo é uma espécie de vício de consentimento, caracterizada na intenção de prejudicar ou fraudar outro. É o erro induzido, ou propositual. Má-fé. Diferencia-se da culpa por que no dolo o agente tem a intenção de praticar o fato e produzir determinado resultado: existe a má-fé. Na culpa, o agente não possui a intenção de prejudicar o outro, ou produzir o resultado. Não há má-fé⁵.

Portanto para que a vítima obtenha reparação do dano, é necessário o dolo ou culpa do agente, ou seja, é a teoria subjetiva. Como essa prova, geralmente, torna-se difícil de ser obtida, o atual Código Civil brasileiro algumas vezes presume a culpa (artigo 936). E no artigo 927, em que há a cautela de reparar o dano, não importando qual seja a culpa, nos casos explicitados em lei ou atividade que sugira risco por sua própria natureza.

Verifica-se que a responsabilidade subjetiva perdura como princípio necessário, sem prejuízo da adoção da responsabilidade objetiva, como mencionado acima.

Em geral, não se mede o dano pelo grau de culpa. O montante do dano é apurado com base no prejuízo comprovado pela vítima. O artigo 944 do Código Civil brasileiro de 2002 diz que “a indenização mede-se pela extensão do dano”. No parágrafo único, menciona que “se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente a indenização”. No momento em que se fala de culpa, há que se

⁵ Dolo. Wikipédia, a enciclopédia livre. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Dolo>> Acesso em: 22 de out. 2011.

lembrar que a menção diz respeito à culpa, em sentido amplo da palavra, que junta tanto a culpa explicitamente dita como o dolo.

4.3 A responsabilidade penal e civil

A ação ou omissão ilícita pode ocasionar dano indenizável. Essa mesma conduta pode ser penitenciada no campo penal. Por exemplo: a pessoa que pratica lesões corporais em outrem está cometendo crime de lesões corporais punível pelo Código Penal. Já, para o Direito Civil, só interessa se existiu dano a ser indenizado: despesas hospitalares, falta ao trabalho, prejuízo moral, dano estético, etc. Assim, quando se condena o agente causador das lesões corporais a pagar determinada quantia à vítima, objetiva-se o reequilíbrio patrimonial, desestabilizado pela conduta do causador do dano. Não há, no Direito Civil, sentido de punir o culpado, mas, sim, de indenizar a vítima (VENOSA, 2003).

Venosa (2003, 79) ainda explica que:

A ilicitude pode violar uma norma jurídica penal ou civil: na responsabilidade penal o interesse lesado é o da sociedade; já, na civil o interesse lesado é do particular. A responsabilidade penal é pessoal e intransferível, respondendo o réu com sua privação de liberdade. A responsabilidade civil é patrimonial, é o patrimônio do devedor que responde por suas obrigações, podendo ser transferível para o representante legal, assim como dispõe o artigo 932 do atual Código Civil brasileiro.

Em suma: quando uma pessoa pratica uma conduta descrita como crime, será penalizado, pois se trata da responsabilidade penal; em função dessa conduta criminosa, o agente poderá ser responsabilizado civilmente (responsabilidade civil), indenizando a vítima, se, em razão do crime praticado, houve dano ou prejuízo à vítima. (VENOSA, 2003). Devido a isso, a responsabilidade é uma reação provocada pela infração a um dever preexistente que pode surtir efeitos nos campos penal e civil, conforme estabelece o artigo 935 do Código Civil brasileiro vigente “a responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas

questões se acharem decididas no juízo criminal”

O conceito de responsabilidade é, portanto, aquele em que há a existência de um ato ilícito, seja ele penal ou civil, que desrespeita um dever legal existente em uma relação contratual ou extracontratual.

4.3.1 Responsabilidades objetiva e subjetiva

Na responsabilidade objetiva prescinde da ideia de culpa que, em alguns casos é prevista e, em outros, nem se requer há prova de sua ocorrência, o que atribui inversão do valor da prova ao autor, para confirmar que seu procedimento não foi culposamente. Para essa teoria, há a relação de causalidade entre o dano ocasionado a vítima e a ação do causador. Dessa relação de causalidade, surge o compromisso de compensar, mesmo que o agente tenha atuado sem culpa (DINIZ, 2009).

Está introduzida na responsabilidade objetiva a teoria do risco. Em conformidade com esta teoria, aquele que, em virtude de sua atividade, produzir risco de dano para terceiros, será obrigado a restituí-lo, ainda que não tenha agido culposamente, e que a atividade e o procedimento exercitados sejam liberados de culpa. Gonçalves (1995, p. 18) confirma o exposto dizendo que:

Nos casos de responsabilidade objetiva, não se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano. Em alguns, ela é presumida pela lei. Em outros, é de todo prescindível. Quando a culpa é presumida, inverte-se o ônus da prova. O autor da ação só precisa provar a ação ou omissão e o dano resultante da conduta do réu, porque sua culpa já é presumida.

São quatro as hipóteses indispensáveis para ajustar o dever de indenizar. Vale lembrar que o ajuntamento de todas elas é fundamental em se tratando da ideia clássica de culpa. Entretanto, existe desacordo, entre certos doutrinadores, concernente ao número de pressupostos. Para Diniz (2009, p. 52), eles são três a “ação ou omissão, dano e relação de

causalidade". Porém, para Rodrigues (2002, p. 16), os pressupostos são a "ação ou omissão, culpa do agente, relação de causalidade e dano".

Há que se seguir o entendimento de Rodrigues, por ser ele mais completo e pelo fato de a responsabilidade no direito brasileiro fundar-se na culpa. Então, Rodrigues (2002, p.16) assim explica sua compreensão sobre tais pressupostos:

a) Ação ou omissão: é o ato humano, ilícito, voluntário, do próprio agente, ou de terceiro que esteja sob a responsabilidade do agente, e de danos causados por coisas que estejam sob a guarda deste, que cause dano a outrem, gerando a obrigação de satisfazer os direitos do lesado. b) Culpa ou dolo do agente: está na lei que se alguém causar dano a outra pessoa através de ação ou omissão voluntária, negligência, imperícia ou imprudência, fica obrigado a indenizar. Desta maneira, para que a responsabilidade seja caracterizada, devemos provar que o comportamento do agente causador do dano, tenha sido doloso ou no mínimo culposos. Relação de causalidade: é o liame que relaciona a conduta do agente e o prejuízo experimentado pela vítima. O ressarcimento dos danos envolve somente os que ele tenha na realidade ocasionado, os que possamos considerar pelo mesmo, produzidos. Dano: é um prejuízo resultante de uma lesão a um direito, seja patrimonial ou moral.

Na culpa, o agente causador do dano não tinha a finalidade de gerar dano à vítima, mas por negligência, imperícia ou imprudência, o seu comportamento resultou o prejuízo ao lesado. No dolo, existe o intento de cometer o ato que resulte no dano à vítima. O resultado desejado é alcançado pelo meio do procedimento do agente. Se a vítima sofrer um dano, mas não se obtiverem provas de que ele foi causado pela atitude ou comportamento do agente, não há então o nexos de causalidade, logo, não existe a obrigação de indenizar (DINIZ, 2009).

Contudo, é preciso esclarecer que há as excludentes do nexos causal, ou seja, a culpa exclusiva da vítima, culpa concorrente, culpa comum, culpa de terceiro, força maior ou caso fortuito e cláusula de não indenizar, as quais excluem a responsabilidade civil, não por desaparecer o liame de causalidade, mas em razão da própria convenção.

Apenas o dano com a condição da certeza, atualidade e subsistência é que poderá ser ressarcível. No dever ressarcitório, não se bota um conceito quantitativo, porque o que norteia a justiça é o prejuízo ao direito ou interesse da vítima e não seu intuito financeiro. Em uma

ação de perdas e danos, a vítima procede para se evitar o prejuízo causado pelo dano e não obter vantagem.

Já a responsabilidade subjetiva (teoria da culpa), segundo Diniz (2009, p. 37) é:

Aquela em que além do ato lesivo do agente causador de lesão, do dano estar presente no lesado e do nexó causal estar estabelecido entre o ato lesivo e o dano ao lesado, tem que se achar presente, nesta relação, a culpa do agente causador do dano. E, essa culpa, caracteriza-se pela presença no agir deste dolo ou pela presença só de culpa no sentido estrito, ou seja, de imprudência ou negligência ou imperícia. Para a teoria da culpa subjetiva, deve existir a culpa para que haja responsabilidade civil do agente. Ou seja, deve ser provada a culpa (em sentido amplo, abrangendo o dolo ou a culpa em sentido estrito) para que o dano possa ser indenizável.

Sobre responsabilidade subjetiva (teoria da culpa), assim dispõe o artigo 186 do atual Código Civil brasileiro: é “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Portanto, o Código Civil brasileiro em vigor adotou a teoria da culpa subjetiva como regra geral, em que cometido um ato ilícito, fica obrigado a indenizar a vítima, conforme dispõe o artigo 927 “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

4.4 A responsabilidade civil do empregador em presença de assédio moral no trabalho

Após a abordagem sobre responsabilidade civil, está claro que o empregador deve, sim responder pela má seleção de seus empregados que não têm formação educacional satisfatória para uma convivência em ambiente de trabalho, ou por não vigiar e vetar que o terrorismo psicológico aconteça nas dependências de sua empresa.

Venosa (2003, p. 26) elucida estas situações, denominando-as deste modo “culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante ou do preposto, como, por exemplo, contratar empregado inabilitado. Culpa *in vigilando* é a que se traduz na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob seu comando”

Ajusta-se, legitimamente, essa responsabilidade objetiva do empregador ao inciso III do artigo 932 do Código Civil, nesses termos “Art. 932 – São também responsáveis pela reparação civil: III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Observa-se, desse modo, que o empregador responde, objetivamente, pela indenização pelo assédio moral, seja pela má escolha de seus empregados, seja por não proibir no ambiente de trabalho práticas deles incididas, prejudiciais à moral e à saúde de seus subalternos ou colegas de trabalho.

Nessa linha de raciocínio, Ferreira (2009, p. 13) assegura que:

O trabalhador assediado moralmente pode manejar reclamação na Justiça do Trabalho pleiteando a indenização por assédio moral contra a empresa empregadora, devendo provar os fatos que alega, na forma dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I, do Código de Processo Civil, a qual responderá objetivamente pelos fatos praticados por seus empregados ou prepostos.

Além de que, é claro, o assediado poderá recorrer, caso haja, a lei específica em seu Estado e/ou município. Estando ele munido de provas de que sua dignidade e direitos da personalidade foram lesados, poderá solicitar, na justiça, reparação do dano ocorrido e a devida indenização. Contudo, tal indenização deverá ter caráter educativo, de modo que o assediador seja desmotivado a prosseguir com sua atitude desumana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa monografia se propôs a apresentar e discutir o assédio moral no trabalho, assim, constatou-se que o referido instituto está fortemente enraizado nas relações de trabalho desde que elas existem, ou seja: desde que o homem começou a se relacionar com seu semelhante.

Verificou-se que mesmo o assédio moral no trabalho existindo, desde que surgiram as relações trabalhistas, somente, nos últimos tempos, tem-se dado maior evidência a ele. Essa projeção, ao instituto, é vista, de modo especial na imprensa, no meio jurídico e no círculo político brasileiro. Portanto, por meio da mídia, é possível ver trabalhadores continuamente denunciando casos de assédio moral no trabalho e cobrando dos empregadores, quer sejam públicos quer sejam privados transformações nas maneiras de lidar com seus subordinados.

Constatou-se, também, que, ao acontecer o assédio moral na empresa, surge, então ali uma relação de trabalho conflitante entre superior e subordinado e/ou entre colegas, em que a pessoa assediada é agredida, de múltiplas formas, por uma ou mais pessoas, sistematicamente, em regra por tempo relativamente extenso. E o objetivo do assédio é sempre o mesmo: a exclusão da vítima daquele espaço de trabalho, ou mesmo da empresa e isso, na maioria das vezes, é visto pela pessoa assediada como uma atitude discriminatória.

Certificou-se de que, mesmo sendo a discussão sobre o assédio moral no trabalho, recentemente, as leis que punem o assediador estão insurgindo cada vez mais, em níveis federal, estadual e municipal. Além, é claro, do respaldo, para o combate do instituto retrocitado, encontrado na CF/88, na CLT e no CC.

Por último, deve-se dizer que, no ordenamento jurídico, por meio do instituto da responsabilidade civil, é garantido àquele que teve a sua dignidade e seus direitos feridos, pleitear, na justiça, a devida indenização, e essa deverá ter caráter educativo, de modo que o assediador seja desmotivado a prosseguir com sua atitude desumana.

Distante de concluir as discussões sobre assédio moral no ambiente de trabalho, encerra-se, então, somente uma tarefa: pois se crê que toda a investigação foi apenas um

retalhe da realidade, um observar com acuidade, e espera-se tê-lo feito sem desacertos ou imprecisões austeras.

Obviamente, verifica-se que nem todos os aspectos do assédio moral no trabalho foram aqui abordados, em função dos recortes em que se optou fazer considerando o breve período disponível para tal objetivo, a carência de doutrinas disponíveis e a extensão da matéria. Deixa-se, portanto, para outros interessados na temática, a tarefa de acrescentar mais informações avaliadas como preeminentes.

Desse modo, finaliza-se com a certeza de que foi possível responder, de maneira satisfatória, as indagações antes surgidas, de igual modo as hipóteses foram, satisfatoriamente, confirmadas e os objetivos alcançados. Deixa-se o desafio da continuidade da pesquisa, uma vez que não se teve como finalidade exaurir o assunto.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Responsabilidade civil**: São Paulo: RT, 1997.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2000.

BRASI. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2011.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

COUTO FILHO, Antonio Ferreira e SOUZA, Alex Pereira. **Responsabilidade civil**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Vol. 7. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto, **Responsabilidade civil**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

GOMES, José Eduardo Cerqueira. **Responsabilidades da conduta do médico**. Pará: Paka-Tatu, 2004.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. 10ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1997.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**. V. 4, 19ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. 4. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

Endereços eletrônicos

BARRETO, Margarida. 2002. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&d=40>> Acesso em: 5 de abr. 2011.

CECCHIN, Airton José. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Artigo publicado peça Rev. de Ciên. Jur. E Soc. da Unipar. Umuarama. Vol. 9, n. 1, p. 141-153, 2006. Disponível em: <<http://revistas.unipar.br/juridica/article/view/95/75>> Acesso em: 4 de abr. 2011.

FERNANDES, Claudia Rolli e Fátima. 2009. **Casos de assédio moral crescem na crise**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/epip.php?article427>> Acesso: em 4 de abr. 2011.

FERREIRA, Aluisio Henrique. 2009. **A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no trabalho**. Disponível em: <http://www.fap.com.br/fapciencia/005/edicao_2009/008.pdf> Acesso em: 23 de out. 2011.

LIMA, Alex Oliveira Rodrigues de. 2007. **Da responsabilidade civil**. Disponível em: <http://www.acionista.com.br/mercado/artigos_mercado/140907_alex_lima.htm> Acesso em: 3 de set. 2011.

OLIVEIRA, Daniele Ulguim. 2008. **Pressuposto da responsabilidade civil no direito brasileiro**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3580>. Acesso em: 23 de set. 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. 2006. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br/>> Acesso em: 4 de mai. 2011.

PANTALEÃO, Juliana F. **Ação civil ex delicto**. Boletim Jurídico. (2004). Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=400>> Acesso em: 12 de out. 2011.

PAROSKI, Mauro Vasni. 2006. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, nº 1196, 10 out. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho/1>> <2> Acesso em 4 de abr. 2011.

RIBEIRO, Alex Sandro. 2007. **Elementos da Responsabilidade civil**. Revista Jus Vigilantibus, Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/25210>> Acesso em: 26 de set. 2011.

SILVA, Jaqueline Heldt da. 2006. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf> Acesso em: 4 de abr. 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral: uma visão filosófica**. Disponível em: <<http://www.sociologia.org.br/tex/pscl82ibes.htm>> Acesso em: 4 de mai. 2011.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça 2002. **Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento.> Acesso em: 2 de mai. 2011.

Leis/decretos/e afins

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**.1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: 5 de abri. 2011.

_____. **Código Civil**. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 12 de out. 20011.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 18 de mai. 2011.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 7 de mai. 2011.

_____. **Lei nº 11.948**, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/2009/lei-11948-16-junho-2009-588911-norma-pl.html>> Acesso em: 3 ago 2011.

_____. **Lei nº 16.798**, de 26 de novembro de 2009. Institui o Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=9164> Acesso em: 3 de ago. 2011.

_____. **Lei nº 17.161**, de 30 de setembro de 2010. Dispõe sobre a proibição de assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/pagina_leis.php?id=9799> Acesso em: 3 de ago. 2011.

_____. **Lei nº 3921**, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article74>> Acesso em 5 de ago. 2011.

_____. **Lei nº 2.949**, de 19 de abril de 2002. Determina sanções à prática de assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article516>> Acesso em: 8 de ago. 2011.

_____. **Projeto de lei federal nº 4.742/2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro. Dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692> Acesso em: 10 de ago. 2011.

_____. **Projeto de lei federal nº 4.591/2001**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28115> Acesso em: 13 de ago. 2011.

_____. **Projeto de lei nº 6.161/2002**. Entre outras propostas institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=44786> Acesso em: 13 de ago. 2011.

_____. **Projeto de lei nº 5.970/2001**. Dá ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42147> Acesso em: 13 de ago. 2011.

_____. **Projeto de lei nº 7.202/2010.** Projeto para alteração de lei - contra assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/sip.php?article536>> Acesso: em 14 de ago. 2011.