

MOBBING ORGANIZACIONAL: UMA NOVA FORMA DE ASSÉDIO MORAL?

Amanda de Sousa de Saboya

Aluna da FA7, orientada pelo Prof. Ms. Paulo Rogério Marques de Carvalho
mandas__@hotmail.com

Sumário: 1) O meio ambiente de trabalho e a saúde numa perspectiva psicossomática. 2) O assédio moral. 3) Dano moral coletivo. 4) O assédio moral organizacional. 5) Formas de prevenção do mobbing organizacional. Considerações finais.

Resumo: Este trabalho analisa o impacto que o meio ambiente laboral provoca na saúde mental do trabalhador, sob o ponto de vista do *mobbing* organizacional: um novo conceito de assédio moral que vem sendo recentemente discutido pela doutrina e jurisprudência, principalmente após o reconhecimento da possibilidade de dano moral quando a vítima for a coletividade. Serão estudados as características e peculiaridades dessa perversão moral, como também os meios de repressão e prevenção.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Assédio moral. Dano moral coletivo. Assédio moral coletivo.

INTRODUÇÃO

Com o apogeu da revolução industrial do século XVIII, cresceu a necessidade de criação de legislação que protegesse o proletariado das fábricas, que eram submetidos a condições desumanas de trabalho caracterizadas por longas jornadas sem direito a descanso, em um ambiente degradante, com alto risco de acidentes e recebendo uma remuneração miserável.

Desde essa época, tem-se lutado cada vez mais pela melhoria dos locais de trabalho, compreendido atualmente por um lugar equilibrado que não afete a saúde física e mental do empregado, sendo obrigação do empregador “[...] assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene próprias da condição e dignidade de que se revestem [...]” (Cabanellas, 1968 *apud* Nascimento, 2004).

Foi a partir dos estudos sobre o impacto do meio ambiente de trabalho no psicológico das pessoas e a necessidade de sua tutela que passou a se conhecer a prática perversa do assédio moral.

Esse tipo de comportamento se distingue pela reiterada violência psicológica destinada a pessoa específica, com o objetivo de menosprezá-la, inferiorizá-la, desestabilizá-la para que esta se afaste do emprego.

Ultimamente, esse conceito vem evoluindo, e hoje se discute a possibilidade do assédio moral abranger não somente um indivíduo específico, mas toda uma coletividade, sendo essa nova visão denominada *mobbing* organizacional ou assédio moral coletivo. Entretanto, será que é possível uma coletividade ser vítima de assédio moral, uma vez que essa prática está ligada ao subjetivo da vítima através do dano que esta causa?

Este trabalho visa explorar essa nova figura do assédio moral coletivo. Começa com a análise do meio ambiente do trabalho e o seu choque na saúde na saúde psicossomática do empregado. Em seguida, serpa investigando o assédio moral, abordando as suas características e diferentes modalidades, e a discussão sobre a possibilidade do dano moral quando a sua vítima for a coletividade. Por fim, se aprofunda na análise do *mobbing* organizacional, destacando as suas peculiaridades, objetivos, meios de repressão e prevenção.

1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE NUMA PERSPECTIVA PSICOSSOMÁTICA

Do ponto de vista etimológico, meio ambiente significa tudo aquilo que nos cerca, e pode ser classificado como: natural, que diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; artificial, que engloba o espaço urbano construído; cultural, que constitui a formação e cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta; e do trabalho, que está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia-a-dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem (Melo, 2006).

O art. 225 da Constituição Federal assegura a todos o direito a um meio ambiente equilibrado. Esse meio ambiente não se refere apenas ao meio ambiente natural (*stricto sensu*), mas a todas as suas modalidades, inclusive a do trabalho. Então, o que deve ser considerado por meio ambiente laboral equilibrado?

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu capítulo sobre segurança e medicina do trabalho traz medidas de higiene e segurança para prevenir as doenças profissionais e os acidentes de trabalho. Cria também regras que objetivam propiciar um conforto mínimo no ambiente laboral.

Todas essas normas visam a incolumidade da saúde do trabalhador, que é um direito social do ser humano protegido constitucionalmente de acordo com o art. 6º. Antigamente, a saúde dos trabalhadores se caracterizava pela revelação do corpo como único ponto de impacto da exploração industrial (DeTouro, 1992). Esse aspecto de saúde, comparado com o de hoje em dia, é considerado limitado,

pois se sabe que o corpo não é mais o único alvo de abuso. Sobre tal aspecto, afirma Alice Monteiro de Barros que:

[...] quando se reconhece constitucionalmente o direito à saúde e ao ressarcimento de danos físicos, o que imediatamente se protege é a saúde como integridade psicofísica (art. 7º, XXVIII). Além de constitucionalmente garantida, ela é um direito fundamental. Até o século XIX, concebia-se a enfermidade como um fenômeno físico, mas atualmente ela é vista como um fenômeno psicossomático (2007).

A saúde não mais se restringe a um corpo saudável, mas também compreende a importância de uma mente sadia (conceito psicossomático), sendo uma obrigação do empregador garantir esse direito do cidadão trabalhador.

Logo, um meio ambiente laboral equilibrado deve ser

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores [...] (FIORILLO, 2000).

2 O ASSÉDIO MORAL

Com o fim da estabilidade decenal no emprego e o início do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) como meio de indenização ao empregado dispensado sem justa causa, a competição dentro dos ambientes de trabalho cresceu consideravelmente, uma vez que a estabilidade virou uma total instabilidade, não obstante a previsão do art. 7º I da CF/88.

Atualmente, a nossa sociedade sofre com o grave problema do desemprego em massa. Os trabalhadores não sabem mais por quanto tempo ainda permanecerão no serviço e, em decorrência dessa pressão diária, passam a viver em constante estresse.

A partir dessa visão de competição e medo presentes nos locais de trabalho, surgiu o que hoje é conhecido como assédio moral, que também pode ser chamado de *mobbing*, terror psicológico ou acoso psíquico.

Os estudos sobre o terror psicológico iniciaram nos campos da medicina e psicologia do trabalho (Melo, 2007) e tiveram contornos jurídicos principalmente com o declínio do Estado de Bem-estar Social e a prevalência dos princípios neoliberais que se caracterizam, no campo laboral, pela referida instabilidade do trabalhador na relação de emprego contemporânea.

Na verdade, essa figura do *mobbing* existe desde o início das relações de trabalho (Rufino, 2006), afinal, a discriminação, infelizmente, é algo inerente à cultura humana. O problema é a atual intensificação desse mal e ao mesmo tempo a sua banalização.

Esclarece a psicóloga Marie-France Hirigoyen (2002) *apud* Nascimento (2004) que

O assédio moral, no trabalho, é definido como qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”

Com esse comportamento, o assediador possui diversos objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência (Barro, 2007). Ou seja, fazer com que o assediado se afaste daquele local de trabalho de um jeito ou de outro.

Para o acoso psíquico ser caracterizado, faz-se necessários alguns requisitos:

- a) a intensidade da violência psicológica, que deve ser grave do ponto de vista de um “homem médio”, pois existem pessoas que são mais facilmente afetadas e por isso essa intensidade não deve ser avaliada pela percepção subjetiva do indivíduo, mas sim pela concepção objetiva;
- b) um prolongamento no tempo, com condutas reiteradas que desestabilize psicologicamente a vítima. Se for algo esporso não configurará o terror psicológico;
- c) o objetivo de ocasionar um dano;
- d) a produção do dano. Existem autores que acreditam ser imprescindível a existência de um dano psíquico, mas há também outra corrente que acredita não ser necessário, bastando que essas condutas permanentes produzam na vítima um dano, que pode ser apenas moral. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. A verificação do dano psíquico deve servir apenas como uma forma de aumento da indenização (Barros, 2007).

Tradicionalmente, tem-se classificado o assédio moral em três tipos. Há aquele que tem como base em uma relação de hierarquia, conhecido como *mobbing* vertical, que pode ser: descendente e ascendente. O *mobbing* descendente é o caracterizado pelas condutas de discriminação realizadas pelo superior hierárquico contra seus subordinados. Já o ascendente acontece de forma contrária, ou seja, é a violência psicológica que parte dos subordinados contra o seu superior. Há também o *mobbing* horizontal, no qual não existe relação de hierarquia entre as partes. É aquele praticado entre colegas de trabalho, altamente intensificado por conta da cultura de metas nas empresas. Observa Iñaki Piñuel y Zabala que “De maneira majoritária, os comportamentos de assédio têm origem em companheiros

de trabalho ou superiores hierárquicos. Raras vezes se produzem o assédio de tipo ascendente” (2002).¹

Por último, há o assédio moral organizacional, que vem sendo recentemente discutido e é o objeto desse artigo. Trata-se de um fenômeno muito comum no atual sistema de metas típico do neoliberalismo. Esse tipo de psicoterror é caracterizado pelo seu destinatário, que não é apenas um empregado isolado, mas toda uma coletividade.

Já se sabe que o terror psicológico pode trazer graves danos físicos e psicológicos às suas vítimas, como “depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido” (Anonymus, 2004), que, em casos extremos, chegam a pensar, ou até mesmo tentam o suicídio. A tal respeito, Alice Monteiro de Barros afirma que “[...] o assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, podendo ser considerada como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, na forma do art. 20 da lei 8.213/91”(2007).

O pior de tudo é saber que ainda não existe lei atualmente que puna essa prática perversa nas relações de emprego, embora existam algumas leis na administração pública que proíbem a prática do assédio moral e projetos de Lei em andamento. A CLT, em seu art. 483, apresenta diversos comportamentos do empregador que ensejam na rescisão indireta do contrato de trabalho e nos quais o *mobbing* pode ser perfeitamente enquadrado. Porém essa solução, em uma sociedade competitiva, com desemprego em massa, não resolve o problema e até favorece o assediador, pois o que ele deseja é se livrar da vítima. Autorizada a rescisão indireta, seu sonho estará realizado (Barros, 2007).

Essa omissão legal destrói um dos princípios basilares do nosso Estado Democrático de Direito, sendo este também o principal fundamento penalizador dessa prática: o princípio da dignidade da pessoa humana. De acordo com Regina Célia Pezzuto Rufino, “A conduta em estudo caracteriza-se pela perversão moral praticada, através de atos de humilhações, deboches, abusos, hostilidades, pressão e desprezo, por parte de um ofensor, a ponto de violar a dignidade da pessoa assediada” (2006).

É importante mencionar a diferença existente entre o assédio moral e o assédio sexual. Aquele visa desacreditar o empregado profissional ou socialmente, com o objetivo principal de fazê-lo se afastar do emprego, enquanto este visa a obtenção de um benefício sexual.

O assédio sexual se configura através de “[...] palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua

¹ De manera mayoritaria, los comportamientos de acoso tienen origen en compañeros de trabajo o superiores jerárquicos. Rara vez se producen.

vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado [...]” (Nascimento, 2004). Esse tipo de assédio é mais comumente praticado contra mulheres, mas nada impede que também sejam vítimas os homens.

É crime, previsto no art. 216-A do código penal brasileiro, *in verbis*: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. No âmbito trabalhista, não se faz imprescindível que haja uma desigualdade hierárquica para a sua configuração, embora na maioria das vezes se constate essa característica.

3 DANO MORAL COLETIVO

A possibilidade de reparação por danos morais é um direito fundamental do homem, previsto no art. 5º, V e X da Constituição Federal e pode ser reclamado quando for constatada uma lesão a direito não-patrimonial tanto de um particular (dano moral individual, ou apenas dano moral), como de um grupo de pessoas (dano moral coletivo), pois “[...] se o indivíduo pode ser vítima do dano moral, não há por que não possa sê-lo a coletividade” (Bittar Filho apud Cahali, 2000).

Carlos Alberto Bittar Filho (apud Cahali, 2000) conceitua o dano moral coletivo como “[...] a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos”.

Neste sentido, Raimundo Simão de Melo afirma que

[...] o dano moral coletivo, considerado *lato sensu*, atinge o direito de personalidade de caráter difuso, que tem como marcante a união de determinadas pessoas, **a comunhão de interesses difusos** [o destaque é nosso] e a indivisibilidade dos direitos e interesses violados, pois, quando ocorre um dano dessa natureza, atinge-se toda a coletividade de forma indiscriminada (2006).

Logo, ele pode ser enquadrado no art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85 (lei da ação civil pública), *in verbis*: “Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: I ao meio ambiente; II ao consumidor; III a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; **IV a qualquer outro interesse difuso ou coletivo**; V por infração de ordem econômica e da economia popular; VI à ordem urbanística”.

Para a configuração do dano moral coletivo, não se faz imprescindível a demonstração de sofrimento psíquico, bastando a constatação da ofensa a seus direitos

de personalidade, pois o que se deseja proteger é a coletividade de modo objetivo, e não o reflexo do dano na subjetividade de suas vítimas (Melo, 2006).

É justamente pela finalidade da proteção da coletividade como um todo que os valores obtidos pelas indenizações por dano moral coletivo não se destinam individualmente a cada pessoa pertencente àquele grupo, mas aos cofres públicos, onde esses valores deverão ser revertidos em benefício da coletividade atingida (Cahali, 2000; Melo, 2006).

4 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O terror psicológico sempre se caracterizou por ocorrer principalmente contra uma pessoa específica, dentro do ambiente laboral. Porém, hoje já se entende que essa prática também pode se manifestar de maneira coletiva, atacando todo um grupo de pessoas. O seu principal objetivo não é a exclusão dessas pessoas do quadro de empregados da empresa, assim como acontece no âmbito individual, mas o alcance ilimitado e incessante da produtividade a qualquer custo através da imposição da autoridade do empregador. Essa busca desmesurada por lucros cada vez mais extravagantes acaba por gerar um meio ambiente de trabalho instável e doentio, baseado na competitividade e na pressão psicológica injustificada.

Na caça pelos seus anseios, essas empresas muitas vezes utilizam-se de técnicas motivacionais que, ao invés de fazerem os empregados produzirem mais através de estímulos, acabam por provocar um verdadeiro terrorismo psicológico, empregando métodos primitivos e vexatórios de incentivo, como, por exemplo, a imposição de “brincadeiras” que expõe o empregado ao ridículo.

É o caso da empresa que realizava a eleição mensal do “empregado tartaruga” para designar aquele empregado que cometia atrasos no horário de entrada no serviço, ridicularizando-o perante os demais colegas de trabalho (TRT 15ª Reg., 029389/2001-ROS-2., 5ª TURMA, Rel. José Antonio Pancotti), ou o caso do vendedor que quando não atingia as metas de vendas estipuladas pela empresa, era obrigado a usar chapéu contendo a expressão “burro” durante reuniões, sendo motivos de risadas e humilhações (TRT 9ª Reg, Ac. 2ª T., DJ 20.09.02, RO nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther).

Segundo Nehemias Domingos de Melo, esse

[...] nefasto instituto, diz respeito com ‘à motivação’ visando forçar os trabalhadores a atingir metas de vendas ou de produção muitas vezes inatingíveis. Assim algumas empresas têm adotado, de forma reiterada, prendas e castigos como forma de forçar os trabalhadores a atingirem

metas estabelecidas em seus cronogramas de produção. Normalmente a penalidade para aqueles que não atingem os patamares fixados, é a exposição vexatória perante os demais integrantes do grupo, tais como, vestir-se com roupas do sexo oposto, dançar ao som de músicas de conotação erótica, submeter-se ao corredor polônês, etc (2007).

No Brasil, os maus tratos sempre foram utilizados como forma de intensificação da produtividade dos trabalhadores. O assédio moral possui características específicas da nossa cultura organizacional, oriunda de um modo de produção escravocrata, com poderes e hierarquias fortemente autoritários (Aguilar, 2003).

A motivação deveria ser o impulso necessário para que os empregados alcançassem os seus objetivos. Deveria ser um estímulo positivo que levasse toda a coletividade a se sentir entusiasmada e com isso produzir mais. O que ocorre é que essa “motivação”, nesses casos, é deturpada e por isso deixa de ser algo positivo e passa a ser algo negativo, onde os empregados se propõem a atingir as metas impostas pela empresa por receio de humilhação. Ao invés do empregador incentivar, ele repreende, deixando a motivação de lado e se utilizando da coação.

Outra maneira de se configurar o *mobbing* organizacional é criação de regras abusivas na empresa que suprimam os direitos trabalhistas de seus empregados. Essas regras devem ser generalizadas a ponto de se difundir pela empresa, ou pelo menos por um setor, alcançando toda uma coletividade e sendo algo que integre a política organizacional dessa empresa. Segundo a procuradora regional do trabalho Adriana Reis de Araújo,

O assédio moral organizacional configura a prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas, contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, ausência do pagamento de horas extras, desconsideração ou pressão para a renúncia a estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. De toda maneira, essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive causar danos físicos e psíquicos às vítimas (2007).

É de se notar que esse *mobbing* organizacional tem por base as relações de hierarquia e muitas vezes se confunde com o poder diretivo do empregador. O empregador tem o direito de disciplinar o seu empregado no caso deste desrespeitar alguma regra da empresa, mas esse direito deve ser utilizado com bom-senso e de maneira razoável. “É o uso irregular do direito de comando, que configura o abuso de poder por parte do patrão, que, ao exercer seu direito de autoridade, acaba violando direitos sociais, individuais e fundamentais da pessoa do empregado” (Rufino, 2006). O exagero do poder diretivo por parte do empregador, se for reiteradamente, pode ensejar um caso de assédio moral. Mas nem todo dano causado pelo empregador será um caso de assédio moral, podendo configurar apenas um dano moral. O importante é saber quando o empregador excede a sua esfera de atuação passando a ferir a esfera moral de seus subordinados.

E é por ferir os direitos básicos de qualquer cidadão trabalhador, ofendendo a sua integridade e a sua dignidade tanto física quanto psíquica, com reflexos não só no ambiente de trabalho como também fora dele, que essas práticas devem ser reprimidas.

Pela ausência de legislação específica que puna essas condutas, esse assunto vem sendo constantemente debatido pela doutrina e pela jurisprudência. Nesses casos, tem-se utilizado como fundamento penalizador do assédio moral organizacional, alguns princípios constitucionais, principalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador e o dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), mas também o direito à saúde (art. 6º), mais especificamente a mental, e o direito a inviolabilidade da honra (art. 5º, X).

O *mobbing* organizacional é ato ilícito que pode ensejar na rescisão indireta do contrato de trabalho de acordo com o art. 483 da CLT. Por essa ser uma decisão muito limitada, que na verdade não pune o assediador, deve também haver uma reparação por danos morais coletivos, conforme o art 5º, V e X, da Constituição e os arts. 186 e 187 do Código Civil, de forma tal que seja capaz de punir severamente o assediador para que este não volte mais a praticar essas condutas dentro do ambiente de trabalho e que também repare o mal causado.

São legitimados ativos para essa ação de reparação de danos tanto as próprias vítimas, individual ou coletivamente, quanto os sindicatos e associações profissionais, e, principalmente, o Ministério Público do Trabalho em face de sua legitimação constitucional para a defesa da ordem jurídica e direitos sociais constitucionais, prevista no art. 127, e pela decorrência da natureza empregatícia da infração e lesão verificadas.

A competência material é da Justiça do Trabalho consignada no art. 114, VI da Constituição Federal (“Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;...”) e súmula 736 do STF (“Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas

trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”).

Entende-se que a competência funcional para essa ação pertence aos órgãos de primeira instância.

Desse modo, a competência originária para julgamento das ações coletivas, salvo a de Dissídio Coletivo de Trabalho, perante a Justiça de Trabalho, é das Varas do Trabalho, como juízos de primeira instância, nos termos da Lei n. 7.347/85 (art. 2º e parágrafo único) [...] (Melo, 2006).

5 FORMAS DE PREVENÇÃO DO MOBBING ORGANIZACIONAL

Melhor do que a reparação é a prevenção contra esse tipo de conduta, pois uma vez que os direitos de um empregado são lesionados, a reparação será apenas um meio de tentar minimizar o mal sofrido, e com a prevenção esse mal não ocorrerá, sendo, inclusive, um dos princípios do direito ambiental. Deve-se sempre buscar

[...] a adequação dos locais de trabalho mediante a eliminação dos riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores, o que, em regra, é possível *ex nunc*, mediante adoção de medidas coletivas e individuais. Quanto aos prejuízos *ex tunc*, especialmente em relação à saúde do trabalhador, não há, regra geral, possibilidade de reconstituição [...] (Melo, 2006)

pois já terá ocorrido o dano.

Como meio de prevenção contra essa violência, é função dos sindicatos fazerem campanhas que esclareçam e conscientizem os participantes de sua categoria sobre as características, modalidades e os efeitos do assédio moral organizacional, pois, como o seu “[...] papel é defender o assalariado, deveriam colocar entre os seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador” (Rufino, 2006).

Deve haver também uma efetiva fiscalização desse meio ambiente de trabalho tanto por parte dos membros competentes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho (Rufino, 2006), quanto por parte da CIPA Comissão Interna para Prevenção de Acidentes, uma vez que a depressão causada pela prática de *mobbing* organizacional poderá ser considerada acidente de trabalho atípico (art. 20 § 2º da L. 8213/91).

Será essencial para a erradicação desse mal é a participação ativa do empregador, que tem a obrigação de garantir que dentro de sua empresa essa prática não exista, pois por mais que ele não seja o assediador direto,

[...] o empregador tem responsabilidade solidária com o ofensor, quando este for o seu preposto ou funcionário. Esta responsabilidade é baseada na responsabilidade objetiva do empregador, não mais se aplicando a idéia do antigo Código Civil Brasileiro, onde se verificava se o empregador escolheu mal (culpa in eligendo), ou não vigiou de modo devido (culpa in vigilando), sobretudo após

a súmula n. 341 do STF: “ é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (Rufino,2006).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *mobbing* organizacional é uma prática que já deveria ter sido abolida dos ambientes de trabalho, pois não traz somente danos para os empregados, coletivamente, como também ao empregador uma vez que essa coletividade sofrerá uma violência psicológica a ponto de se sentir desestimulada para o trabalho, passando a produzir cada vez menos, o que é contrário ao objetivo do assediador, que é o de fazer a produção aumentar cada vez mais.

Por ter contornos sutis, essa violência psicológica passa constantemente despercebida entre as pessoas, pois pensam se tratar de algo “normal”. Hoje em dia pode até ser algo comum dentro das empresas, mas a violência psicológica nunca deve ser vista como algo normal.

Pelos danos psicológicos e morais que esse mal pode trazer para o ser humano, é de suma importância que haja uma lei que regulamente esse comportamento punindo severamente o assediador, não somente financeiramente, mas também penalmente, pois a dignidade da pessoa humana é um bem jurídico que precisa ser tutelado, e a inércia do legislador faz com que a perversão moral se prolifere cada vez mais nos locais de trabalho.

Enquanto se espera, é imprescindível uma educação geral dos trabalhadores sobre esse assunto para que estes se conscientizem dos seus direitos e possam combater esse mal que arrasa a vida profissional e pessoal das pessoas a tanto tempo e em todo o mundo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André L. S. *Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. Bahia, 2003. Dissertação (Mestrado) UNIFACS. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php>. Acesso em: 13 maio 2008.

ARAÚJO, Adriana R. de. *Assédio Moral Organizacional: um problema de todos!* Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Brasília, 19 jun. 2007. Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/biblio/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=13789&descricao=ar tigos](http://www.anpt.org.br/biblio/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=13789&descricao=artigos)>. Acesso em 15 maio 2008.

BARROS, Alice M. de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

Cahali, Yussef S.. *Dano Moral*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

DETOURO, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FIORILLO, Celso A. P. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: Saraiva 2000.

MELO, Nehemias D. de. *Assédio Moral: Individual e Coletivo*. Academia Brasileira de Direito. 23 maio 2007. Disponível em: <http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=1154&categoria=Trabalho>. Acesso em 19 maio 2008.

MELO, Raimundo S. de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri M. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

RUFINO, Regina C. P. *Assédio Moral no Âmbito da Empresa*. São Paulo: LTr, 2006.

ZABALA, Iñaki P. y. *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Stander: Sal Terrae, [2002].

[Anonymus]. *Danos da humilhação à saúde*. Assédio moral no trabalho. jul. 2004. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMdanos.php>>. Acesso em 12 maio 2008.

ORGANIZATIONAL MOBBING

Abstract: This article focuses the impact of the labor environment on the worker's mental health, under the viewpoint of the organizational mobbing, a new concept of moral harassment that is now being discussed by legal experts, under the possibility of moral damages suffered by a group of workers. Several aspects are studied here: characteristics, peculiarities, means of prevention and repression.

Key words: Work environment. Moral harassment. Moral damages.