

ARIANE CRISTINA VILALTA

BULLYING NO AMBIENTE DE TRABALHO

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
SÃO PAULO - 2011**

ARIANE CRISTINA VILALTA

BULLYING NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob orientação da Professora Luciana Paula Vaz de Carvalho.

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
SÃO PAULO - 2011**

ARIANE CRISTINA VILALTA

BULLYING NO AMBIENTE DE TRABALHO

BANCA EXAMINADORA

*Dedico esse trabalho aos meus queridos pais,
José Luiz e Ana Magaly, por serem uma constante em
minha vida, sempre me apoiando e ensinando os valores
básicos do amor e da família.*

AGRADECIMENTO

Primeiramente à DEUS, por toda oportunidade de aprendizagem e vida;

Ao Professor Marcel Cordeiro, pelos auxílios e ensinamentos, sem os quais esse trabalho não se realizaria;

À minha orientadora, Professora Luciana Paula Vaz de Carvalho, pela atenção e esforço deferido;

Aos meus pais e irmãos, pelo incentivo e apoio que sempre se fez presente;

À todos os professores e palestrantes que transmitiram-me seus conhecimentos, e que foram fundamentais em minha vida pessoal e acadêmica;

E à todos os amigos e colegas de especialização, pelo agradável convívio, amizade e ajuda, sempre agregando conhecimento.

RESUMO

O *bullying* é uma agressão física ou psicológica entre pares, sem motivação aparente que justifique tal conduta e que gera para os envolvidos consequências desastrosas. Apesar de ser um fenômeno antigo, o *bullying* começou a ser estudado somente na década de 1980, a partir da observação de seus resultados entre os jovens e adolescentes no âmbito escolar. Nesse contexto, o *bullying* foi atrelado à violência escolar. O presente trabalho traz um estudo com base psicológica e pedagógica sobre este fenômeno, com sua conceituação, características, descrição dos sujeitos envolvidos, tipologia, histórico psicossocial e suas consequências. Do conceito do *bullying* extraímos que o ser humano, como sujeito de relações interpessoais, é agente causador e receptor deste tipo de violência gratuita em qualquer ambiente e meio de convívio, inclusive no ambiente de trabalho. Sob o enfoque jurídico, buscamos caracterizar essa violência e responsabilizar seus agentes causadores, civil e criminalmente, visando à tutela dos direitos basilares do ser humano. Finalizamos o estudo apresentando projetos *antibullying* de sucesso, desenvolvidos em países europeus e no Brasil, bem como a sugestão de sua adaptação e implementação no meio ambiente de trabalho, inclusive com intervenção sindical. O *bullying* é uma violência séria e sua prática deve ser fortemente reprimida, principalmente no ambiente de trabalho que é o meio de convívio onde o ser humano passa a maior parte de seu dia, ensejando maior exposição aos riscos desta agressão.

ABSTRACT

Bullying is physical or psychological aggression, common among peers, and without apparent motivation that justifies such conduct. For that reason, it creates disastrous consequences for those who are involved. Despite being an old phenomenon, the bullying began to be studied only in the 1980s, from observing its results among youth and adolescents in schools. In this context, those first bullying studies linked the phenomenon to school violence. This paper presents a study of this phenomenon based on the psychological and pedagogical explanations, its definition, characteristics, description of those involved, typology, historical and psychosocial consequences. The concept of bullying presents the human being as the main subject of interpersonal relationships, and as the causative agent or receiver of this kind of 'free' violence in any environment or lifestyle, including the working environment. Under the legal approach, the violence is characterized and their agents accused civil and criminally, always seeking the protection of basic human rights. The study is concluded with a presentation of successful antibullying projects, developed countries in Europe and Brazil, as well as suggestions for their adaptation and implementation in the working environment, including trade union intervention. Bullying is a serious type of violence and its practice should be strongly suppressed, especially in the working environment, which is where people spend most of their day, allowing for greater exposure to the risks of this aggression.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 – DEFINIÇÃO DO <i>BULLYING</i>	12
CAPÍTULO 2 – CARACTERÍSTICAS DO <i>BULLYING</i>	15
1. Violência Física e/ou Psicológica.....	15
2. Entre Pares.....	17
3. Intencionalidade.....	17
4. Reiteração.....	18
5. Gratuidade.....	18
CAPÍTULO 3 – SUJEITOS DO <i>BULLYING</i>	20
1. Sujeito Passivo.....	20
Vítima Típica.....	21
Vítima Provocadora.....	22
Vítima Agressora.....	22
2. Sujeito Ativo.....	23
3. Espectador.....	24
Espectador Passivo.....	25
Espectador Ativo.....	25
Espectador Neutro.....	25
CAPÍTULO 4 – TIPOLOGIA DO <i>BULLYING</i>	26
CAPÍTULO 5 – HISTÓRIO PSICOSSOCIAL DO <i>BULLYING</i>	27
CAPÍTULO 6 – DIFERENÇA ENTRE <i>BULLYING</i> E OUTROS TIPOS DE VIOLÊNCIA.....	29
1. <i>Bullying</i> e Assédio Moral.....	31
CAPÍTULO 7 – CONSEQUÊNCIAS DO <i>BULLYING</i>	34
1. Das Consequências do <i>Bullying</i> em relação às partes.....	34
2. Das Consequências do <i>Bullying</i> em relação ao contrato de trabalho.....	37
CAPÍTULO 8 – DA RESPONSABILIDADE CRIMINAL DO <i>BULLIE</i>	38

CAPÍTULO 9 – DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	
43	
1. Das Teorias da Responsabilidade Civil.....	44
2. Dos Requisitos para Responsabilização Empresarial.....	47
3. A Reparação Civil Independe da Condenação Criminal.....	51
CAPÍTULO 10 – <i>BULLYING</i> COMO FORMA DE ACIDENTE DO TRABALHO.....	54
CAPÍTULO 11 – INDENIZAÇÃO POR DANOS CAUSADOS POR <i>BULLYING</i>	58
1. Dos Danos Materiais.....	60
2. Dos Lucros Cessantes.....	61
3. Dos Danos Morais.....	62
CAPÍTULO 12 – IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS <i>ANTIBULLYING</i>	69
1. Programas <i>Antibullying</i>	69
2. Das Ações Sociais a Serem Desenvolvidas no Ambiente de Trabalho.....	72
CONCLUSÃO.....	77
BIBLIOGRAFIA.....	79

INTRODUÇÃO

Palavra de origem inglesa, adotada em muitos países para definir 'o desejo consciente e deliberado de maltratar uma outra pessoa e colocá-la sob tensão'. Este termo conceitua os comportamentos agressivos e anti-sociais utilizado pela literatura psicológica anglo-saxônica, nos estudos sobre o problema da violência escolar.

Desde o princípio dos tempos, a violência é utilizada como sobrevivência da espécie. É forma de interação, de defesa, de ataque, de relacionamento, de trocas, de contato.

... a violência é um dos elementos estruturantes da sociedade, é uma herança comum a todo e qualquer conjunto civilizacional, ou seja, é um estrutura constante do fenômeno humano que, de forma paradoxal, representa certo papel na vida em sociedade.¹

O *bullying* foi observado, pela primeira vez, pelo psicólogo norueguês Dan Olweus, professor da universidade de Bergen e diretor de um centro para psicólogos clínicos da criança. Durante a década de setenta, Olweus desenvolveu diversos trabalhos estudando casos de suicídio na infância e juventude, chegando a impactante conclusão de que grande parte dos suicidas tinham algo em comum: eles foram agredidos física ou psicologicamente por colegas de escola ou membros da família por um lapso de tempo prolongado.

A partir desta experiência, Dan Olweus utilizou de seu trabalho para divulgar as consequências desastrosas desse tipo de violência então denominada “*bullying*”, dando origem a um programa de intervenção com o objetivo de aumentar a conscientização sobre o problema, para desfazer os mitos e ideias erradas sobre *bullying* e promover apoio e proteção às vítimas contra esse tipo de violência no âmbito escolar.

1 TEIXEIRA, Gustavo. **Transtornos comportamentais na infância e adolescência**. São Paulo: Editora Rubio, 2006.

Inicialmente o *bullying* foi traduzido como violência escolar, sendo até hoje atrelado a este conceito. Contudo o ser humano, como sujeito de relações interpessoais, é agente causador e receptor deste tipo de violência gratuita em qualquer ambiente e meio de convívio, sendo encontrados: no seio familiar, em clubes recreativos, relações de vizinhança, nas universidades, quartéis militares, inclusive no ambiente do trabalho.

... trata-se de um comportamento ligado a agressividade física, verbal ou psicológica... não são conflitos normais ou brigas que ocorrem entre estudantes, mas verdadeiros atos de intimidação preconcebidos, ameaças, que, sistematicamente, com violência física ou psicológica, são repetidamente impostas a indivíduos particularmente mais vulneráveis e incapazes de se defenderem, o que os leva no mais da vezes a uma condição de sujeição, sofrimento psicológico, isolamento e marginalização.²

Podemos, desta feita, concluir que o *bullying* deriva da violência em seus primórdios, quando as civilizações antigas se utilizavam da força bruta para manutenção de suas possessões, conquistas de novos espaços e demonstração de poder.

Assim, o termo *bullying* é utilizado para designar a somatória de comportamentos agressivos intencionais, caracterizado por sua natureza repetitiva, sem motivação evidente e por desequilíbrio de poder.

2 CONSTANTINI, Alessandro. **Bullying, como combatê-lo?: prevenir e enfrentar a violência entre jovens;** tradução Eugênio Vinci de Moraes. - São Paulo: Itália Nova Editora, 2004, p. 69.

CAPÍTULO 1

DEFINIÇÃO DO *BULLYING*

O termo *bullying*, como visto, tem origem na palavra inglesa “*bully*”, que significa brigão, valentão. Assim, *bullying* visa denotar os verbos: ameaçar, amedrontar, brutalizar, intimidar, tyrannizar, maltratar, ridicularizar, dentre outros tantos sinônimos.

O *bullying* é um fenômeno embasado no preconceito, no preconceito de uma sociedade que não sabe conviver com as diferenças. É neste cenário que nasce e que atua o autor de *bullying*. É no desrespeito ao outro, no olhar e no agir agressivamente, no rotular e humilha as pessoas, que o *bullying* e o preconceito se encontram e, passam a caminhar juntos, por uma longa estrada de sofrimento e dor.³

Tal ato é observado em vários países, independentemente de nível social e de desenvolvimento econômico. Entretanto, em cada país, houve por bem atribuir uma denominação específica ao fenômeno.

No Brasil foi utilizado o termo inglês *bullying*, assim como nos Estados Unidos. Já na Itália o termo é *bulismo*. Na França *harcèlement quotidien*, Espanha *amenaza entre escolares*, em Portugal *maus-tratos entre pares* e, por fim, a Alemanha utiliza o termo *agressionem unter shülern*.

As ações ligadas ao *bullying* não se caracterizam por conflitos ou disparidades cotidianas, mas sim por atos de intimidação e violência, física ou psicológica, apresentada de forma repetida, com o objetivo de ameaçar ou escarnecer de indivíduos mais frágeis e com dificuldade de se defenderem, tornando-os alvo de sofrimento psicológico e sujeição.

3 CAMARGO, Carolina Giannoni. “Brincadeiras” que fazem chorar!: introdução ao fenômeno Bullying. 2ª Ed., São Paulo: All Print Editora, 2009, p. 74

O *bullying* ocorre, muitas vezes, contra pessoas qualificadas como diferentes do padrão estabelecido pelo meio social. É gerado contra pessoas tidas como tímidas, feias, esquisitas, gordas, dentre outros tipos de preconceitos como, por exemplo, a opção sexual da vítima.

O *bullying* é uma manifestação dessa rejeição de ordem social que priva o indivíduo, considerado diferente e inferior, de sua dignidade e de seu direito de participar e de existir. Conseqüentemente, nega-se a essa pessoa sua necessidade e desejo de fazer parte, de ser importante e valioso para o grupo.⁴

Denotando suas conseqüências desastrosas, Carolina Giannoni Camargo cita tal fenômeno como *'uma "brincadeira" que mancha a alma e faz chorar. Pois, por mais que o tempo passe, as marcas ficarão em seus envolvidos para sempre!*⁵

Dentre os estudiosos de psicologia, restou constatado que o fenômeno *bullying* estimula a delinquência e induz a outras formas de violência explícita, produzindo, em larga escala, cidadãos estressados, deprimidos, com baixa-autoestima, capacidade de auto-aceitação e resistência à frustração, reduzida capacidade de auto-afirmação e de auto-expressão, além de propiciar o desenvolvimento de sintomatologias de estresse, de doenças psicossomáticas, de transtornos mentais e de psicopatologias graves.⁶

É marcante a frase do Professor Sebastião Vieira Vidal, que traduz a realidade do *bullying*:

Quando um Ser humano não pode competir com outro pela inteligência, pelos dons superiores, procura destruí-lo. Constitui-se em

4 CHALITA, Gabriel. **Pedagogia da Amizade – bullying: o sofrimento das vítimas e dos agressores**. São Paulo: Editora Gente, 2008, pág. 124

5 CAMARGO, Carlina Giannoni. **“Brincadeiras” que fazem chorar!: introdução ao fenômeno Bullying**. 2ª ed.; São Paulo: All Print Editora, 2009, p.15

6 FANTE, Cleo. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. 2ª ed. rev. e ampl.; Campinas, SP: Verus editora, 2005, p.9

*opróbrio de seus vizinhos. É o processo de demolição moral: calúnias, intrigas, difamações, injúrias.*⁷

Por fim, podemos definir o *bullying* como uma agressão física ou psicológica, que ocorre de forma intencional, repetidamente, sem motivo aparente e que geram consequências psíquicas devastadoras.

⁷ *apud* MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do Assédio Moral *Bullying*: a violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010, pág. 43.

CAPÍTULO 2

CARACTERÍSTICAS DO *BULLYING*

Impende destacar que nem toda violência pode ser classificada como *bullying*. Para tal enquadramento, necessário observar o preenchimento de algumas características específicas que devem ser aplicadas em conjunto.

Carolina Giannoni Camargo⁸ traz em sua obra as seguintes características:

1. VIOLÊNCIA FÍSICA E/OU PSICOLÓGICA

Violência nada mais é do que o emprego abusivo, geralmente ilegítimo, da força ou da coação com o fim de se obter algo. Trata-se da ação de constranger física ou moralmente uma pessoa para submetê-la aos desejos de outra.

Assim, a violência aqui exprimida, não pode ser restringida ao plano físico, mas deve alcançar o plano psicológico e o moral.

Dentre as condutas violentas podemos subdividi-las em: verbal, físico e material, psicológico e moral, e sexual. Salienta-se que estas ações abaixo descritas não são um rol taxativo, admitindo outras modalidades de conduta agressiva.

A violência verbal por ser exprimida pelos verbos: insultar, ofender, xingar, fazer gozações, apelidar de forma pejorativa, fazer piadas ofensivas, 'zoar'; já as ações físico e material pode ser: bater, chutar, espancar, empurrar, ferir, beliscar, roubar, furtar, destruir pertences da vítima, atirar objetos contra as vítimas; como psicológico e moral temos: irritar, humilhar, ridicularizar, excluir, isolar, ignorar, desprezar, escarnecer, discriminar, aterrorizar e

⁸ CAMARGO, Carolina Giannoni. “**Brincadeiras**” que fazem chorar!/: Introdução ao fenômeno **Bullying**. 2ª ed.; São Paulo: All Print Editora, 2009.

ameaçar, chantagear e intimidar, tyrannizar, dominar, perseguir, difama, passar bilhetes e desenhos ofensivos entre colegas, fazer intrigas, fofocas ou mexericos; e por fim o sexual, que constitui em: abusar, violentar, assediar, insinuar.

Segundo Vera Maria Candau⁹, o que especifica a violência é, na verdade, o desrespeito, a coisificação, a negação do outro, a violação dos direitos humanos – aqui impõe destacar o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido em nossa Magna Carta, em seu artigo 1º, inciso III, muito suscitado no direito do trabalho.

A autora continua discorrendo que a violência, neste sentido, resulta da ação transgressora exercida por um ou mais indivíduos, para negar a liberdade de outrem, obrigando a vítima à submissão de força física e psicológica exercida numa relação desigual de poder.

A agressão física é conceituada como 'direta', pois envolve contato físico direto, tornando-se evidente a lesão ao patrimônio físico alheio. Caracteriza-se por meio de socos, tapas, 'brincadeiras' de mão, beliscões, empurrões, 'peitadas', dentre outros tipos de contato físico agressivo, sem aceitação pelo agente receptor.

Já a agressão 'indireta' é concebida por meio de ações psicológicas, associadas à moral do indivíduo. Pode ocorrer por meio de apelidos vexatórios, fofocas, difamações, rotulações pejorativas, exclusão social, provocações indiretas e comportamentos visando humilhar, sujeitar e escarnecer do sujeito passivo.

Esta diferenciação entre *bullying* direto e indireto é trazida por Carolina Giannoni Camargo em sua obra “Brincadeiras” que fazem chorar. Contudo, somente a título de enriquecimento ao trabalho, insta citar a classificação feita por Leonardo Silva Brito em “Responsabilidade penal do “Bullying” no Brasil”, também utilizada por Gabriel Chalita em “Pedagogia da Amizade. Bullying: o sofrimento das vítimas e dos agressores”.

Para os autores *bullying* direto está relacionado à conceituação do fenômeno, qual seja, “maltratar entre os iguais”, assim definida como violência caracterizada pelo abuso de poder entre os jovens. O autor atrela o conceito de *bullying* direto a prática de atos observada comumente entre pares do sexo masculino, incluindo as agressões físicas e psicológicas

9 Pedagoga e pós-doutora em Educação pela Universidad Complutense de Madrid

tradicionais, como apelidos e destrates ligados ao aspecto físico da vítima, com cabelo, beleza, estatura, massa corpórea, entre outros.

Já o *bullying* indireto é tratado como forma comum entre os agressores do sexo feminino, em que se busca o verdadeiro isolamento social da vítima. Como exemplos das agressões desta modalidade, temos: a difamação, boatos cruéis, intrigas e fofocas, rumores degradantes sobre a vítima e familiares, entre outros.¹⁰

Destarte, as classificações apresentadas não interferem na finalidade do presente trabalho, qual seja, a aplicação do fenômeno ao ambiente de trabalho, vez que ambas as hipóteses admitem e conceituam o *bullying* como violência física e/ou psicológica.

Assim, ambas as ações, que não precisam ser aplicadas concomitantemente, podendo restringir-se, na prática, somente a agressões físicas ou psicológicas, aplicadas de forma reiterada, caracterizam o fenômeno *bullying*.

2. ENTRE PARES

Há, entre os envolvidos, um mesmo patamar de força no contexto em que se encontram. Desta feita, diferença hierárquica não estimula ou impede as atitudes do agressor. A violência aparece de forma horizontal.

3. INTENCIONALIDADE

A clareza dos atos pelo autor da agressão é um dos elementos para a caracterização do *bullying*. A vítima é selecionada, geralmente detentora de algumas características específicas, como veremos a frente.

10 CHALITA, Gabriel. *Pedagogia da amizade – bullying: o sofrimento das vítimas e dos agressores*. São Paulo: Editora Gente, 2008, p. 83

O autor sabe que sua conduta é reprovada, mas isto não o impede de agredir a vítima para se sobressair dentre seus pares.

Pela intencionalidade temos que o agressor age com dolo, que se traduz pela vontade consciente de realização dos elementos tipificadores do *bullying*, gerando um dano social à vítima, em detrimento de poder e destaque naquele meio ambiente de convívio.

4. REITERAÇÃO

As condutas agressivas são deferidas contra a vítima de forma repetitiva e frequente, projetando-se no tempo. Pode ocorrer por dias, semanas, meses e até anos.

Uma única agressão ou violência deferida isoladamente não constitui o fenômeno *bullying*, o qual é, na verdade, verdadeiro 'crime' continuado, que ocorre enquanto persista as condições do ambiente de convívio.

Em sendo assim, o *bullying* persiste até que seja adotada uma medida repreensiva contra o agressor, normalmente por alguma autoridade apta a reprimi-lo. No ambiente de trabalho tais medidas devem ocorrer por parte de chefes e encarregados – superiores hierárquicos – por meio do poder disciplinar, cominando com aplicação de advertências e suspensões.

5. GRATUIDADE

A violência deferida no *bullying* não tem motivação. Não se trata de hipótese de revide a qualquer ação da vítima, ou seja, o alvo do *bullying* não precisa motivar as agressões sofridas; a agressão ocorre por mera liberalidade do agente agressor, com finalidade de se aparecer para os demais membros do ambiente de convívio, sem qualquer motivação aparente.

Definindo com brilhantismo a gratuidade, Gabriel Chalita discorre em sua obra:

Conflitos são próprios de um ambiente onde as pessoas convivem. Começam por uma razão identificada e terminam quando a questão é resolvida. **No caso do bullying não há motivo que explique ou justifique tal perversidade sem fim, sem data nem hora para acabar.** As feridas abertas acompanham os alunos-alvo por toda a vida. Para algumas vítimas, esse é um preço muito alto, que não vale a própria vida.¹¹ (g.n.)

O *bullying*, desta feita, diferente de outros conflitos próprios do convívio humano entre pares, é uma agressão sem razão, baseada em preconceitos descabidos, o que torna essa violência extremamente nociva ao alvo, que carregará as marcas de tal sofrimento ao longo de seus dias.

11 CHALITA, Gabriel. *Pedagogia da amizade – bullying: o sofrimento das vítimas e dos agressores*. São Paulo: Editora Gente, 2008, p. 124

CAPÍTULO 3

SUJEITOS DO *BULLYING*

Outra distinção importante entre *bullying* e outros tipos de violência são os sujeitos envolvidos. Desta feita, tanto o agressor com a vítima possuem características próprias necessárias de estudo.

Além da vítima e do agressor, temos todas as demais pessoas do ambiente – espectadores –, que acabam se tornando testemunhas, vítimas e coagressores; assim, quando não participam do *bullying* podem ser as próximas vítimas.

Cleo Fante, atualmente doutoranda em Ciências da Educação pela Universidade de Ilhas Baleares, na Espanha, é a criadora do Programa Educar para a Paz. Em sua obra, “Fenômeno Bullying. Como prevenir a violência as escolas e educar para a paz.” ela traz modalidades de vítimas e agressores.

1. SUJEITO PASSIVO

O sujeito passivo do *bullying* é a pessoa que sofre as agressões, ou seja, a vítima. Diferentemente dos outros tipos de violência e/ou assédio, no *bullying* as vítimas tem características peculiares que, sem intenção, atraem para si os olhares maldosos dos agressores.

Ao analisar o fenômeno, os estudiosos do comportamento humano conceituaram três tipos de vítimas diferentes.

(i) Vítima Típica

Compreende-se por um indivíduo geralmente pouco sociável, tímido ou reservado, que sofre repetidamente as consequências dos comportamentos agressivos de outros, e que não conseguem reagir ou fazer cessar essas agressões. Essas vítimas possuem qualquer característica (altura, peso, mancha, deficiência, etc.) que foge ao padrão imposto pelo grupo de convívio e que é utilizado para a violência do *bullying*.

Essas vítimas exteriorizam insegurança e falta de auto-afirmação, mostrando-se submissa e com dificuldade de expressão, por estas razões não se impõe ao grupo sendo alvo fácil dos agressores.

Suas características mais comuns são: aspecto físico mais frágil que o de seus companheiros; medo de que lhe causem danos ou de ser fisicamente ineficaz nos esportes e nas brigas, sobretudo, no caso dos meninos; extrema sensibilidade, timidez, passividade, submissão, insegurança, baixa auto-estima, alguma dificuldade de aprendizado, ansiedade e aspectos depressivos. Em muitos casos, relaciona-se melhor com pessoas adultas do que com seus companheiros. A vítima típica sente dificuldades de impor-se ao grupo, tanto física como verbalmente, e tem um conduta habitual não-agressiva, motivo pelo qual parece denunciar ao agressor que não irá revidar se atacada e que é “presa fácil” para os seus abusos.¹²

12 FANTE, Cleo. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. 2ª ed. rev. e ampl.; Campinas, SP: Verus editora, 2005, p. 71/72

(ii) Vítima Provocadora

É aquela que provoca e atrai reações agressivas contra as quais não consegue responder tais revides com eficiência. A vítima provocadora, em geral, tende a brigar ou responder quando é atacada ou insultada, mas geralmente de maneira insuficiente.

Ante ao comportamento impulsivo da vítima provocadora, o que gera conflitos sociais no ambiente de convívio – seja por uma resposta impensada, ou uma atitude tida como reprovável pelos companheiros de trabalho – a vítima atrai as atenções para si demonstrando sua fragilidade social. Neste ínterim os agressores, tirando proveito da situação, praticam atos de violência contra a vítima agressora, imputando, ainda, a culpa dos fatos à própria vítima.

Descrevendo as características da vítima, Cleo Fante discorre:

... pode ser hiperativa, inquieta, dispersiva e ofensora; é, de modo geral, tola, imatura, de costumes irritantes, e quase sempre é responsável por causar tensões no ambiente em que se encontra.¹³

(iii) Vítima Agressora

Esta vítima, em específico, reproduz os maus-tratos sofridos em verdadeiro revide contra pessoas mais fracas e/ou vulneráveis. A vítima agressora é a pessoa que busca indivíduos mais frágeis que ela como forma de compensar as violências sofridas, na tentativa de transferir os maus-tratos sofridos. Essa tendência, segundo Ana Beatriz Barbosa Silva, tem sido evidenciada entre as vítimas, fazendo com que o *bullying* se transforme em verdadeiro efeito 'cascata' ou de círculo vicioso, cujos resultados incidem no aumento do número de vítimas.

13 FANTE, Cleo. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. 2ª ed. rev. e ampl.; Campinas, SP: Verus editora, 2005, p. 72

2. SUJEITO ATIVO

Já em lado diametralmente oposto, temos o **Agressor**, sujeito ativo do *bullying*. Podemos defini-lo como aquele que vitimiza os mais fracos, podendo ser do sexo feminino ou masculino.

O agressor geralmente é um indivíduo que manifesta pouca empatia, com traços patentes de maldade e desrespeito. Essa característica pode estar associada a um poder de liderança obtido através da força física ou assédio psicológico.

A ação do sujeito ativo pode ser individual ou coletiva, hipótese esta em que há pluralidade de sujeito ativo, potencializando a nocividade do *bullying* e ampliando seu território de ação e vítimas.

Em estudos realizados quanto ao comportamento dos agressores, os psicólogos relacionaram tais desvios de conduta a grande problema social: frequentemente, o agressor é membro de uma família desestruturada, em que há pouco ou nenhum relacionamento afetivo. Os pais ou responsáveis exercem supervisão deficitária e oferecem comportamentos agressivos ou violentos como modelos para solucionar os conflitos. Assim, essa criança agressiva, desprovida de afeto, cresce e transforma-se em um adulto agressivo e mantém sua conduta violenta, antes observada na escola, em ambientes como o de trabalho.

O agressor normalmente se apresenta mais forte que seus companheiros e demonstra verdadeira aversão às normas e condutas sociais exigidas. Não gostam de ser contrariados ou frustrados. Ele sente uma necessidade imperiosa de dominar e subjugar os outros, de se impor mediante o poder e a ameaça a fim de conseguir aquilo a que se propõe.

A afetividade deficitária pelos demais é explícita, o que gera a manifestação de desrespeito, ausência de culpa e remorso pelos atos cometidos contra os outros.¹⁴

Outras características descritas por Cleo Fante são:

14 SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Bullying: mentes perigosas nas escolas**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010. pág. 44

... É mau-caráter, impulsivo, irrita-se facilmente e tem baixa resistência às frustrações. Custa a adaptar-se às normas; não aceita ser contrariado, não tolera os atrasos e pode tentar beneficiar-se de artimanhas na hora das avaliações. É considerado malvado, duro e mostra pouca simpatia para com suas vítimas. Adota condutas anti-sociais, incluindo o roubo, o vandalismo e o uso de álcool, além de se sentir atraído por más companhias.¹⁵

3. ESPECTADOR

Espectador é quem presencia o *bullying*, porém não o sofre nem o pratica. É inerte ao acontecimento, sem tomar partido em defesa da vítima ou apoiar a conduta reprovável do agressor.

O espectador tem importância no fenômeno *bullying*, vez que, como verdadeira 'platéia', é utilizado pelo agressor para demonstração de poder e autoridade. Via de regra, o espectador fica silente, receoso de se tornar a próxima vítima.

Mesmo não sofrendo as agressões diretamente, muitos dos espectadores podem se sentir inseguros e incomodados. Alguns deles reagem negativamente, uma vez que a paz social e a dignidade do ser humano restam constantemente violadas, o que tem grande influência no meio ambiente de trabalho salubre.

O espectador não denuncia a violência e se acostuma com esta prática, podendo encará-la como normal dentro do ambiente de convívio, o que gera um ciclo vicioso, arrastando os envolvidos cada vez mais para o seu centro.

Ana Beatriz Barbosa diferencia o espectador em três grupos.

15 FANTE, Cleo. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. 2ª ed. rev. e ampl.; Campinas, SP: Verus editora, 2005, p. 72

(i) Espectadores Passivos

Encontram-se enquadradas neste grupo as pessoas que por receio de se tornar a próxima vítima se calam diante das agressões. A intimidação feita pelos *bullies* aos espectadores pode ser explícita ou velada.

Esses espectadores, diante de sua estrutura psicológica frágil, são propensos a sofrerem com as agressões deferidas contra o sujeito passivo, porém não tomam qualquer atitude em defesa da vítima.

(ii) Espectador Ativo

Neste grupo estão aqueles que, apesar de não praticarem violência contra a vítima, apoiam moralmente os agressores em sua conduta agressiva, seja com risos, seja com palavras de incentivo.

O espectador ativo se diverte com as cenas de agressão. Muitas vezes os articuladores do *bullying* encontram-se neste grupo, pois, em que pese planejar as agressões, se camufla de espectador desviando de si os olhares e a culpa pela violência.

(iii) Espectador Neutro

Os sujeitos inclusos neste grupo não demonstram sensibilidade em razão da violência sofrida pela vítima. Desta feita há uma omissão por parte destes espectadores, omissão esta que pode ser comparada a conduta de omissão de socorro, tipificada em nosso Código Penal.

CAPÍTULO 4

TIPOLOGIA DO *BULLYING*

Passamos a analisar sucintamente as modalidades de *bullying* segundo o Professor Dirceu Moreira.¹⁶

1ª – Vertical Descendente: modalidade em que superior hierárquico defere atos de violência contra subordinado. Decorre da relação hierárquica entre as partes. Ocorre posto que ainda existem lideranças tiranas, como chefes que espreitam seus subordinados esperando um ato de ‘deslize’ para começar assediá-los. Via de regra, as vítimas se calam por receio de perder seus empregos.

2ª – Vertical Ascendente: ocorre quando subordinado defere atos de violência contra superior hierárquico. É diametralmente oposto da primeira hipótese. Em que pese ser menos comum, é possível ante as características pessoais do *bullie* e da vítima, isto porque o *bullie* é um ‘valentão’ que subjuga a todos, independentemente de condição hierárquica.

3ª – Horizontal: são agressões deferidas por subordinado contra outro subordinado ou de superior contra igual superior, ambos do mesmo nível hierárquico. Nessa hipótese encontramos as agressões de igual nível onde se estabelecem as relações entre pares.

4ª – Parábola: ocorre quando superior e subordinado se unem para, juntos, deferirem agressões contra outro superior. Neste caso o superior pode valer-se da manipulação para influenciar o subordinado à prática de atos violentos.

5ª – Parábola Invertida: subordinado se une à superior visando agredir física ou psicologicamente outro subordinado.

6ª – Misto: ocorre quando superior se une a outro(s) superior(es) visando *bullinar* subordinado; ou quando subordinado se une a outro(s) subordinado(s) contra superior. Trata-se de clara hipótese de assédio coletivo praticado sempre por no mínimo duas pessoas.

16 MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do assédio moral-bullying: a violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010, p. 44 e ss.

CAPÍTULO 5

HISTÓRICO PSICOSSOCIAL DO *BULLYING*

A psicologia social estuda o comportamento dos indivíduos quando estão em interação. É tarefa desta disciplina conhecer o patrimônio psicológico hereditário da espécie e investigar a natureza e extensão das influências sociais. É concebida como ciência da mente (psique) integrada com a ciência do comportamento “social”, ou seja, estuda as relações sociais sob a ótica da psicologia

Restou constatado pelos estudiosos, ao longo dos anos, que uma das formas de aprendizagem se dá pelo exemplo, ou seja, acontece quando crianças copiam os pais, ou pessoa de referência em suas vidas (p.ex. Professores, avós, tios, etc.), pelo canal verbal (palavras) e não verbal (gestos).

Assim, uma criança observa um **fato** (algo perceptível, verbal, palpável, auditivo, visual, cinestésico, que se torna uma realidade) e **imita**, criando o **habito** (é o comportamento que se aprende e se repetem quase que automaticamente), que se **repete** e forma o **caráter** (ou personalidade; que é um conjunto de qualidades e defeitos que faz com que diferenciamos umas pessoas das outras), que se **automatiza** e cristaliza-se o **destino** (é uma fatalidade a que estamos sujeitos).¹⁷

Albert Bandura¹⁸ centralizou suas pesquisas no estudo do comportamento psicossocial, com ênfase no processo cognitivo do indivíduo. Buscou analisar a reação do homem ante as influências do meio ambiente, onde as reações aos estímulos são auto-ativadas. Assim, concluiu que o homem é dominado por ações ambientais como um ser influente em todos os processos. O comportamento não necessita ser diretamente reforçado para ser adquirido, o homem aprende e adquire experiências observando as consequências dentro do seu ambiente, assim como as vivências das pessoas a sua volta.

17 Teoria do professor Henrique José de Souza abordada no livro de MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do assédio moral-bullying: a violência silenciosa** – Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010; p. 21/30

18 Psicólogo canadense, autor da Teoria Social Cognitiva

Em experimento realizado denominado “Bobo Doll Experiment”, restou demonstrado como a observação de comportamentos agressivos reflete na conduta das pessoas. Desta feita, Bandura desenvolveu a teoria do aprendizado social.

Neste estudo, crianças assistiam a um filme que mostrava um adulto tendo comportamentos agressivos com um boneco inflável – 'João Bobo' – deferindo-lhe socos, pontapés, tapas, entre outros tipos de violência. Essas crianças demonstravam grande propensão ao mesmo comportamento agressivo quando postas diante do boneco.

Foi observado, ainda, que as crianças que viam o adulto ser recompensado pela conduta agressiva tendiam a ter o mesmo comportamento agressivo em comparação às crianças que estavam no grupo de controle, ou seja, que não viam o adulto ser recompensado nem punido. Já as crianças que assistiam a punição do adulto eram menos propensas a comportar-se de maneira violenta, mesmo em comparação ao grupo de controle.

Desta feita, concluíram que ver o comportamento agressivo ser recompensado não era necessário para induzir o aumento da agressão. Isto porque, as crianças que não viam a atitude agressiva ser recompensada, tendiam a ser mais agressivas do que crianças que assistiram o mesmo filme, porém com ações neutras do adulto em relação ao boneco, igualmente não recompensadas.

Assim, a aprendizagem observacional não exige a percepção de recompensas. O simples fato de ver o comportamento agressivo é suficiente para ensiná-lo às crianças. Isto se torna extremamente preocupante, visto que as informações que cercam nossas crianças e adolescentes são de violência extrema, expressadas em filmes, novelas, programas de televisão, desenhos animados, seriados, jogos de videogame e na internet, etc.

Crianças violentas tendem a se tornar adultos violentos, que praticam agressões e atos de terrorismo em todos os ambientes de convívio, inclusive e principalmente no de trabalho.

Ressalta-se que este aprendizado observacional atinge a todos, inclusive às vítimas e espectadores, que observam o *bullying* como forma de violência e internalizam esse padrão de comportamento em suas vidas. Essas agressões acabam por se automatizarem e são vistas dentro dos padrões de normalidade, concluindo pela banalidade da violência, [contudo permanecem causando feridas internas nas vítimas, sem que haja qualquer reação], o que agrava e dissemina esta violência tão cruel e desumana.

CAPÍTULO 6

DIFERENÇA ENTRE *BULLYING* E OUTROS TIPOS DE VIOLÊNCIA

O *bullying* não pode ser confundido com qualquer tipo de violência. Como visto, há de se preencher cinco requisitos para sua configuração: (i) violência física e/ou psicológica; (ii) entre pares; (iii) intencionalidade; (iv) reiteração; e (v) gratuidade.

Outros tipos de violência não possuem critérios específicos a serem preenchidos para serem configurados. Entretanto, os danos causados por estes não se confundem com o terrorismo psicológico decorrente do *bullying*, que pode ser considerado como dano irreparável.

Nem todas as brigas ou ‘brincadeiras’ são consideradas *bullying*. Observar as características das agressões torna-se um importante meio para não banalizarmos o termo. Lembrando que, para ser *bullying*, a agressão deve acontecer de forma repetitiva, intencional, sem motivação e entre pares.

No caso do *bullying*, a violência afeta não somente a integridade física, mas também a moral da pessoa humana, sendo um prejuízo que pode acarretar danos que a vítima levará para sempre em sua bagagem emocional.

A dor moral é algo subjetivo, que aflige a alma da vítima de forma e grau distinto se comparado a outro ser humano. Assim, um ato pode gerar uma dor moral de alta monta em determinado sujeito, enquanto o mesmo ato em nada atinge a moral de outro sujeito igualmente exposto.

Contudo, a violência contida no *bullying* é explícita e notória a todos os indivíduos que compartilham o mesmo ambiente. Atinge principalmente, mas não somente, a vítima, mais sim a todos os espectadores que não toleram essas “brincadeiras que fazem chorar”, porém estão sujeitos à “lei do silêncio”. São atos de humilhação, perseguição, rebaixamento, gozação, intimidação física e moral.

Falando sobre um dos efeitos cruéis no *bullying*, 'a banalidade', o Professor Dirceu Moreira, pedagogo e psicólogo – *Honoris causa* em Psicologia das Relações Humanas – disserta:

Muitas brincadeiras e apelidos se automatizam, caem na normalidade ou na banalidade, porque o assediado ou o *bullinado* não reage, mas sofre internamente. Para outros, determinadas brincadeiras não têm a mesma conotação, porque as pessoas agem de forma diferente para a mesma realidade, dependendo da formação de sua personalidade.¹⁹

Desta feita, o *bullying* tem definição própria e deve ser observada para sua concretização, qual seja: atos de violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo (ou grupo) com o objetivo de intimidar ou agredir outro indivíduo incapaz de se defender.

Traduzindo: o *bullying* não é brincadeira, é um crime de desamor.

Carolina Giannoni Camargo traz em sua obra o preceito lógico de que brincadeira só acontece, de fato, quando todos os participantes se divertem. Caso algum participante não queira, porém, mesmo assim seja obrigado a participar, então não é mais uma brincadeira e, sim, uma agressão.

Assim, temos que não é *bullying* quando houver brincadeiras em que o sujeito passivo ('assediado') não se sinta incomodado, porque há pessoas que não ligam para apelidos, por exemplo, enquanto outras reagem furiosamente ou ficam amarguradas.

19 MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do assédio moral-bullying: a violência silenciosa** – Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010, p. 29

1. BULLYING E ASSÉDIO MORAL

Quanto ao 'assédio moral' e '*bullying*', Dirceu Moreira, em sua obra, traz o esclarecimento dos termos: “*bullying é um termo inglês utilizado para descrever atos de violência física ou psicológica intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo (ou grupo de indivíduos) incapaz de se defender.*”; já assédio moral “*é a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.*”²⁰

Em que pese não ser a finalidade deste estudo dissertar sobre o 'assédio moral', visamos, neste tópico, trazer sutil distinção entre os institutos, o que na prática não geraria grandes efeitos, vez que as duas formas de violência agridem a moral da vítima e são passíveis de indenização.

Muitos autores utilizam o termo *bullying* para designar certo tipo de violência no âmbito escolar, enquanto assédio moral ou *mobbing* seria empregado no ambiente de trabalho.

Sobre o assédio moral, Marie-France Hirigoyen²¹ disserta:

“Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. É um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, pois não só diminui a produtividade, como também favorece o absentéismo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.”

Apesar de serem institutos extremamente parecidos e conexos, sendo, na prática, difícil sua diferenciação, vimos, pelas características de ambos, que não se tratam da mesma violência. O *bullying* tem características mais precisas. As vítimas, por exemplo, possuem perfil próprio, assim como os agressores.

20 MOREIRA, Dirceu. Idem, idem, p. 39

21 Pesquisadora, psiquiatra e psicanalista francesa, autora do livro “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, lançado na França em 1998 e publicado no Brasil em 2002.

Já o assédio é um termo utilizado para indicar conduta que causa constrangimento físico ou psicológico a alguém. Rodolfo Pamplona Filho conceitua o assédio moral como sendo “*uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.*”²²

O assédio moral, em geral, consiste em uma perseguição, praticada por superior hierárquico, com o fim de forçar a saída do trabalhador daquele ambiente de trabalho (assédio vertical decrescente), ou mesmo entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico como espécie de represália e desmoralização decorrente de competitividade, visando demonstrar aos demais a incompetência da vítima (assédio horizontal).

Apesar de não estar restrito a essas hipóteses, no assédio moral vislumbramos uma finalidade, ainda que desumana e desproporcional. Como visto a finalidade pode ser: forçar a saída do trabalhador; cumprimento de metas e obtenção de lucros; competitividade no ambiente de trabalho; busca de promoção à custa de outrem, entre outros – não temos aqui um rol taxativo. Já no *bullying* a violência é gratuita, sem motivo ou razão aparente.

O *bullying* acontece em decorrência de uma preconceito descabido embasado em alguma característica da vítima, por exemplo: porque ela é gorda; porque é alta demais; porque é tímida, etc. O *bullying* é um ato de intolerância e desamor.

O *bullying* é um fenômeno embasado no preconceito, no preconceito de uma sociedade que não sabe conviver com as diferenças. É neste cenário que nasce e que atua o autor de *bullying*.²³

Podemos conceituar, outrossim, o *bullying* como uma das formas de assédio moral no ambiente de trabalho, já que assediar significa estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar e ‘moral’ atua como um adjetivo do assédio relacionado com a ética, princípios,

22 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3ª ed.; São Paulo: LTR, 2002

23 CAMARGO, Carolina Giannoni. **“Brincadeiras” que fazem chorar!:** introdução ao fenômeno **Bullying**. 2ª ed. - São Paulo: All Print Editora, 2009, p. 74

moléstias físicas, causação de sentimentos humilhantes e degradantes que afligem a alma da vítima.

Dentro de um conceito mais amplo, podemos afirmar que todos nós já fomos ou seremos vítimas de *bullying* em algum momento de nossas vidas. Isso ocorre em função da própria natureza humana: somos seres essencialmente sociais, e onde há relações interpessoais sempre haverá disputa por liderança e poder. O poder almejado e estabelecido pelos *bullies* nunca tem propósitos altruístas. Eles visam ao poder sempre em benefício próprio, seja para se divertir ou simplesmente para maltratar outras pessoas que, de maneira covarde, são transformadas em presas.

CAPÍTULO 7

CONSEQUÊNCIAS DO *BULLYING*

O *bullying* gera conseqüências não só à vítima, mas também aos agressores e espectadores. Consequências estas que podem ser desde um abalo emocional até uma doença psicossomática séria, incluindo suicídio.

Neste capítulo abordamos não só as consequências no que tange aos envolvidos, mas também os efeitos que esta violência gera no contrato de trabalho.

1. DAS CONSEQUÊNCIAS DO *BULLYING* EM RELAÇÃO ÀS PARTES

O *bullying* gera conseqüências a todos os envolvidos e em todos os níveis, principalmente a vítima. Os danos causados poderão ser levados pelo resto da vida, dependendo da capacidade do indivíduo se superar dos traumas sofridos.

A não-superação do trauma poderá desencadear processos prejudiciais ao desenvolvimento psíquico e moral da vítima, vez que a experiência traumatizante orientará inconscientemente o seu comportamento, não como forma de auto-superação, mais sim para evitar novos traumas.

O sofrimento emocional e moral (até físico eventualmente) da vítima são patentes. É comum que a vítima mantenha a lei do silêncio, pois, na maioria das vezes, as agressões são apenas morais e não deixam vestígios.

A dor moral não é como a dor física que você pode localizar facilmente. A dor moral está espalhada por todo corpo, porque sua sede é o corpo emocional, então a dor moral é a dor da alma. Quem sofreu qualquer tipo de constrangimento, humilhação, injustiça, agressão moral e acusações

falsas traz no olhar e na expressão corporal o reflexo da dor sentida na alma. Cicatrizes da alma só saem com bisturi psicológico.²⁴

A vítima do *bullying* acumula dentro de si tamanha dor e sofrimento, principalmente pela imposição 'da lei do silêncio' ou até mesmo pela banalização de sua dor quando busca ajuda, recorrendo a superior hierárquico, na expectativa de fazer cessar as agressões que causam marcas profundas em seu âmago.

Em que pese a vítima tentar esquecer a dor, demonstrando em sua aparência não se importar com as brincadeiras amargosas, ou então buscar ajuda de psicólogos mediante tratamentos, trazendo alívio superficial à sua alma, não podemos tratar o problema [*bullying*] como se estivesse resolvido.

Isto porque, ao fazer o resgate dessas experiências, estimulado por uma sucessão de eventos vexatórios semelhantes, o trauma é retroalimentado, formam-se cadeias de pensamentos angustiantes, gerados de emoções conflitantes, de medo e agressividade reprimida, originando conflitos intrapsíquicos.

Esses conflitos, represados ao longo do tempo, fazem com que o organismo somatize diante dos agressores ou na hipótese da presença deles, provocando reações bioquímicas descompensadas, sintomas psicossomáticos, mau funcionamento da mente, além das reações características de estresse. O medo constante e repetitivo bloqueia a agressividade e o bom funcionamento mental, prejudicando as funções de raciocínio, abstração, interesse por si mesmo e pelo aprendizado, além de estender-se a outras faculdades mentais ligadas à autopercepção, concentração, auto-estima e capacidade de interiorização.

Situações constrangedoras e formas de exclusão social produzem registro traumático na memória da vítima, superdimensionados e privilegiados devido à forte carga emocional vivenciada ante o fenômeno *bullying*. Assim, quem sofre a agressão uma vez, ao ter reiterado os mesmos atos de violência, ampliam suas proporções, por vezes de forma desarrazoada, criando verdadeiro monstro de sentimento dentro de si.

24 MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do Assédio Moral-Bullying: a violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010, p. 138

O *bullying* é como um corte na alma; por mais que cesse a ferida, sempre restará a cicatriz da dor.

A vítima do *bullying* acaba por gerar sentimentos negativos e ânsia de vingança, baixa auto-estima, fobia social, depressão, timidez, síndrome do pânico e síndrome do medo, dificuldades de aprendizagem e de relacionamento, queda do rendimento profissional, podendo desenvolver transtornos mentais leves e moderados e psicopatologias graves, além de sintomatologia e doenças de fundo psicossomáticos²⁵.

Dependendo da intensidade do sofrimento vivido em consequência do *bullying*, a vítima poderá desenvolver reações intrapsíquicas, com sintomatologia de natureza psicossomática: enurese, taquicardia, sudorese, insônia, cefaléia, câncer, dor epigástrica, bloqueio dos pensamentos e do raciocínio, ansiedade, estresse e depressão, pensamentos de vingança e de suicídio, bem como reações extrapsíquicas, expressas por agressividade, impulsividade, hiperatividade e abuso de substâncias químicas.

Pode a vítima, ainda, passar a ser agressor muito mais violento do que a pessoa que o agrediu inicialmente.

O *bullying* também gera consequências ao agressor [*bullie*], que experimenta a sensação de consolidação de suas condutas autoritárias, tendo como resultado o distanciamento e a falta de adaptação ao meio social, a supervalorização da violência como forma de obtenção de poder, o desenvolvimento de habilidades para condutas delituosas, utilização de drogas e álcool, a inclusão da violência em seu hábito tornado-o em pessoa de difícil convivência na área social, profissional e pessoal.

Os espectadores também sofrem os resultados do *bullying*, mesmo sem estarem envolvidos diretamente com a agressão. Isto porque, estes têm violado o direito a um meio ambiente de trabalho salubre, seguro e higiênico, nos termos do art. 225 da Magna Carta.

25 Diz-se de sintoma ou doença física que tem sua origem em problemas de natureza psicológica. Autores da psicossomática como Júlio de Melo, Groddeck, Pierre Marty, Joyce McDougall, Volich, Freud e tantos outros, compartilham da ideia de que o homem pode tornar-se doente ou fazer-se curar através de sua psique. Os estudiosos indicam a existência de relacionamento recíproco entre Sistema Psicoemocional [Sistema Nervoso Central] e vários componentes do Sistema Imunológico, justificando o agravamento e/ou desencadeamento de uma série de doenças físicas de fundo emocionais. Essa reciprocidade criou uma nova e interessante área médica: a *Psiconeuroimunologia*.

Para a empresa o *bullying* também gera custos diretos: como a redução de produtividade, transferências, treinamentos; e indiretos: redução da motivação, da satisfação, da criatividade ou os distúrbios ambientais.

Concluimos que o *bullying*, pelas proporções assumidas na atualidade, passou a ser considerado pelos profissionais da área como um problema de saúde pública em razão dos danos físicos-emocionais sofridos por aqueles que estão envolvidos nele, direta ou indiretamente.

2. DAS CONSEQUÊNCIAS DO *BULLYING* EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

No contrato de trabalho o *bullying* também gera efeitos. A vítima pode requerer a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, que nada mais é senão o término do contrato de trabalho por vontade do empregado, calcado em uma justa causa praticada pelo empregador.

As situações legais para embasar a rescisão indireta encontram-se no artigo 483 da CLT.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Quando caracterizada qualquer das situações descritas no artigo supracitado, o empregado pode considerar o contrato rescindido e pleitear indenização, inclusive suspendendo a prestação dos serviços nos termos dos parágrafos 1º e 3º.

O *bullying* pode ser enquadrado em algumas destas situações conforme a violência real sofrida pelo empregado. Isto porque não existe uma violência única para a caracterização do *bullying*, mas sim a prática reiterada de atos contra a dignidade da pessoa, de humilhação e vexações intoleráveis.

Assim, quando o *bullying* for causado por rigor excessivo ou exigência de serviços além de suas forças, estamos diante da hipótese prevista nas alíneas 'a' e 'b'. Por rigor excessivo temos a presença de repreensões ou medidas punitivas desfundamentadas, configurando uma perseguição ou intolerância ao empregado. Ocorre, também, com a emanção de ordens ou na exigência de tarefas anormais para a execução dos serviços.

O perigo de mal considerável ocorre quando o empregado é submetido aos agentes nocivos do meio ambiente do trabalho, sem a adoção de medidas necessárias para que o ambiente esteja segundo as normas de higiene e segurança do trabalho. Não estamos diante de riscos naturais da profissão, mas sim os anormais por culpa do empregador.

O descumprimento do contrato de trabalho pelo empregador resta previsto na alínea ‘d’ e ocorre quando o empregador deixa de observar as obrigações legais, contratuais e normativas. O respeito à dignidade do trabalhador, bem como a adoção de medidas que garantam um ambiente seguro e saudável, são direitos indisponíveis e encontram-se presentes no contrato de trabalho. Seu desrespeito, além de outros danos, pode gerar a ruptura do pacto laboral e indenização.

Os atos lesivos contra a honra e boa fama envolvem hipóteses de injúria, calúnia e difamação, prática comum aos envolvidos no *bullying*, e constitui falta grave do empregador, ainda que praticado por seus prepostos, nos termos da alínea ‘e’ do mencionado artigo. O mesmo ocorre com as ofensas físicas, com exclusão da legítima defesa (alínea ‘f’).

A rescisão indireta não resolve a problemática do fenômeno *bullying*, mas tão somente permite que a vítima não seja mais exposta àquele meio ambiente lesivo à sua saúde física e mental, garantindo o pagamento integral de suas verbas rescisórias, além da cumulação com indenização pelo mal ao qual foi submetida.

Desta feita, o *bullying* gera ao empregador agressor ou omissor o ônus da rescisão contratual, bem como outras indenizações pelos danos morais e materiais causados.

CAPÍTULO 8

DA RESPONSABILIDADE CRIMINAL DO *BULLIE*

Reduzir os danos causados pelo *bullying* a uma mera reparação civil de ordem financeira destoa do espírito de nossa Magna Carta.

A violação à honra, imagem e dignidade do ser humano praticado pelo *bullying* deve ser fortemente reprimido, apurando-se a responsabilidade criminal do sujeito ativo – *bullie* – aplicando-se os institutos do direito penal a fim de ressocializar o agressor.

Enquanto a reparação civil tem o aspecto de ‘compensar’ o dano sofrido, que na maioria das vezes sequer é arcado pelo agressor, a responsabilização criminal traz uma sensação de ‘justiça’ à vítima que não vê seu agressor, após reiterados atos de violência, sair impune de sua prática.

O *bullying* é uma violência que vem crescendo e tomando dimensões desastrosas. Em muitos casos esta violência, tida por ‘sem fim’ sob a ótica das vítimas, acaba em suicídio ou assassinato em massa seguido por suicídio. Não é raro ouvir relatos de jovens que entram armados em ambientes escolares matando quem cruza seu caminho e pondo fim a sua vida.

A responsabilização criminal é importante para coibir novas condutas agressivas, eliminando do meio ambiente a sensação de impunidade dos agressores. Somente com forte repressão é que será possível elidir novos casos de *bullying* e a destruição moral de novas vítimas potenciais.

Em que pese não haver um tipo específico que trate desta violência, o *bullying*, no direito penal, pode ser subsumido a diversas condutas ilícitas: injúria, difamação, lesão corporal, constrangimento ilegal, ameaça, discriminação, entre outros tipos penais aplicáveis conforme o tipo de violência deferida.

No tocante a injúria, constante nos crimes contra a honra, artigo 140 do Código Penal, “caput”, diz-se: “injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou decoro. Pena – detenção de 1 (um) a 6 (seis) meses ou multa.”

Neste ponto temos que fazer uma diferenciação. Enquanto que a injúria é algo mais leve, que não causa danos de grande monta ao psicológico da vítima, mais sim a sua imagem, cabendo apenas um pedido de retratação; no *bullying*, essa agressão é muito maior do que simplesmente ofender a imagem da vítima, pois acaba danificando o psicológico da pessoa, esmagando sua honra em todos os aspectos, subjetiva ou objetiva, colocando a vítima em estado de depressão ou até mesmo de uma fobia social, totalmente excluída dos demais.²⁶

A Criminologia busca a prevenção dos crimes mediante estudos ambientais, psicológicos, etc. Para tanto, utiliza uma abordagem interdisciplinar e se vale de conhecimento específico de outros setores como sociologia, psicologia, biologia, psiquiatria, etc.

É através da criminologia que o Direito Penal chegará a um tipo legal específico contra o *bullying*, com penas severas, aptas a reprimir tal conduta violenta.

O Deputado Fábio Faria (PMN-RN) apresentou o Projeto de Lei nº 6.935/10, que visa à criminalização do *bullying*, mediante alteração no Decreto-Lei nº 2.848/1940, incluindo no Capítulo V - DOS CRIMES CONTRA A HONRA, do Código Penal, o art. 141-A, com a seguinte redação:

Art. 141-A - Intimidar o indivíduo ou grupo de indivíduos que de forma agressiva, intencional e repetitiva, por motivo torpe, cause dor, angústia ou sofrimento, ofendendo sua dignidade:

Pena - detenção de um mês a seis meses e multa.

Contudo, referido projeto encontra-se arquivado desde 31.01.2011, na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados por finda a legislatura, nos termos do Artigo 105 do Regimento Interno da Casa.²⁷

26 BRITO, Leonardo Silva. **Responsabilidade penal do “Bullying” no Brasil**. São Paulo: Blucher Acadêmico, 2009.

27 Informações obtidas no sítio da Câmara dos Deputados
'http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=469060'

Como visto no tópico 'Histórico Psicossocial do *Bullying*', no experimento “*Bobo Doll Experiment*” desenvolvido por Albert Bandura, restou demonstrado a redução de ocorrência da violência quando as crianças assistiam a punição do adulto quando praticava atos de violência.

Desta feita, pela aplicação da teoria do aprendizado social, é de suma importância a penalização do agente causador do *bullying* como forma de repressão ao instituto, com a criação de tipo penal específico ou mesmo com a aplicação dos crimes de injúria, lesão corporal, difamação, dentre outros já previstos em nosso Código Penal de acordo com o caso concreto.

CAPÍTULO 9

DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A esfera da responsabilidade jurídica pode ser dividida em dois grandes blocos: a responsabilidade civil e a penal.

Como cediço, a responsabilidade civil decorre da aplicação dos institutos do Direito Civil e sua violação, já a responsabilidade penal decorre de infração a uma norma de cunho criminal, prevista no Código Penal.

Em que pese tratarem de institutos distintos, tais responsabilidades podem ser aplicadas concomitantemente a um ato ilícito, ensejando duas ações diferentes sobre o mesmo fato: ação civil e criminal.

O sujeito ativo do *bullying* poderá ser responsabilizado criminalmente por sua conduta, como visto no tópico anterior. Contudo queremos discutir neste item a responsabilidade do empregador quanto aos danos causados ao sujeito passivo, ainda que não tenha sido o agente causador do *bullying*, portanto aplicável a seara civil.

Nos termos do art. 225, §3º, de nossa Magna Carta, é direito do trabalhador um meio ambiente saudável, higiênico e seguro, sendo que sua violação gera o ato ilícito e acarreta o dever de indenizar.

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

(...)

§3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de repara os danos causado.

1. DAS TEORIAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Em breve síntese, trazemos as teorias aplicáveis à responsabilidade civil: a Teoria Subjetiva e a Teoria Objetiva.

A teoria subjetiva resta prevista no artigo 927, *caput*, do Código Civil, que traz a obrigatoriedade do dever de indenizar quando há o cometimento de ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

O ato ilícito, por sua vez, decorre de ação ou omissão que gere dano, pautada em culpa *lato sensu*, ou seja, abrange a culpa em suas três formas: negligência, imprudência e imperícia; e o dolo. Dispõe o Código Civil:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Desta feita, pela teoria subjetiva, haverá o dever de indenizar quando preenchido quatro requisitos: (i) ação ou omissão voluntária; (ii) dano; (iii) nexo de causalidade entre a conduta lesiva e o dano causado; e (iv) a culpa *lato sensu*.

O art. 187 do Código Civil traz a teoria subjetiva baseada no abuso de direito. Assim, mesmo a prática de um ato calcado em direito legítimo, em havendo abuso desse direito, surgirá o dever de indenizar. Nas relações de trabalho é comum a indenização dessa natureza quando há excesso no uso dos poderes fiscalizatório e punitivo, por exemplo.

Já a responsabilidade objetiva, resta prevista em artigos esparsos de nossa legislação ou quando decorrente de atividade que seu exercício gere, por sua natureza, risco à vítima. Encontramos este conceito no parágrafo único do art. 927 do CC.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Desse dispositivo legal podemos extrair que se a atividade laborativa exercida pelo empregador gerar um risco permanente de dano, em face da natureza dos serviços, a responsabilidade por eventual dano causado aos seus empregados será objetiva, ou seja, não será necessário demonstrar a culpa ou dolo do empregador para a produção do evento danoso a fim de se configurar o dever de indenizar.

Desta feita, insta salientar o propósito da responsabilidade objetiva, bem como sua evolução:

Na teoria objetiva ou teoria do risco não se cogita da intenção ou do modo de atuação do agente, mas apenas da relação de causalidade entre a ação lesiva e o dano. Assim, enquanto na responsabilidade subjetiva, embasada na culpa, examina-se o conteúdo da vontade presente na ação, se dolosa ou culposa, tal exame não é feito na responsabilidade objetiva, fundamentada no risco, na qual basta a existência do nexo causal entre a ação e o dano, porque, de antemão, aquela ação ou atividade, por si só, é considerada potencialmente perigosa.²⁸

Vale frisar que na responsabilidade objetiva [teoria do risco], a atividade desempenhada pelo empregador é lícita, contudo, por expor terceiros a perigo, podendo causar-lhes danos, tem o dever de tomar as cautelas necessárias para que efetivamente o dano não ocorra.

28 SILVA, Regina Beatriz Tavares da. **Código Civil Comentado** – 6ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2008, p. 883

Sobre esse assunto, temos o enunciado nº 38 da I Jornada de Direito Civil, que dispõe:

Art. 927. A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na Segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

Quem defende a aplicação da responsabilidade objetiva na relação empregatícia, embasa no argumento de que o empresário tem a obrigação de criar na empresa um ambiente de trabalho satisfatoriamente seguro para seus empregados e vigiar que este continue assim ao longo do tempo.

Na hipótese da responsabilidade objetiva, caberá a vítima demonstrar apenas três requisitos: (i) ação ou omissão; (ii) dano experimentado; e (iii) nexo de causalidade entre a conduta e o dano; sem ter que demonstrar a culpa empresarial.

Um estudo desenvolvido por Margarida Barreto revelou que certas categorias profissionais estão submetidas há um risco acentuado quanto à ocorrência do *bullying* e assédio moral, são elas: os profissionais da saúde, de educação, de telemarketing, de comunicação e os bancários.²⁹

Por este estudo, teríamos configurada a teoria da responsabilidade objetiva, aplicando-se o parágrafo único do art. 947 do Código Civil, nestas atividades que implicam em risco de dano por sua própria natureza.

Continuam sob a argumentação de que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), sendo seu ônus propiciar um ambiente de trabalho salubre física e psicologicamente ao empregado (art. 225, CF), gerando a responsabilidade objetiva.

Contudo, um dos requisitos para configuração do *bullying* é a intencionalidade, ou seja, a vontade livre e consciente de agredir outrem. Há necessidade de prova específica sobre a

29 SILVA, Ana Beatriz Barboza. **Bullying: mentes perigosas nas escolas.** – Rio de Janeiro: Objetiva, 2010, p. 147

culpa *lato sensu* [culpa ou dolo] do agente causador. Desta feita, concluimos que não há profissões propícias que causem o *bullying*, ou seja, que assumam, por suas atividades, o risco de gerar tais danos aos seus empregados, portanto entendemos inaplicável o art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Mister, portanto, se faz a comprovação da culpa empresarial (*lato sensu*) para fazer jus a indenização por danos decorrentes de *bullying*. Assim, a responsabilidade objetiva resta rechaçada, ao nosso entender, de plano. Nesses termos, temos que a responsabilização do empregador quanto à indenização por *bullying*, encontrará seu embasamento no artigo 186 combinado com o artigo 927, ambos do Código Civil.

2. DOS REQUISITOS PARA RESPONSABILIZAÇÃO EMPRESARIAL

Há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial. Sem a conjugação de tais requisitos, não há que se falar em responsabilidade do empregador por qualquer indenização.

Aplicando-se a teoria subjetiva, tais requisitos, em principio, são: (i) ação ou omissão; (ii) dano; (iii) nexo causal; e (iv) culpa empresarial.

Sílvio Rodrigues aponta os pressupostos da responsabilidade civil:

“a) a culpa do agente - nos termos da lei, para que a responsabilidade se caracterize, é necessária a prova de que o comportamento do agente causador do dano tenha sido doloso ou pelo menos culposos;

b) relação de causalidade – para que surja a obrigação de reparar o dano, há que ser provada a existência de uma relação de causalidade entre a ação ou omissão culposa do agente e o dano experimentado pela vítima; caso contrário o pedido de indenização formulado por esta, deverá ser julgado improcedente;

c) dano experimentado pela vítima - não há responsabilidade se não houver dano, eis que o ato ilícito só repercute na esfera do direito civil se causar prejuízo a alguém.”³⁰

Nesse contexto, o Ilustre Ministro Maurício Godinho Delgado, traz a conceituação de cada requisito para a caracterização da responsabilidade civil:

“No tocante ao dano alegado, é necessária a evidenciação de sua existência. Ainda que se saiba não ser essa evidência necessariamente material, ela tem de ser aferida, no caso concreto, com consistente segurança.

O segundo requisito é o nexo-causal. É também decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado. A relação de causa e efeito no é, evidentemente, jurídica, mas de caráter fático.

O terceiro requisito, finalmente, é a culpa empresarial. De maneira geral, segundo a doutrina e jurisprudência dominantes desde o momento de afirmação jurídica de tais tipos de indenização, a contar da Constituição de 1988, é necessária a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. É que a responsabilidade civil de particulares, no Direito brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa.”³¹

Assim, somente o empregador que efetivamente tenha ocasionado um dano ao empregado (por dolo ou culpa), mediante ato ilícito, e desde que efetivamente demonstrado o nexo causal entre a conduta perpetrada (comissiva ou omissiva) e o dano gerado terá a obrigação de indenização.

A culpa do empregador, no caso em exame, não se restringe a ação ou omissão praticada pela empresa diretamente. É do empregador, evidentemente, a responsabilidade

30 RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**. Vol. IV, 12ª ed. - São Paulo: Saraiva, p. 14

31 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. - São Paulo: LTr, 2008, p. 619/620

pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita cometida por suas chefias ou demais prepostos, contra o empregado.

Sobre o assunto nos ensina Regina Beatriz Tavares da Silva:

Se o ato lesivo é praticado por pessoa jurídica, deve-se distinguir se o foi por meio do representante (legal ou estatutário) ou de empregado (pessoa a seu serviço). No primeiro caso, a empresa responde, sem que se tenha de fazer qualquer outra indenização. No segundo caso, para que a pessoa jurídica seja responsabilizada é preciso que o agente tenha praticado o ato ilícito no exercício de suas funções, na conformidade do inciso III deste dispositivo, cabendo sempre o direito de regresso contra o efetivo causador do dano.³²

Temos, desta feita, dois tipos de responsabilização: (i) quando o evento danoso for praticado pela empresa diretamente, hipótese em que será aplicada a teoria subjetiva, havendo a necessidade de comprovação de culpa empresarial; e (ii) quanto o evento danoso for praticado por preposto ou empregado da empresa, hipótese em que a vítima deverá comprovar a culpa do agente causador (nos termos da responsabilidade subjetiva), gerando o dever da empresa indenizar objetivamente (ou seja, sem que seja demonstrada a culpa empresarial).

É o que dispõe o artigo 932 do Código Civil:

“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;”

Este artigo preceitua que a empresa é quem responde pelos atos praticados por seus empregados, sendo responsável pela indenização à vítima.

32 SILVA, Regina Beatriz Tavares da. **Código Civil Comentado** – 6ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2008, p. 897

Nessa hipótese, para surgir o dever de indenizar, deverá ser demonstrada, na modalidade de responsabilidade civil subjetiva, a culpa do preposto da empresa, e uma vez caracterizado o elemento dolo ou culpa, o empregador tem o dever de indenizar a vítima de forma objetiva, ou seja, sem discutir a culpa do empregador quanto à conduta danosa.

Isto é o que determina o artigo 933 do Código Civil:

“As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”

Estamos diante da responsabilidade indireta objetiva do empregador. Esta independe de demonstração de culpa ‘*in eligendo*’ ou ‘*in vigilando*’ da empresa.

No dizeres da Professora Maria Helena Diniz (...) “*a culpa do autor do dano acarretará a responsabilidade objetiva da pessoa sob cuja direção se encontrar, pouco importando se infringiu, ou não, o dever de indenizar.*”³³

Dessa forma, uma vez comprovada a responsabilidade subjetiva do autor do dano, no caso o empregado, a responsabilidade de indenizar é do empregador de forma objetiva, ou seja, sem se comprovar a culpa ou dolo do empregador no cometimento do ato ilícito.

Concluimos, portanto, que a culpa sempre deverá ser comprovada. Quando o *bullying* for praticado diretamente pelo empregador caberá a vítima a comprovação da culpa empresarial, aplicando-se a teoria subjetiva. Quando o *bullying* for praticada por outro empregado ou preposto caberá a vítima demonstrar a culpa do agressor, nos moldes da teoria subjetiva, gerando a responsabilização do empregador independentemente da culpa empresarial, segundo a teoria da responsabilização objetiva.

33 DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. – 9ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2003, p. 584

3. A REPARAÇÃO CIVIL INDEPENDE DE CONDENAÇÃO CRIMINAL

Em que pese a necessidade de tratar o *bullying* como ato ilícito e antijurídico com implicações penais, sua ocorrência não impede a aplicação da responsabilidade civil com pleito de indenização.

Apesar da autonomia da justiça civil e criminal (princípio da independência da responsabilidade civil em relação à penal), a jurisdição do Estado é una. Desta feita, a administração da justiça deve zelar para que não coexistam decisões contraditórias ou antagônicas, estabelecendo comunicação entre a decisão cível e a criminal.

Nesse sentido estabelece o artigo 935 do Código Civil:

Art. 935. 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.

Corroborando, o artigo 91, I, do Código Penal, estabelece como um dos efeitos da condenação criminal “*tornar certa a obrigação de indenizar o dano causado pelo crime*”.

Por sua vez, o Código de Processo Penal dispõe do Título IV, específico para tratar da Ação Civil, dispondo:

Art. 63. Transitada em julgado a sentença condenatória, poderão promover-lhe a execução, no juízo cível, para o efeito da reparação do dano, o ofendido, seu representante legal ou seus herdeiros.

Parágrafo único. Transitada em julgado a sentença condenatória, a execução poderá ser efetuada pelo valor fixado nos termos do inciso IV do caput do art. 387 deste Código sem prejuízo da liquidação para a apuração do dano efetivamente sofrido.

Art. 64. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a ação para ressarcimento do dano poderá ser proposta no juízo cível, contra o autor do crime e, se for caso, contra o responsável civil.

Parágrafo único. Intentada a ação penal, o juiz da ação civil poderá suspender o curso desta, até o julgamento definitivo daquela.

Art. 65. Faz coisa julgada no cível a sentença penal que reconhecer ter sido o ato praticado em estado de necessidade, em legítima defesa, em estrito cumprimento de dever legal ou no exercício regular de direito.

Art. 66. Não obstante a sentença absolutória no juízo criminal, a ação civil poderá ser proposta quando não tiver sido, categoricamente, reconhecida a inexistência material do fato.

Art. 67. Não impedirão igualmente a propositura da ação civil:

I - o despacho de arquivamento do inquérito ou das peças de informação;

II - a decisão que julgar extinta a punibilidade;

III - a sentença absolutória que decidir que o fato imputado não constitui crime.

Pelo disposto nos artigos supracitados, a sentença penal somente produz efeitos na seara cível quando: (i) tiver reconhecido ter sido o ato praticado em estado de necessidade, em legítima defesa, em estrito cumprimento de dever legal ou no exercício regular de direito (art. 65, CPP); e (ii) tiver reconhecido em sentença absolutória a inexistência material do fato que ensejou a ação penal.

Assim, quando a sentença criminal reconhecer o fato e o respectivo agente, na justiça civil não mais poderão ser questionadas essas matérias, restando, pois, elidida a produção de provas nesse sentido.

Caso o agente causador do dano, seja absolvido em processo penal por falta de provas, ou por não constituir crime o fato de que resultou o dano, ou por estar prescrito o direito de punir do Estado, essa sentença penal absolutória não impedirá condenação civil, mediante regular produção de provas, inclusive quanto à autoria e conduta danosa.

Isto ocorre pelo fato de a justiça criminal, por ferir o direito de liberdade quando há condenação, é mais rigorosa com a apreciação das provas para comprovação da autoria e materialidade do delito, não caracterizando a culpa penal. Contudo, a mesma prova pode ser suficiente para configurar a culpa civil e o dever de indenizar.

CAPÍTULO 10

***BULLYING* COMO FORMA DE ACIDENTE DO TRABALHO**

O Acidente do trabalho é regulamentado pela Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social, conceituando-o em seu artigo 19, *in verbis*:

Art.19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Referida lei continua, em seu artigo 21, trazendo situações que se equiparam ao acidente do trabalho para todos os fins legais.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

(...)

Assim, o *bullying* praticado no ambiente de trabalho, decorrente do exercício da atividade laborativa, no local e horário do trabalho, é considerado, para todos os fins, como acidente do trabalho.

Isto porque, o *bullying* conceitua-se como a prática reiterada de agressões físicas ou psicológicas, ocorrida entre pares, de forma intencional e sem motivo aparente. Restam, pois, preenchidas as hipóteses previstas nas alíneas 'a' e 'b', do inciso II, do artigo supracitado, configurando, portanto, acidente do trabalho.

Em princípio, o art. 7, XXVIII, da CF, traz a responsabilidade subjetiva do empregador, quanto à reparação dos danos decorrentes do acidente do trabalho, dispondo:

“XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;” (grifo nosso).

Nesse diapasão torna-se imperioso a demonstração do dolo ou culpa do empregador para se configurar o dever de indenizar, corroborando a responsabilidade subjetiva discutida no capítulo anterior.

Caracterizado o acidente do trabalho, a empresa deve comunicá-lo à Previdência Social até o primeiro dia útil subsequente ao da ocorrência, já na hipótese de morte, a CAT deve ser emitida de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o máximo quanto ao salário-de-contribuição, sendo que será cobrada aumentada de forma sucessiva em caso de reincidência nos termos do art. 22, caput, Lei nº 8.213/91.

Diagnosticada moléstia decorrente do *bullying* que acarrete à vítima redução da capacidade laborativa, esta fará jus aos benefícios previdenciários previstos na Lei nº 8.213/91, sendo o empregado submetido à perícia médica para constatação da moléstia e deferimento do benefício.

Ademais, caberá ao empregador remunerar o dia “do acidente”, considerada, para tanto, o primeiro dia da redução da capacidade laborativa, mais os 15 dias subsequentes,

computando-se tal período para todos os fins, modalidade esta de interrupção do contrato de trabalho

O empregado, ainda afastado após esse período [de 15 dias], passará a receber apenas o benefício acidentário pago pela Previdência Social. Entretanto o período de afastamento é computado como tempo de serviço efetivo, para fins de indenização e estabilidade, nos termos do parágrafo único do artigo 4º da CLT e, também, para a concessão de 13º salário e férias (Súmulas nº 46 do TST e 198 do STF). A exceção ocorre se o período de afastamento exceder os 6 (seis) meses, contínuos ou não, como previsto no inciso IV, do artigo 133 da CLT, ocasião em que tal período não será computado no contrato de trabalho.

Vale destacar, ainda, a obrigação do empregador de recolher os depósitos fundiários por todo o período de afastamento, segundo o mandamento expresso do artigo 15, §5º, da Lei nº 8.036/90.

Cumprе ressaltar que a indenização previdenciária pela redução da capacidade laborativa, não exclui o dever de indenizar do empregador, nos termos do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, quando comprovada a culpa empresarial.

(...) pagando o empregador indenização ao empregado,, este ainda fará jus aos benefícios previdenciários decorrentes de acidente de trabalho, que foram previstos em lei. Mesmo o INSS pagando o benefício previdenciário, o empregado poderá fazer jus à indenização civil, caso o empregador incorra em dolo ou culpa. A responsabilidade civil decorrente do acidente de trabalho independe da responsabilidade previdenciária. É possível a acumulação de ambas as hipóteses desde que haja dolo ou culpa do empregador.³⁴

O autor continua discorrendo sobre a cumulação das indenizações com base na natureza jurídica dos institutos. Assim, a ação acidentária tem natureza alimentar, compensatória, pois substitui o salário que o empregado deixa de receber. Já a reparação civil

34 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas. p. 450.

tem natureza indenizatória, pois visa reparar dano causado por culpa ou dolo do empregador ou de seu preposto.

Cabe destacar que para caracterização do acidente do trabalho e das situações a ele equiparadas [como no caso do *bullying*, nos termos do art. 21, II, 'a' e 'b', da Lei nº 8.213/91] tem-se a exigência do tríplice nexos de causalidade, com a incapacidade do trabalhador; total ou parcialmente; podendo ser temporária ou permanente. Assim, na hipótese de uma incapacidade total e temporária acarretará ao segurado o benefício de auxílio-doença acidentário; já na hipótese de incapacidade parcial e permanente gerará ao empregado o direito ao benefício de auxílio-acidente, pago em razão da limitação existente; e por fim, tratando de incapacidade total e permanente o trabalhador será aposentado por invalidez.

O acidente do trabalho gera, também, a responsabilidade civil do empregador pelos danos morais, materiais, estéticos, ou pela perda de uma chance do empregado.

Por fim, não se deve esquecer da estabilidade acidentária prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, assegurada ao trabalhador, afastado do emprego mediante percepção do benefício previdenciário auxílio-doença acidentário, pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar da cessação do aludido auxílio, o que pode ser ampliado por negociação coletiva.

Impende esclarecer que nossa justiça especializada vem reconhecendo o direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, mesmo em situações em que não há o efetivo gozo do auxílio-doença acidentário, desde que comprovada ação obstativa de direito da vítima, por parte do empregador.

CAPÍTULO 11

INDENIZAÇÃO POR DANOS CAUSADOS POR *BULLYNG*

A reparação civil engloba o dano material, dano moral e lucros cessantes.

Visa recompor todo prejuízo resultante da perda, deterioração ou depreciação de um bem juridicamente tutelado e indenizável.

Para que ocorra o dever de indenizar não basta, portanto, um ato ou conduta ilícita e o nexo causal, há de se provar, também, o dano sofrido mediante repercussão patrimonial negativa no acervo de bens que reclama.

A palavra indenizar significa *tornar indene* o prejuízo, ou seja, íntegro, perfeito, incólume. É tornar a vítima ao *status quo ante* (estado que se encontrava antes) ao dano causado.

Só haverá responsabilidade civil se houver um dano a reparar. Isto é assim porque a responsabilidade resulta em obrigação de ressarcir, que, logicamente, não poderá concretizar-se onde nada há que reparar.³⁵

Assim, a obrigação de indenizar é a consequência jurídica do ato ilícito (CC, 927 a 954), cabendo ao autor da agressão o dever de recompor a vítima dos danos patrimoniais e morais sofridos.

No âmbito trabalhista, a Constituição da República, em seu art. 7º, XXVIII, assegura aos trabalhadores o direito ao seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado. A responsabilidade civil é, desta forma, invocada para

³⁵ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro, v. 7: responsabilidade civil**. 21ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 58.

fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. O *bullying*, como visto, é causa análoga ao acidente do trabalho.

A responsabilização do empregador por ato praticado por preposto é prevista no artigo 932, inciso III, do Código Civil, que tutela a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de pessoa por quem ele responde.

Para que haja o dever de indenizar, deve haver a ocorrência de seis requisitos³⁶, a saber:

(i) *diminuição ou destruição de um bem jurídico, moral ou patrimonial, pertencentes a uma pessoa*. Trata-se do dano, que é o prejuízo do lesado. Não há que se falar em dano ou prejuízo quando não há lesado, pois só pode reclamar indenização aquele que sofreu a lesão;

(ii) *efetividade ou certeza do dano*, sendo necessária sua demonstração e evidência em face dos acontecimentos e sua repercussão sobre a pessoa ou sobre seu patrimônio;

(iii) *causalidade*, que é a relação entre a falta e o prejuízo causado. Neste tópico cabe ressaltar a possibilidade de existência de danos diretos e indiretos, ambos indenizáveis. O dano direto é aquele oriundo da ação, como sua consequência imediata. Já o indireto se compreende como uma consequência mediata sofrida pelo lesado, representando uma repercussão em outros bens que não os diretamente atingidos pelo fato lesivo. Como exemplo de dano direto temos o abalo moral sofrido pela vítima e eventual lesão corporal; já como exemplo de dano indireto temos o suicídio de uma vítima, o desenvolvimento de doenças psicossomáticas, como o câncer, entre outros;

(iv) *subsistência do dano* quando da reclamação do lesado. Isto ocorre porque quando o dano for reparado pelo responsável antes de reclamação o prejuízo será insubsistente;

(v) *legitimidade* para pleitear reparação. O titular do direito lesado poderá ser a própria vítima ou seus beneficiários;

³⁶ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro, v. 7: responsabilidade civil**. 21ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 62/64

(vi) *ausência de causas excludentes de responsabilidade*. Nosso ordenamento prevê causas que excluem o dever de indenizar, como o caso fortuito, a força maior, ou a culpa exclusiva da vítima.

A indenização resta prevista no Capítulo II, do Título IX (Da Responsabilidade Civil), do nosso Código Civil. Pelo artigo 944 do Código Civil a indenização se mede pela extensão do dano. Todavia a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito.

O parágrafo único do mesmo dispositivo adota a teoria da gradação da culpa, que influencia o *quantum* indenizatório ante a desproporção da gravidade entre a culpa e o dano causado.

Tal dispositivo é aplicado quanto à fixação de danos materiais, já que os danos morais não são ressarcidos posto ser impossível restaurar o bem lesado, que, via de regra, tem caráter imaterial. Os critérios utilizados para fixação do dano moral são a compensação ao lesado e o desestímulo ao lesante.

Passamos, agora, a analisar os danos.

1. DOS DANOS MATERIAIS

Os danos materiais ocorrem quando há lesão ao patrimônio da pessoa. O patrimônio, por sua vez, é “*uma universalidade jurídica constituída pelo conjunto de bens de uma pessoa, sendo, portanto, um dos atributos da personalidade como tal intangível*”³⁷.

Desta feita, por tratarmos de bens economicamente tangíveis, haverá, nos danos materiais, uma lesão concreta, que afeta o interesse relativo ao patrimônio da vítima. Constituem danos patrimoniais a privação do uso da coisa, os estragos nela causados, a

³⁷ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro, v. 7: responsabilidade civil**. 21 ed. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 64

incapacitação do lesado para o trabalho, a redução da capacidade laborativa, a ofensa a sua reputação, quando tiver repercussão na sua vida profissional ou em seus negócios com efetiva redução de rendimentos.

A extensão dos danos materiais ocorre por fórmula simples, qual seja, a diferença do valor atual do patrimônio da vítima com aquele que teria, no mesmo momento, se não houvesse a lesão.

A indenização dos danos materiais pode ser feita pela reparação natural, quando há a restauração do *statu quo ante*, seja por meio de devolução do bem, por meio de entrega de outra da mesma espécie, em troca da deteriorada; ou pela reparação em pecúnia, quando for impossível restabelecer a situação anterior ao fato lesivo.

No caso do *bullying*, consistiria em pagamento de dano material eventual tratamento médico ou psicológico da vítima, ou indenização pela redução da capacidade laborativa, entre outros.

Há de se ressaltar que a completa reparação por danos materiais não compreende somente a indenização quanto à redução patrimonial (dano emergente), mas deve alcançar, também, o possível aumento patrimonial que teria havido se o evento não tivesse ocorrido, denominado lucros cessantes.

2. DOS LUCROS CESSANTES

O artigo 402 Código Civil dispõe:

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

O instituto do lucro cessante visa garantir a vítima um ressarcimento completo dos danos que lhe foram causados. Não deve servir de fonte para o enriquecimento sem causa, por isso esse instituto deve ser aplicado com cautela.

Quando se concede lucro cessante, há um juízo de probabilidade, que desemboca na perda de chance ou de oportunidade. O que se analisa é a potencialidade de uma perda, construída sob hipóteses mais ou menos prováveis.

Para o juízo deferir uma indenização por lucro cessante deve condicioná-lo a uma probabilidade objetiva, resultante do desenvolvimento normal dos acontecimentos, conjugado às circunstâncias peculiares do caso concreto. Nesse sentido, o empregado poderá pleitear o lucro cessante decorrente de uma promoção, por exemplo, que estava as vias de se concretizar e foi elidida ante a ocorrência do *bullying*.

3. DOS DANOS MORAIS

O dano moral atinge os direitos da personalidade da pessoa, ou seja, resulta da violação à intimidade, honra e imagem. Esse dano é de tal ordem capaz de provocar uma profunda dor física ou psicológica no lesado.

A indenização por danos morais resta prevista em nossa Magna Carta, em seu artigo 5º, *in verbis*:

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

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Por ser uma lesão que normalmente tem repercussão na intimidade da pessoa, não se cogita de prova desse dano para que haja responsabilização do agente causador.

Nesse sentido, a responsabilização surge no momento em que se verifica a lesão, não se cogitando de prova do dano, uma vez que não se poderia exigir do lesado a prova do seu sofrimento. Dessa forma, o pedido de condenação do empregador por danos morais deve ser analisado sob o prisma da existência ou não da violação (ato ilícito), sendo dispensada a prova do dano.

É certo que as indenizações por danos morais não curam a dor do assediado, porém visam trazer um conforto material à vítima de tamanha agressão psicológica ou física.

Quanto à indenização por dano moral, a Ilustre Professora Maria Helena Diniz, cita em sua obra o caráter reparatório que visa atenuar os constrangimentos sofridos, trazendo algum conforto ao ofendido:

O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão do dano moral, sem pedir um preço por sua dor, mas um lenitivo que atenua, em parte, as conseqüências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o déficit acarretado pelo dano. (...) a fim de que ele possa atenuar alguns prejuízos irreparáveis que sofreu. Assim, com o dinheiro, o lesado poderia abrandar sua dor, propiciando-se alguma distração ou bem estar.³⁸

Com esse conceito, surge o entendimento de que essa reparação não seria pela real correspondência equivalente, qualitativa ou quantitativamente, aos bens perdidos pelo lesado, eis que se tratam de bens imateriais, sem valor instituído.

Contudo, temos também como natureza jurídica da reparação do dano moral o caráter penal, pois, ao mesmo tempo que visa amenizar o sofrimento do lesado, consiste em uma

³⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro, v. 7: responsabilidade civil**. 21 ed. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 93

sanção imposta ao ofensor, visando à diminuição de seu patrimônio, pela indenização paga ao ofendido, visto que o bem jurídico da pessoa não poderá ser violado impunemente.

Em seu curso, os doutrinadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, trazem o caráter punitivo da indenização por danos morais:

“Em segundo lugar, há a finalidade punitiva da responsabilidade civil, que tem por escopo gerar um efeito punitivo pela ausência de cautela na prática de determinados atos, de maneira a persuadir o ofensor a não mais praticá-los e, ainda, tornar público que condutas semelhantes não serão toleradas em face da ordem jurídica, alçando-se na sociedade o equilíbrio e a segurança como funções primordiais do direito.³⁹

Ele acrescenta, ainda, que o alto custo advindo para o causador do dano, visa desmotivá-lo a continuar com a prática destes atos prejudiciais, obrigando-o, conseqüentemente, a se precaver e se prevenir quanto à ocorrência destes atos, concluindo que a prevenção, em verdade, é o objetivo primordial do instituto, principalmente no que tange aos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador, eis que, muito mais importante do que reparar ou indenizar o prejuízo causado à vítima, é prevenir a ocorrência de danos, já que indenização nenhuma é capaz de reparar uma vida humana perdida.

Outrossim, não deve prevalecer apenas o caráter penal, eis que o lesado prefere não ter sofrido o dano, do que receber qualquer indenização que sequer supre integralmente sua perda, a esse respeito discorre a Professora Maria Helena Diniz:

O lesado sempre prefere não ter sofrido qualquer lesão, logo o dinheiro que se lhe dê, qualquer que seja o montante indenizatório arbitrado, jamais faria com que se sentisse compensado.⁴⁰

³⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Tomo I, 4ª Ed. – Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 185

⁴⁰ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro, v. 7: responsabilidade civil**. 21 ed. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 94

Nesse ínterim, nosso ordenamento jurídico aplica a natureza punitiva e compensatória para indenização de dano moral, devendo ser ambos os critérios sopesados no momento da condenação do quantum indenizatório.

Nestes termos, vale trazer à baila a citação do Douto Civilista Sílvio de Salvo Venosa:

Do ponto vista estrito, o dano imaterial, isto é, não patrimonial, é irreparável, insusceptível de avaliação pecuniária porque é incomensurável. A condenação em dinheiro é mero lenitivo para a dor, sendo mais uma satisfação do que uma reparação (Cavaliere Filho, 2000:75). Existe também cunho punitivo marcante nessa modalidade de indenização, mas que não constitui ainda, entre nós, o aspecto mais importante da indenização, embora seja altamente relevante. Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 6.960/2002 acrescenta no art. 944 do presente Código que “a reparação do dano moral deve constituir-se em compensação ao lesado e adequado desestímulo ao lesante”. Como afirmamos, se o julgador estiver aferrolhado a um limite indenizatório, a reparação poderá não cumprir essa finalidade reconhecida pelo próprio legislador.⁴¹

Verifica-se nas decisões judiciais tanto uma tentativa de restituir à vítima o “*status quo ante*”, embora se consiga, em verdade, apenas atenuar a sua dor, quanto a utilização de medidas até pedagógicas de sanção ao agente do dano, revelando seu caráter punitivo, levando-se em consideração parâmetros razoáveis, de forma a não promover o locupletamento da vítima, nem a ruína econômica do ofensor, mas fixar um valor que seja realmente significativo para o patrimônio do empregador.

Neste sentido preceitua o Ministro João Oreste Dalazen:

⁴¹ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. Vol 4., 6ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2006, p. 37

(...) o pagamento do dano moral não é apenas compensação: também constitui sanção ou castigo ao ofensor. Uma vez que o art. 5.º, inc. V, da CF/88 cogita de um critério de proporcionalidade entre a reparação e o agravo infligido à vítima, parece apropriado afirmar que a reparação, além de cumprir uma finalidade de compensação, também ostenta um nítido caráter punitivo ao ofensor, destinado a inibir ou desencorajar, pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa a bens preciosos da personalidade, objeto de tutela jurídica.⁴²

Como se vê, a legislação brasileira aponta para critérios subjetivos para a quantificação do dano moral, alguns deles propostos por Maurício Godinho Delgado, que assim os sistematiza:

a) no tocante ao ato ofensivo em si: sua natureza (se é um tipo civil apenas ou, ao contrário, um tipo penal, por exemplo: a forma como se deu o ato, etc.); sua gravidade (a natureza já induz à conclusão sobre a gravidade, embora esta possa derivar também de outros fatores, como, por exemplo, a permanência no tempo dos efeitos da ofensa); o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge (honra, intimidade, vida privada, por exemplo); b) no tocante à relação do ato com a comunidade: a repercussão do ato (seja quanto à intensidade da repercussão - profunda, leve, etc. - seja quanto à sua abrangência: larga restrita, etc.); c) no tocante à pessoa do ofendido: a intensidade de seu sofrimento ou desgaste; a posição familiar, comunitária ou política do ofendido; seu nível de escolaridade; d) no tocante à pessoa do ofensor: sua posição socioeconômica (tratando-se de empregador pessoa física, evidentemente deve-se tomar também em consideração os aspectos individuais do ofensor); a ocorrência (ou não) de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade; a intensidade do dolo e culpa do praticante do ato ou por ele responsável; e) a existência (ou não) de retratação espontânea e cabal pelo ofensor e a extensão da reparação alcançada por esse meio pelo ofendido. (...) f) arbitramento da indenização deve construir-se pelo cotejo dos

⁴² DALAZEN, João Oreste. **Aspectos do dano moral trabalhista**. In Revista LTR, 64-01, p. 13

critérios enunciados (alíneas "a" até "e" citadas), mediante o pleno exercício das qualidades judicantes (sensatez, equanimidade, isenção, imparcialidade), atentando-se ainda para o seguinte: o montante arbitrado não produza enriquecimento ou empobrecimento sem causa das recíprocas partes; não perca esse montante a harmonia com a noção de proporcionalidade, seja por deixar de compensar adequadamente o mal sofrido, seja por agregar ganhos financeiros superiores a uma compensação razoável pertinente⁴³

Por fim, concluímos que a finalidade dos danos morais é: 1º) reparar a vítima pelos danos causados; 2º) punir o agente pela ausência de cautela; 3º) imprimir um alto custo ao agente para obrigá-lo a se precaver e, assim, alcançar conduta preventiva no futuro.

Quando da quantificação do dano, o julgador deve levar em consideração, entre outros elementos:

(...) a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão das ofensas, (...) a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e a repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido, (...) a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável.⁴⁴

Destarte, o dano moral é inerente a cada sujeito de forma diferenciada, de caráter totalmente subjetivo, eis que o que configura um dano moral para um não o configura para outrem.

Para indenização por danos causados por *bullying* há a necessidade de documentação para constatação do ato ilícito, como por exemplo, filmagens, gravação, e-mail, mensagens de sites ou testemunhas para sua comprovação. Do contrário, qualquer um vai poder abrir processo requerendo indenização, baseando seu pleito em meros aborrecimentos não indenizáveis, ao qual estamos submetidos em nosso dia-a-dia.

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 614

⁴⁴ AZEVEDO JÚNIOR, José Osório de. **Dano Moral e Sua Avaliação**. In Revista do Advogado nº 49, dezembro de 1996, p. 11

Precisamos ter cuidado, porque assédio não é profissão nem, muito menos, fonte de rendimento. Precisamos zelar pelo relacionamento no meio ambiente de trabalho, adotando a comunicação como aliada na luta contra o *bullying*.

A indenização por danos morais não deve ser dada deliberadamente, sob pena de banalização do instituto, mas sim sopesada e aplicada com justiça e equidade.

Isto posto, temos que a situação econômica das partes devem ser preservadas quando do arbitramento da indenização por danos morais, sob pena de configurar o enriquecimento ilícito quando altera o status econômico do ofendido.

CAPÍTULO 12

IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS *ANTIBULLYING*

O *bullying* é uma violência em ascensão em nossa sociedade. Sua propagação tem tomado proporções assustadoras ao longo do mundo, comovendo diversos estudiosos e profissionais a criarem mecanismos aptos a elidir a violência e suas consequências no ser humano.

Neste tópico apresentamos programas *antibullying* bem sucedidos, adotados em alguns países europeus e no Brasil, e sugerimos sua implementação no meio ambiente do trabalho.

1. PROGRAMAS *ANTIBULLYING*

Com sua rápida propagação e crescimento acelerado, o *bullying* vem sendo objeto de estudo ao longo do mundo. Em diversos países foram desenvolvidos e implementados programas *antibullying* visando corrigir tais comportamentos discriminatórios e agressivos, bem como atenuar seus efeitos.

Profissionais da psicologia e educadores do mundo todo têm proposto a criação de programas de combate e prevenção ao *bullying* nas escolas, que pode e deve ser ampliado a todos os meios de convívio humano, principalmente no ambiente de trabalho, onde o adulto passa a maior parte de seu dia, para não dizer de sua vida.

Cleo Fante, educadora, estudiosa e pesquisadora sobre o assunto, idealizou e desenvolveu o 'Programa Educar para a Paz', já implementado em escolas brasileiras com

excelentes resultados. A autora traz em sua obra⁴⁵ programas desenvolvidos em diversos países que passamos a citar.

Na Espanha, foi criado um projeto de investigação e iniciativas de prevenção ao *bullying*, realizado por meio de campanhas e programas desenvolvidos por universidades, com o incentivo do Ministério da Educação e Ciência. O principal programa é o 'Sevilha contra a Violência Escolar', desenvolvido pela Universidade de Sevilha em 1996 e coordenado por Rosário Ortega Ruiz. Tem como objetivo desenvolver a educação de sentimentos e valores e a melhora da convivência e das relações interpessoais.

Na Inglaterra foram desenvolvidos alguns programas inspirados na campanha de intervenção norueguesa realizada na década de 1980. Seus resultados foram transformados no material informativo “*Don't Suffer in Silence*” (Não sofra em silêncio). Outros projetos têm como atuação métodos que incentivam o apoio e a participação dos alunos em programas contra o *bullying*, dentre eles temos o “*The Role of Peer Support Against Scholl Bullying*” (De espectadores a solidários – a função de apoio por parte dos companheiros contra a intimidação na escola), que estimula à amizade e prepara alunos solidários para a mediação e a solução de conflitos, com enfoque preventivo de respeito, segurança pessoal (elevação da auto-estima) e liderança; o *Childline* que coloca uma linha telefônica à disposição de alunos envolvidos com o *bullying*; o *Kidscape* que disponibiliza material informativo visando à segurança das crianças; dentre outros projetos que promovem conferências sobre o tema.

Na Irlanda foi desenvolvido o Programa Educativo da Companhia de Teatro *Sticks and Stones*, a partir da Primeira Conferência Nacional sobre o *Bullying* ocorrida em 1993, que difunde informações sobre o *bullying*, em sua diversidade de atuação, por intermédio de representações teatrais das violências vivenciadas pelos alunos. Em 1996 foi realizada a Primeira Conferência Internacional sobre o *Bullying* e criado um Centro de Investigação e Assessoria do *Bullying*, do Trinity College, que oferece informações, assessoria e orientações psicopedagógicas; recurso de capacitação e desenvolvimento; conferências e oficinas para alunos, pais, professores e adultos nos seus locais de trabalho; materiais didáticos para pais, escolas e organizações que se propuseram a enfrentar o fenômeno; e biblioteca para consultas. Também foi desenvolvido o programa *Childline*, prestado pela Sociedade Irlandesa para a

45 FANTE, Cleo. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz.** 2ª ed. – Campinas, SP: Verus Editora, 2005, p. 82/90

Prevenção da Crueldade nas Crianças. É oferecido à todas as crianças que, via telefone, podem denunciar, anonimamente, os maus-tratos sofridos ou obter orientação do Conselho voluntário.

Na Grécia foi desenvolvido pelo Colégio Moraitis um programa que visa a redução da violência escolar por meio de conscientização; junção de esforços para mudar as atitudes de todos integrantes da comunidade escolar, especialmente dos agressores, por meio de debates em classe; fornecimento de orientação psicopedagógica individual e coletiva; aplicação de reforço e sanções, quando necessários.

Em Portugal foi adotado o programa europeu *Training and Mobility for Research* (TMR). Já em Braga os alunos criaram a Liga dos Alunos Amigos, programa pioneiro objetivando evitar as agressões entre colegas e combater os conflitos entre os escolares. Atua em três vertentes: (i) na formação de diretores de turma que recebem treinamento para ajudar e prevenir situações de agressão; (ii) na criação de grupo de mediadores de conflitos; e (iii) de uma rede socioemocional com o envolvimento dos próprios alunos. Outro projeto é o *Scan Bullying*, ou seja, maus-tratos em *cartoons*, desenvolvidos pela artista gráfica Vera Velez. Esses desenhos retratam uma sucessão de episódios de *bullying* como: coerção, agressão, ameaça, exclusão, gozação, etc., visando maior compreensão das crianças quanto à problemática de identificar os estados emocionais das vítimas, dos agressores e dos colegas, criando motivações, emoções e explicações para os atos.

O trabalho desenvolvido na Finlândia visa uma reestruturação na educação em sua totalidade, trazendo como direito da criança o aprendizado em local seguro. Assim, as escolas devem intervir de imediato quando sinalizado o *bullying*. O projeto 'Uma Confiança Sadia em Si Mesmo', desenvolvido pelo Ministério da Educação, visa fortalecer a imagem que o aluno tem de si, além de oferecer seminários especializados em recursos pedagógicos na prevenção do *bullying* e, também, com a publicação de material informativo educativo que trate das relações humanas. Nesses projetos, a participação do aluno foi de vital importância, que contribuiu, de forma direta, com informações e resultados das campanhas desenvolvidas no ambiente escolar e seu grau de satisfação.

Na Noruega foi desenvolvido, em 1983, por Dan Olweus, o primeiro projeto de conscientização e prevenção contra o *bullying*. Já em 1996, o Ministério da Educação da Noruega criou o *Norwegian Program os Preventing and Managing Bullying in Schools*

(Programa Norueguês de Prevenção e Controle do *Bullying* nas Escolas), que conta com a participação do Conselho de Estudantes. Para tanto, foi criada uma rede de profissionais para ministração de cursos destinados a pais e professores e ajuda às escolas para estabelecimento de planos de prevenção e eliminação do *bullying*.

Na Holanda a iniciativa do combate ao *bullying* se deu pela organização de pais, composta por quatro associações, que desenvolveu uma campanha nacional sobre estratégias para garantir a segurança das crianças nas escolas e propiciar um ambiente feliz e saudável, visando estimular novas perspectivas de futuro. Esta organização acredita que a única forma de combate ao *bullying* é mediante a cooperação entre todos os envolvidos. Esse programa foi aderido por outros países como Itália, Áustria, Bélgica. Dinamarca e Noruega.

No Brasil, um dos programas citados é o “Educar para a Paz”, desenvolvido pela Cleo Fante. É composto de estratégias psicopedagógicas e socioeducacionais que visam à intervenção e à prevenção do *bullying* nas escolas.

Todos os programas citados revelaram efetivo sucesso no combate ao *bullying* e não só podem, como devem, ser adaptados e implementados no meio ambiente do trabalho. É o que sugerimos no tópico a seguir.

2. DAS AÇÕES SOCIAIS A SEREM DESENVOLVIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O primeiro passo para o desenvolvimento de qualquer programa de combate e prevenção ao *bullying* é a consciência da existência do fenômeno e, sobretudo, das consequências geradas às vítimas.

O empregador deve ter a ciência de que no *bullying* todos saem perdendo, principalmente a própria empresa, pois o rendimento dos trabalhadores caem, gera um *marketing* negativo que macula o nome da empresa e surgem indenizações astronômicas de reparação aos danos causados.

Escutar é o caminho. Ouvir com atenção e sem preconceitos o que as pessoas têm a nos dizer é uma forma de conhecê-las melhor e entender as suas reais necessidades.

A conscientização dos trabalhadores sobre o *bullying* é de suma importância e pode ser propagada mediante palestras, seminários, materiais impresso, panfletos informativos, teatros, *cartoons*, treinamentos, dentre outros programas de sucesso comprovado em vários países como exposto no tópico anterior.

A prevenção é o primeiro passo.

Não temos dúvidas de que a melhor forma de neutralizar o assédio moral é por meio de medidas preventivas a serem tomadas na empresa, considerando-se os graves transtornos que o assédio causa na relação de trabalho, bem como os impactos acarretados por uma condenação judicial por reparação dos danos decorrentes do assédio. Dentre as medidas preventivas para neutralizar a eclosão do assédio moral, podemos destacar: a) direito à informação dos trabalhadores, supervisores sobre o que é o assédio moral e as forma de sua configuração, bem como sobre os valores sociais do trabalho e da proteção à dignidade da pessoa humana; b) investimento em estratégias para valorizar os empregados na empresa e melhoria do meio ambiente de trabalho; c) investimentos em cursos de reciclagem profissional; d) diálogo entre empregados e superiores hierárquicos sobre as condições de trabalho; e) educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho; f) contratação de profissionais especializados para melhoria das relações entre os trabalhadores e superiores hierárquicos; f) instituição de normas de condutas em regulamento de empresas, com a participação de representantes de trabalhadores; g) atuação sindical dentro da empresa, com a presença constante do dirigente sindical no local de trabalho.⁴⁶

Além das medidas informativas e adoção de cursos e seminários de reciclagem social, a empresa pode adotar código de conduta, trazendo expressa proibição à prática do *bullying*, inclusive impondo sanção ao empregado que infringir tal norma.

46 SCHIAVI, Mauro. **Aspectos Polêmicos e Atuais do Assédio Moral na Relação de Trabalho**. Artigo disponibilizado em www.epdireito.com.br

Uma opção de grande valia é a contratação de profissional especializado para implementação de programas *antibullying* no ambiente de trabalho com o desenvolvimento de medidas informativas, preventivas e coibitivas do *bullying*.

Como exposto no Capítulo 10 do presente trabalho, o *bullying* pode ser caracterizado como causa equiparada a Acidente do Trabalho, nos termos do artigo 21, inciso II, alíneas 'a' e 'b', da Lei nº 8.213/91.

Em sendo assim, a Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (CIPA), espelhando-se no projeto desenvolvido em Braga/Portugal (Liga dos Alunos Amigos), pode ser treinada para desenvolver um trabalho de diagnóstico e prevenção do *bullying*, bem como mediação dos conflitos entre trabalhadores, visando sempre a propiciação de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Cumprir destacar, também, a importância da intervenção sindical para cessação do *bullying*.

O sindicato é uma associação que objetiva a defesa dos interesses econômicos, sociais e políticos dos seus associados. Assim, o sindicato profissional [que representa a categoria econômica dos trabalhadores] tem o dever de zelar pelo meio ambiente de trabalho seguro e intervir nas relações entre empregador e empregado.

Mauricio Godinho Delgado, ministro do Tribunal Superior do Trabalho, traz em sua obra a conceituação do sindicato.

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.⁴⁷

Utilizando-nos do programa desenvolvido na Holanda, que objetiva o combate ao *bullying* mediante a cooperação entre todos os envolvidos, o sindicato profissional, como

47 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1325

parte interessada direta nas condições do meio ambiente de trabalho, tem o dever de intervir e auxiliar no combate e prevenção contra o *bullying*.

Temos que ter em mente que o Brasil é composto por várias classes econômicas, possuindo no mercado desde empresas de pequeno porte à multinacionais. Sob essa óptica nem todas as empresas tem poderio econômico para implementar uma infraestrutura completa contra o *bullying*, o que torna a participação sindical indispensável.

Na luta contra o *bullying* uma arma de crucial importância é a contratação de um psicólogo, ou outro profissional especializado, para ouvir e orientar as vítimas, fornecendo o suporte emocional necessário para enfrentar, resolver e superar o problema.

Esse suporte especializado pode ser oferecido pelo sindicato profissional da categoria, abrangendo, dessa forma, trabalhadores de empresas de pequeno e médio porte, empresas estas que, via de regra, não possuem condições econômicas para dispor deste profissional à nível empresarial.

Por fim, cabe destacar o projeto adotado pela Irlanda e Inglaterra, o *Childline*, que pode ser implementado pelas empresas como uma ouvidoria.

Ouvidoria é um canal de comunicação e mediação responsável por receber manifestações, reclamações, denúncias, elogios, críticas e sugestões. É por meio deste canal sigiloso que o trabalhador poderá, de forma segura, informar à empresa de *bullying* sofrido ou presenciado, propiciando informações à empresa, que poderá, então, desenvolver mecanismos para o combate efetivo à violência vivenciada.

A ouvidoria tem sua origem no termo '*Ombudsman*' (*ombuds*= representante; *man*= homem). Palavra de origem Sueca, definia o membro do parlamento eleito para atuar como defensor dos interesses do povo, ou seja, quem fazia a mediação entre o Governo e a população.

Isto posto, a ouvidoria visa, a partir da participação do empregado, melhorar as condições do meio ambiente de convívio, trazendo um canal aberto e sigiloso para reclamações e denúncias que serão pontualmente apuradas e solucionadas.

É para isso que serve a Ouvidoria, pois ouvir é entender e perceber pelos sentidos dos ouvidos. Para que isto se dê efetivamente, é preciso aliar ao verbo ouvir a escuta que é tornar-se ou estar atento para ouvir. É estar com os ouvidos cada vez mais apurados na captação o mais fidedigno possível, para registrar os acontecimentos de forma imparcial.⁴⁸

Para a ouvidoria funcionar é necessário garantir três pontos, citados na obra de Dirceu Moreira, a saber: (i) manter sigilo absoluto: se as informações vazarem e forem de conhecimento de todos na empresa, perde-se totalmente a confiança e potencializa as condições de *bullying*; (ii) garantir a confiabilidade das informações: é garantir que as informações serão utilizadas de forma anônima, principalmente as denúncias; e (iii) assegurar a solução do problema: as reivindicações e problemáticas repassadas devem ser respondidas, sob pena de quebra da confiabilidade.

Ailton Rodrigues Ferreira, administrador, gestor de pessoas e RH, esclarece:

A Ouvidoria não pode ser confundida como agente fiscalizador ou aquela que será responsável pela resolução dos problemas. Ela deve atuar de forma imparcial, objetiva no acompanhamento e solução dos casos, de tal forma que estimule a confiabilidade do usuário da Ouvidora.⁴⁹

Essa ouvidora pode ser adotada internamente na empresa ou à nível sindical. Caso a empresa prefira uma estrutura menos complexa, até por seu porte econômico, poderá, também, adotar a 'caixa de sugestões' destinada aos trabalhadores.

Concluimos, portanto, que o mundo está se mobilizando contra o *bullying*, criando armas inovadoras e eficientes contra esta violência. Cabe às empresas adotarem um dos exemplos de sucesso mencionados no tópico acima, ou usar de criatividade na implementação de nova arma *antibullying*, propiciando, assim, um meio ambiente de trabalho saudável e harmônico, como previsto na Constituição Federal.

48 MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do Assédio Moral-Bullying: a violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010, p. 154

49 *Apud* MOREIRA, Dirceu. **Transtorno do Assédio Moral-Bullying: a violência silenciosa**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010, p. 150

CONCLUSÃO

O *bullying* tem se mostrado presente nas relações interpessoais e nos meios de convívio em toda a sociedade. É observado nas escolas, nos parques, em clubes recreativos, em quartel militar, nas empresas, nos condomínios, na vizinhança, etc.

É uma agressão física ou psicológica ocorrida entre pares, de forma intencional, repetida, sem motivo aparente que justifique tal atitude, gerando consequências. Entretanto, não podemos restringi-lo à violência escolar, mas devemos caracterizá-lo em qualquer ambiente social quando preenchido seus requisitos.

Os danos gerados pelo *bullying* ultrapassam a esfera moral e/ou patrimonial da vítima, alcançando toda uma coletividade. Todos sofrem com seu acontecimento, isto porque há séria degradação do meio de convívio, mitigando direitos básicos do ser humano.

A responsabilização criminal do sujeito ativo é um forte aliado no combate ao *bullying*, retirando deste a sensação de impunidade e trazendo a vítima o conforto da justiça, com a real punição do seu agressor.

Ademais, estudos realizados por Albert Bandura demonstraram que o ser humano aprende não só mediante estudo, mas também observando comportamento alheio e o meio de convívio. Assim, a punição do agressor, além de reprimir conduta reiterada desse indivíduo, irá compelir aos demais sujeitos envolvidos a não praticarem os mesmo atos, sob pena de sanção.

Cabe ressaltar que o *bullying* é uma violência que vem crescendo e tomando proporções monstruosas, exigindo, portanto, atitudes enérgicas da coletividade. As autoridades públicas, entidades sindicais, empresas e os próprios trabalhadores devem unir forças contra essa violência que traz prejuízos a todos os envolvidos.

A remediação deste problema social, com pagamento de indenizações ainda que milionárias, não ressarcir a vítima de sua dor moral e real dano sofrido, que poderá ser levado

para sempre em sua bagagem emocional, tampouco impede novas ocorrências agressivas. A sociedade deve adotar postura preventiva contra o *bullying*.

O primeiro passo para o combate e prevenção do *bullying* é a conscientização de toda a comunidade sobre o assunto, o que pode ser feito por meio de palestras, cursos, impressos e outros meios de comunicação.

No ambiente de trabalho, o *bullying* poderá ser configurado como causa equiparada ao acidente do trabalho (art. 21, II, “a” e “b”, Lei 8.213/91), ensejando, além das reparações civis, a concessão de benefícios previdenciários e a estabilidade acidentária, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/91.

Nesse contexto, visando sua prevenção, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – deverá atuar na repressão deste fenômeno no ambiente do trabalho, informando ao empregador as fontes causadoras do *bullying*, bem como sugerindo a implementação de programas *antibullying* e outras medidas que se façam necessárias para impedir o dano às vítimas potenciais.

Sua competência resta prevista na NR5 do MTE, que dispõe sobre o objetivo da CIPA que é a *prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador*.

Por fim, é importante ter em mente que o *bullying* no ambiente de trabalho prejudica o próprio empregador, vez que tal violência influi em todo processo produtivo e na qualidade de vida dos indivíduos daquele meio social, além de ter que suportar indenizações por danos causados por seus prepostos.

Isto posto, é indispensável que as empresas adotem meios preventivos e aptos a elidir tamanha violência, que se configurará somente com a prática reiterada. Nestes termos, se o empregador obstar a violência quando da primeira conduta agressiva, o *bullying* será ceifado em sua raiz, sem que cause danos às vítimas e aos demais trabalhadores, garantindo, assim, os direitos basilares de dignidade, saúde e higiene no ambiente laboral.

BIBLIOGRAFIA

Livros

- BRITO, Leonardo Silva. Responsabilidade penal do “Bullying” no Brasil. – São Paulo: Blucher Acadêmico, 2009.
- CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 33ª ed. atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2008.
- CANDAU, Vera Maria. Reinventar a escola. 2001. 3ª Edição. Petrópolis: Vozes.
- CAMARGO, Carolina Giannoni. “Brincadeiras” que fazem chorar!: Introdução ao fenômeno Bullying – São Paulo: All Print Editora, 2009.
- CHALITA, Gabriel. Pedagogia da Amizade – *bullying*: o sofrimento das vítimas e dos agressores – São Paulo: Editora Gente, 2008.
- Código Civil Comentado – coordenador até a 5ª ed. Ricardo Fiuza. 6ª ed. rev. e atual. – coordenação de Regina Beatriz Tavares da Silva – São Paulo: Saraiva, 2008. Vários Autores.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 7ª ed. – São Paulo: LTr, 2008.
- DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil brasileiro, v. 7: responsabilidade civil. 21 ed. - São Paulo: Saraiva, 2007, p. 94
- DINIZ, Maria Helena. Código Civil Anotado. 9ª ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002) – São Paulo: Saraiva, 2003.
- FANTE, Cleo. Fenômeno Bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz, 2ª ed. rev. e ampl. – Campinas, SP: Verus Editora, 2005.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. Tomo I, 4ª Ed. – Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 185
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Altas.

- MOREIRA, Dirceu. Transtorno do assédio moral-bullying: a violência silenciosa – Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Dano Moral na Relação de Emprego. 3ª ed.; São Paulo: LTR, 2002.
- RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil. Vol. IV, 12ª ed. - São Paulo: Saraiva.
- SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho comentada. 37ª Ed. Atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco; São Paulo: LTr, 2004.
- SILVA, Ana Beatriz Barbosa Silva. Bullying: mentes perigosas nas escolas. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.
- SOLOMON, Andrew. O Demônio Do Meio-Dia. Uma anatomia da depressão, Rio de Janeiro: Objetiva, 2002.
- TEIXEIRA, Gustavo. Transtornos comportamentais na infância e adolescência. São Paulo: Editora Rubio, 2006.
- VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil. Vol. 4., 6ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

Artigos e Trabalhos

- AZEVEDO JÚNIOR, José Osório de. Dano Moral e Sua Avaliação. *In* Revista do Advogado nº 49, dezembro de 1996.
- CARVALHO, Gisele Mendes. O Assédio Moral no Trabalho e a Tutela Penal da Integridade Moral. Publicado na RT 901/369
- CALHAU, Lélío Braga. *Bullying*, Criminologia e a Contribuição de Albert Bandura. Revista de Estudos Criminais. Jul/Set. 2009.
- DALAZEN, João Oreste. Aspectos do dano moral trabalhista. *In* Revista LTR, 64-01.

LEITE, Ivana. Responsabilidade pela violência infantojuvenil. Revista Visão Jurídica, nº 56, Editora Escala.

NOGUEIRA, Rosana Maria César Del Picchia de Araújo. Violências nas Escolas e Juventude: um estudo sobre o bullying escolar. Tese apresentada à Banca Examinadora da PUC/SP, 2007.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos Polêmicos e Atuais do Assédio Moral na Relação de Trabalho. Artigo disponibilizado em www.epdireito.com.br

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. Publicado na RDT 103/142

TROCCOLI, Ana Luiza. Assédio Moral e Relações de Trabalho na Atualizada: um breve estudo. Publicado na RIASP 18/47