

**ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:
POSSIBILIDADE DE REPARAÇÃO CIVIL**

**INTIMIDACIÓN MORAL Y RESPONSABILIDAD MORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA: LA POSIBILIDAD DE REPARACIÓN CIVIL**

Gisele Rodrigues Veneri*

Okçana Yuri Bueno Rodrigues**

RESUMO: A presente pesquisa teve por objetivo conceituar o assédio moral e, a partir de sua caracterização e delimitação, explorar a responsabilidade civil estatal enquanto na figura de empregador. Isto por que o assédio moral, ao contrário do que a maioria possa imaginar, não ocorre necessariamente de modo vertical e ascendente. O assédio moral não respeita hierarquias, podendo ocorrer de inúmeras maneiras, tais como: chefia para subordinado; subordinado para chefia; colega de trabalho de mesma hierarquia; ou até mesmo de modo misto, em que mais de uma espécie pode ocorrer de modo simultâneo. O assédio pode ser caracterizado como uma das agressões de mais difícil comprovação, vez que em sua maioria o assediador a realiza de modo velado, sem deixar rastros aparentes, contudo com inúmeras consequências à saúde do trabalhador. Causando medo e constrangimento à vítima, a qual em decorrência da pressão sofrida muitas vezes permanece inerte às investidas ofensivas. A Administração Pública, por sua vez, em virtude do seu poder/dever de evitar a perpetuação do assédio, deverá se utilizar de meios legais e eficazes para uma verdadeira coação e responsabilização daqueles que a praticam. Para tanto mister se faz analisar os direitos fundamentais dos trabalhadores e seus direitos de personalidade face à obrigação estatal de proteger sua integridade e inviolabilidade, seja em decorrência de sua responsabilidade objetiva frente aos atos praticados por seus servidores e agentes públicos, ou até mesmo em razão de sua omissão quando incumbida do dever estatal de garantir a inviolabilidade dos direitos fundamentais dos seus tutelados. Assim, uma vez analisado o assédio moral e alguns dos direitos da personalidade dos trabalhadores, passou-se à verificar a possibilidade de reparação estatal quando de sua omissão e sua ação quanto ao assédio moral ocorrido nas dependências dos próprios públicos e do dever de cuidado para com os quadros funcionais públicos. Isto porque, independente do empregador, a dignidade da pessoa humana do trabalhador deve ser alvo de permanente cuidado.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Responsabilidade Civil Estatal; Dever de Reparação

* Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Advogada sindicalista, de Direito Público e Privado. E-mail: giveneri@hotmail.com

** Graduada em Direito pelo Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR); Pós Graduada em Direito do Estado pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Mestre em Direitos da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), Maringá-PR. Advogada Trabalhista de Direito Público e Privado. E-mail: ok_rodrigues@globo.com

RESUMEN: Esta investigación tuvo como objetivo conceptualizar y la intimidación moral, e después su caracterización y delimitación, explorar la responsabilidad del Estado, mientras en la figura del empresario. Esta es la razón por la intimidación, al contrario de lo que muchos podrían pensar, no es necesariamente lo vertical y ascendente. La intimidación no respeta jerarquías y puede ocurrir de muchas maneras, tales como: el liderazgo de subordinar, subordinado al liderazgo, compañero de trabajo de misma jerarquía, o incluso el modo mixto, en el que pueden ocurrir al mismo tiempo más de una especie. La intimidación puede ser caracterizada como una de los asaltos más difíciles de probar, ya que sobre todo el acosador realiza de forma velada, sin rastro aparente, sin embargo, con numerosas consecuencias para la salud de los trabajadores. Provocar el miedo y la vergüenza a la víctima, que sufrió como consecuencia de la presión a menudo permanece inerte a las embestidas ofensivas. La administración pública, a su vez, en virtud de su poder / deber de evitar la perpetuación de acoso debe utilizarse y los medios legales eficaces para una verdadera limitación y responsabilidad de quienes lo practican. Por lo tanto se hizo para analizar los derechos fundamentales de los trabajadores y su relación con la obligación de la personalidad del Estado los derechos para proteger su integridad e inviolabilidad, ya sea debido a su estricta responsabilidad frente a los actos cometidos por sus agentes y los funcionarios públicos, o incluso debido responsable de su omisión en el deber del Estado de garantizar la inviolabilidad de los derechos fundamentales de sus súbditos. Así, una vez considerada la intimidación y algunos de los derechos de la personalidad de los trabajadores, se acercó para comprobar la posibilidad de reparar el estado cuando su omisión y de acción respecto a la intimidación se produjeron en las instalaciones de su propio público y el deber de diligencia personal con el público. Esto se debe a que, con independencia de la empresa, la dignidad humana del trabajador debe ser objeto de atención continua.

PALABRAS-CLAVE: Intimidación Moral; Responsabilidad del Estado; Deber de Reparación

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

É notório o desenvolvimento do direito do trabalho, ainda mais quando se leva em consideração as conquistas alcançadas ao longo dos anos pelos trabalhadores brasileiros.

A busca por reconhecimento dos direitos e deveres dos trabalhadores tem ido muito além do que a simples prestação jurisdicional à relação empregado/empregador como simples mão-de-obra.

Isto porque é crescente o entendimento que o ambiente de trabalho está diretamente relacionado ao bem estar do trabalhador, e quando este tem seus direitos violados, certamente os reflexos aparecerão em sua saúde física, psíquica ou até mesmo familiar, cuja consequência acaba por atingir a sociedade como um todo.

Justamente neste sentido, o de garantir a saúde do trabalhador, neste inclusos os servidores e funcionários públicos, o assédio moral, sua prevenção e responsabilização são temas vem que sendo fortemente debatido nos mais variados ramos da ciência.

O assédio moral, quando presente, vai de encontro a preceitos estabelecidos na própria Constituição Federal Brasileira de 1988, vez que acaba por atingir direta, ou indiretamente, um dos princípios fundamentais nela elencado, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, por meio da análise de pesquisas realizadas por psicólogos, doutrinadores e estudiosos, tem-se o intuito de buscar elucidar quando a agressão pode ser caracterizada como assédio moral e qual a responsabilidade da Administração Pública face à afronta aos direitos de personalidade.

2 DO ASSÉDIO MORAL

Para que se possa coibir e evitar o assédio moral nas relações de trabalho, é necessário que se entenda como se originou o debate acerca do assunto, quais suas características e consequências, sobretudo na vida do trabalhador assediado.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

Muitos doutrinadores ao tratarem do contexto histórico do Assédio Moral afirmam que sua presença é tão antiga quanto as relações de trabalho. Porém somente nas últimas décadas o tema ganhou relevância. Isso se deve principalmente à divulgação de estudos realizados na área de Psicologia, desenvolvidos na Europa, em especial na França, com ênfase voltada ao mundo do trabalho.¹ Foi a partir de estudos realizados no ramo da Psicologia que o assédio moral começou a chamar a atenção de estudiosos de outros ramos da ciência.

Assim, com o início do debate acerca do assunto, foi possível perceber que na verdade o tema é multidisciplinar e que o diagnóstico e prevenção mais precisos dependem, também, da Sociologia e do Direito, vez que sua coação depende do conhecimento dos principais focos originadores do problema.

Um dos percussores do estudo acerca do Assédio Moral, Heinz Leymann, médico

¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 38.

alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho na Suécia, definiu tal patologia:

[...] a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um período prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.²

Na esfera jurídica o tema passou a ser novamente discutido após a publicação da obra *Assédio Moral e violência perversa no cotidiano* da psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen. Ao citar o estudo realizado por Hirigoyen, a autora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, mostra que a obra reacendeu as discussões ao tratar de relatos reais, e ainda, as conseqüências que ocasionaram à saúde das vítimas.³

A repercussão foi tamanha que fez com que a psicanalista publicasse uma segunda obra, *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*, desta vez buscando definir o que vem a ser o assédio moral.

A partir de então, percebeu-se a necessidade cada vez mais crescente da intervenção estatal na criação de lei trabalhista capaz de disciplinar o assunto.

No Brasil, o tema passou a ser recentemente debatido, tendo sua repercussão atingido maior intensidade após a apresentação, em maio de 2000, da dissertação de mestrado da Dra. Margarida Barreto, denominada *Uma jornada de Humilhações*, estudo que chamou a atenção de parlamentares e sindicalistas acerca da importância em coibir a prática desta conduta cada vez mais presente nas relações de trabalho.

2.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Para que se possa legislar acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando coibir suas mais variadas manifestações, é preciso que se entenda o que vem a ser o assédio moral em si.

Para a Dra. Margarida Barreto, pioneira no assunto no Brasil, o assédio moral pode ser definido como sendo:

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Editora LTr, 2006, p. 886.

³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 40.

É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.⁴

Embora seja possível perceber que o assédio moral pode ser presenciado em diversos setores, dentre eles o familiar e o social, este estudo busca fazer uma análise específica do assédio moral no ambiente de trabalho. Assim, ao analisar a evolução dos direitos trabalhistas, os avanços e conquistas alcançados pelos trabalhadores são notórios. Entretanto, o assédio moral ainda é um assunto que padece de regulamentação no âmbito Federal.

Apesar de ainda não ter sido tipificado como crime ou inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, esta matéria vem sido largamente debatida na sociedade e tem obtido como resposta a aprovação de diversas Leis Municipais e Estaduais que visam tratar do assunto.

O Assédio Moral, especificamente no ambiente de trabalho, pode ser caracterizado como uma degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Desta forma, pode-se dizer que o Assédio Moral está presente nas relações de trabalho quando ações, de forma reiterada, acabam por atingir a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

Para Margarida Barreto, quando se trata do assédio moral no ambiente de trabalho é possível caracterizá-lo como sendo:

[...] exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos

⁴ BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho*: chega de humilhação. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.⁵

Desta forma, embora aparentemente atual, este fenômeno não é novo, muito pelo contrário, com sua conceituação e esclarecimentos cada vez maiores acerca do assunto, é possível constatar que fatores anteriormente definidos como *stress* ou até mesmo conflitos naturais entre colegas de trabalhos, muitas vezes tratavam-se da presença do Assédio Moral, cujo diagnóstico tem sido detectado com uma facilidade cada vez maior.

Ademais, a economia em ritmo cada vez mais acelerado, em que a competitividade profissional é intensamente incentivada, em que o índice de desemprego e terceirização do trabalho são crescentes, acabam propiciando o aumento do assédio nas relações de trabalho.

É válido lembrar que sua manifestação é expressa não somente através de comportamentos vexatórios ou intimidadores, mas também através de outros métodos como gestos, palavras ou escritos, capazes de fazer com que o trabalhador se sinta em situação degradante, e ainda, que tais manifestações sejam feitas de forma intencional.

Com o intuito de melhor visualizar quando o assédio moral se faz presente, Hirigoyen⁶ o separou didaticamente em quatro categorias:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.

⁵ BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação*. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 110.

- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem o colega de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros).
- É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens e de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhes tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física e sexual.

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).

- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Assim, mesmo que tais comportamentos por si só já caracterizem uma situação de violência ou agressão psicológica, é justamente a repetitividade e intencionalidade são os elementos que caracterizam o assédio moral e o diferenciam das agressões psicológicas pontuais e dos conflitos nas relações interpessoais.

3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL E AS RELAÇÕES ESTABELECIDAS ENTRE ELES

A partir do momento em que é possível identificar quando e como o assédio moral está presente, faz-se mister qualificar quem são os verdadeiros sujeitos desta “agressão”. Contudo, Maria Aparecida Alkimin⁷ esclarece que o assédio moral pode ser caracterizado pela presença dos seguintes elementos:

- a) Sujeitos: sujeito ativo (assediador) – empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) – empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado;
- b) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;
- c) Reiteração e sistematização;
- d) Consciência do agente.

Assim, importante se faz identificar quem são os sujeitos de tal relação.

3.1 SUJEITOS

Quanto aos sujeitos do Assédio Moral, Alkimin assim os define:

A conduta, ato ou comportamento hostil, degradante, humilhante, vexatório que causa sofrimento psicológico e doença psicossomática na vítima, ferindo sua auto-estima, dignidade e personalidade, pode partir do empregador ou superior hierárquico subordinado a este, de algum colega de serviço ou também pode acontecer de um subordinado destinar condutas assediadas contra um superior hierárquico (assédio ascendente). Evidentemente, uma pessoa que não participe ativamente do ambiente de trabalho não poderá ser vítima de assédio moral, pois, em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta do assediante, a vítima tem que integrar a organização do trabalho laboral, logo, o trabalhador eventual que comparece

⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2006, p 41

na empresa esporadicamente não poderia, em tese, ser vítima do assédio moral.⁸

Assim, nos quadros funcionais do poder público, ao contrário da convicção que muitos podem vir a possuir, o assédio moral não é praticado somente entre empregado (servidor) e empregador (chefias que representam a Administração Pública). Pelo contrário, conforme ensina a citada doutrinadora, esta agressão pode se dar inclusive de subordinado para superior e até mesmo entre colegas de trabalho.

3.2 O SUJEITO VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL

Ao contrário do que muitos podem vir a imaginar, a vítima do assédio moral nem sempre é a pessoa mais frágil da empresa/setor, pelo contrário, aqueles que possuem maior potencial produtivo e destaque nas organizações cada vez mais são identificados como vítimas deste tipo de agressão.

Segundo a autora Márcia Novaes Guedes⁹, normalmente vítima em potencial é aquela que leva o agressor a se sentir ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo.

Desta forma, a vítima – por ser normalmente dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma auto-estima grande – faz com que suas qualidades levem o agressor a usar de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a auto-estima, o senso de justiça, levando a sua destruição profissional e psicológica.

4 DAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Definidos os sujeitos do assédio moral, resta caracterizar a agressão quanto a sua espécie. Para tanto, divide-se o assédio moral em quatro categorias: Assédio vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

4.1 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE

⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2006, p. 41.

⁹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 167.

Visto com maior frequência, este conflito ocorre quando os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a crer que tem que aceitar tudo o que é imposto se quiserem manter seu emprego. Importante referir aqui, a comparação de Marie-France Hirigoyen:

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.¹⁰

Por ser esse tipo de assédio cometido pela chefia, é sem dúvida o mais gravoso, vez que a vítima fica mais desamparada e desprotegida, tendo piores consequências psicológicas ou físicas.

4.2 ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE

Acontece raríssimas vezes, pode ser desencadeado por diversos motivos, como por exemplo, quando o superior hierárquico excede nos poderes de mando e adota uma postura totalmente autoritária, ou pelo contrário, quando um superior recém contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não despense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo.

Isso pode levar a um nível de descrédito que tende a desencadear o assédio moral. Para a autora Márcia Novaes Guedes:

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.¹¹

Embora não tão usual, este tipo de assédio também deve ser fortemente reprimido, vez que a vítima, independente do seu nível hierárquico, sofre com esta violência psicológica. Maria Aparecida Alkimin ao definir esta espécie de assédio ressalta, ainda, que:

¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 112.

¹¹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 37.

[...] a vítima tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso de superior hierárquico que, mesmo ferido na auto-estima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade [...]¹²

4.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Como o próprio nome já sugere, este tipo de assédio ocorre de forma horizontal, lateral, ou seja, entre pessoas de mesma hierarquia.

O assédio horizontal pode ser percebido com maior intensidade em ambientes em que os empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção.

Segundo Alkimin o assédio horizontal manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores:

[...] a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.¹³

No mesmo sentido, ao qualificar o assédio horizontal, Guedes caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.¹⁴

Desta forma, pode-se perceber que o assédio moral não é uma agressão praticada exclusivamente por um único sujeito, podendo partir a agressão tanto de um colega como de vários. A inveja e inimizades pessoais aparecem também como causadores do conflito.

¹² ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2006, p 65

¹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2006, p 64.

¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 37.

Assim, resta claro o papel importante que a Administração Municipal possui como repreensora deste ato, enquanto no papel de empregador, devendo intervir de maneira justa, educativa, aplicando sanções ao agressor independente do cargo ocupado, pois do contrário, havendo o apoio de um superior a um dos colegas, isto poderia reforçar o processo de assédio moral.

4.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

Por fim, mas não menos importante, um quarto tipo de assédio moral, o chamado assédio moral misto, cuja frequência é mais rara, porém não é nula.

Este tipo de agressão ocorre quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico. Sua presença normalmente é percebida em empregos onde há alta competitividade interna e má gerenciamento de recursos humanos, bem como em locais de trabalho onde impera a gestão por estresse, onde a chefia imprime um nível elevadíssimo de exigência. Ao qualificar esta espécie de assédio Marie-France Hirigoyen ensina que:

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. [...] Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado.¹⁵

Deste modo, pode-se dizer que o assédio moral misto é uma forma violenta de manifestação, vez que a vítima passa a ser hostilizada não só pelos colegas, ou somente pela chefia, mas por ambos.

5 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Por se tratar de uma agressão séria e silenciosa, que ocorre gradativamente e de formas reiteradas, o assédio moral acaba por ocasionar danos de grande monta às suas vítimas.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 114.

É preciso que se compreenda quais as consequências acarretadas aos sujeitos do assédio, para que posteriormente seja feita uma análise das formas de coibi-las e até mesmo repara-las de maneira eficiente.

5.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADO

Com a prática de assédio moral, a vida do assediado recebe uma interferência direta em decorrência da humilhação por ele sofrida, acarretando em problemas de saúde tanto físicos, quanto mentais.

Homens e mulheres reagem de forma diferente em relação ao assédio, conforme preconiza a precursora do Assédio Moral no Brasil, Margarida Barreto, predominando entre as mulheres emoções tristes, crises de choro, mágoas, isolamento, angústia, ansiedade, distúrbios de sono, desenvolvimento de alcoolismo, uma vez que a bebida é procurada para esquecer o sofrimento.

Em relação aos homens, o sofrimento é na maior parte das vezes silencioso, o sentimento de fracasso é muito grande, confusões mentais, hipertensão, sentimento de vingança, pensamentos suicidas. Como permanecem silentes, muitas vezes com vergonha de assumir o assédio, a dor masculina é ainda mais devastadora, por diversas vezes resultado em depressão profunda.

Ademais, são frequentes os casos de crises de cefaléia, dores lombares, bem como diversas outras enfermidades adquiridas em razão da baixa imunidade, proporcionada pelo desequilíbrio mental do trabalhador.

5.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O SERVIDOR ASSEDIANTE

Em que pese não haver uma legislação nacional que regulamente o assédio moral, o código civil, aplicado à espécie, *in verbis*:

Art. 186. Considera ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral

Art. 187. Cometerá ato ilícito o empregador, ou, aquele que receber poderes delegados deste, quando ao exercer o legítimo poder de direção e comando

exceder manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos costumes.¹⁶

Os diversos projetos de lei em tramite pelo país, em sua maioria, buscam identificar a figura do assediador, bem como, penalizá-lo, para que o assédio moral possa ser reduzido á medida em que as ações praticadas pelos empregados ou prepostos da empresa têm reflexos não somente em relação à pessoa jurídica, mas individualizar a conduta e responsabilizar o agressor diretamente, de forma solidária, com o intuito de desta maneira, sensibilizar o assediador, em sua maioria das vezes o superior hierárquico, para que com esta individualização, diminua-se a prática de assédio.

Contudo, ainda que inexista legislação pertinente à matéria, o judiciário pode ser provocado e em razão dos princípios que norteiam o direito, dirimir a causa, buscando a solução do conflito e a responsabilização dos agentes causadores do assédio.

5.3 CONSEQUÊNCIAS PENAIS

Assim havendo carência de legislação com o intuito de coibir ou até mesmo reparar os danos causados pelo empregado enquanto assediador, não há, também, no ordenamento jurídico brasileiro uma legislação que tipifique o Assédio Moral como tipo penal, no entanto muitas vezes suas consequências acabam ofendendo elementos que possuem tal proteção.

De acordo com o princípio maior da área penal “*não há crime sem lei anterior que o defina nem penal sem a respectiva cominação legal*”¹⁷, assim a carência de tipificação do assédio moral como crime, faz com que não seja possível enquadrar o agressor neste tipo de conduta.

No entanto, conforme ensina Rufino¹⁸, dependendo da conduta assediante, a vítima poderá encontrar proteção no Código Penal Brasileiro para os “crimes contra a honra” (CP, art. 139 e 140), crime de “maus tratos” (CP, art. 136), constrangimento ilegal (CP, art. 136, no capítulo dos Crimes contra Liberdade Individual), todos cominados com penas restritivas à liberdade.

¹⁶ ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Vademecum Universitário de Direito*. 8. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2005.

¹⁷ BRASIL. *Código Penal Brasileiro*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 10 ago. 2013

¹⁸ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Consequências do assédio moral no contrato de Trabalho: Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2006, p. 88.

5.4 CONSEQUÊNCIAS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Para a administração pública em geral, são tímidas as tentativas de responsabilização do Estado quando detectado o assédio moral nos quadros funcionais. No Poder Público, assim como na empresa privada, o assédio moral deve ser coibido, bem como indenizado.

Ainda, o Estado pode ser agente comissivo da lesão gerada pelo assédio quando este, por meio de seus agentes, assedia seus próprios servidores, quando chefias ou os chefes dos Poderes agem contrariando os princípios administrativos e trabalhistas de proteção à dignidade da pessoa humana e do trabalhador. Mas, pode, também, ser agente de lesão quando se omite e não age para que o assédio moral que existe (misto ou horizontalmente) cesse, e neste caso a conduta omissiva do Estado deve, da mesma forma, ser reprimida.

Contudo, para que se entenda qual a responsabilização do Estado nestes casos, mister se faz entender quando o Poder Público é omissivo ou comissivo em suas condutas.

6 DA CONDUTA GERADORA DO DANO DE ACORDO COM O NEXO CAUSAL

Visto que a responsabilidade estatal não se resume tão somente à indenização patrimonial decorrente de conduta objetiva. Faz-se pertinente a distinção das condutas do Estado e das responsabilidades por elas geradas.

Como não se desconhece, quando se fala em responsabilidade civil do Estado, deve-se esclarecer que essa responsabilidade desenvolveu-se em dois planos distintos: aquele que decorre da obrigação de reparar por força da teoria do risco administrativo, de sorte que basta a ação, o nexo de causalidade e o resultado lesivo para nascer a obrigação de reparar, tendo em vista a necessidade do Estado de tutelar o cidadão; e o que decorre da omissão, de sua má atuação, das falhas do serviço, e, então, nestes casos, o Estado se equipara a qualquer outra pessoa e responderá subjetivamente se atuou mediante culpa¹⁹.

Diante desta diferenciação merece análise o nexo causal do dano conforme a conduta que a suscitou, se por ação ou omissão.

¹⁹ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1124.

[...] o Estado pode causar danos aos administrados por ato comissivo ou omissivo. Na primeira hipótese sua responsabilidade é objetiva, se o ato decorre da atuação de seus agentes; na segunda, será subjetiva²⁰.

Assim, se a culpa for subjetiva haverá a necessidade de se comprovar a falha do Estado, a negligência ou até mesmo imprudência; mas se for objetiva a culpa será presumida e então será apurada a conduta do agente ou a existência das excludentes de responsabilização já mencionadas.

6.1 DEVER DE REPARAÇÃO DECORRENTE DE CONDUTAS ESTATAIS COMISSIVAS

O dever de reparação oriundo de uma conduta comissiva do Estado é aquele que decorre da teoria do risco administrativo fundamentado na Constituição Federal artigo 37, § 6º, onde para sua configuração exige apenas que três requisitos estejam presentes na relação, sendo eles: a ação do Estado, o nexo de causalidade e o resultado lesivo²¹. Veja-se:

O art. 107 da CF/69 e o art. 37, § 6º, da atual Carta Magna seguiram a linha traçada na Constituição Federal de 1946, orientando-se pela doutrina do Direito Público e mantendo a responsabilidade civil objetiva da Administração, sob a modalidade do *risco administrativo*²².

Sobre a teoria do risco administrativo, Rui Stoco traz em seu *Tratado de Responsabilidade Civil* que a mesma tem por fundamento a igualdade de direitos, a fim de que se restabeleça o equilíbrio da justiça comutativa²³. Ainda com base nisto se afirma que por se tratar de responsabilidade objetiva a reparação estatal se dá com ou sem a existência de culpa, isto por ser extracontratual, como bem ensina:

²⁰ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1125.

²¹ COSTA, Elisson Pereira da. *Direito Administrativo II: organização da administração, responsabilidade civil do Estado, agentes públicos e controle da administração*. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 56.

²²STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p.1123.

²³ “Assim, dado que um indivíduo seja lesado nos seus direitos, como condição ou necessidade do bem comum, segue-se que os efeitos da lesão, ou os encargos de sua reparação, devem ser igualmente repartidos por toda a coletividade, isto é, satisfeitos pelo Estado, a fim de que, por este modo, se restabeleça o equilíbrio da justiça comutativa”. (STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1125)

Mostra-se impositiva essa distinção, cabendo reiterar que só se admite falar em responsabilidade objetiva quando se refira à responsabilidade extracontratual do Estado por ato de seus agentes.

Essa diferenciação é importante, pois a Carta Magna impõe a responsabilidade objetiva do Estado pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, agindo com ou sem culpa, causarem a terceiros e não às pessoas físicas ou jurídicas por ele contratadas²⁴.

Por se tratar de um dever que tem requisitos certos e determinação legal específica para o cumprimento, a reparação estatal decorrente de conduta comissiva, com ou sem culpa do agente público envolvido, é uma matéria com bases certas e cujo exercício os tribunais não tem tido dificuldade de aplicação, até mesmo quando se trata de direitos da personalidade²⁵.

6.2 DEVER DE REPARAÇÃO DECORRENTE DE CONDUTAS ESTATAIS OMISSIVAS

Na omissão estatal, ou na falha na prestação de serviço público, o nexo causal não pode ser identificado da mesma forma que quando auferido o nexo causal que será reparado por força da teoria do risco administrativo. Neste caso o nexo causal é obtido por um “juízo hipotético no qual se inclui a conduta exigível e que foi omitida, verificando se com ela haveria ou não a produção do resultado lesivo. [...] A omissão tem relevância para o Direito quando importar a inobservância de um dever de agir²⁶”.

Cabe destacar que a omissão estatal abrange também a ação tardia ou ineficiente do Estado. Tendo o ente público o dever de agir e não o fazendo está descumprindo seu dever legal. Descumpre quando não impede que eventual evento lesivo ocorra, assim como

²⁴ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p.1125.

²⁵ *Recurso ex officio e apelação cível. Responsabilidade civil do Estado. Fazenda Municipal. Menor portadora de meningite mal atendida em hospital da rede municipal. Demora no atendimento e no diagnóstico que importou em graves seqüelas, inclusive com perda de membros e função. Desídia e negligência reconhecidas. Ação julgada procedente. Manutenção. Indenização por danos material e moral assegurada. Recursos improvidos [...]*. (TJSP – 3ª C. Dir. Público – Ap. 43.391-5/6 – Rel. Rui Stoco – j. 05.10.99 – JTJ-LEX 225/96 – Bol. AASP 2.248/228,28.01 a 03.02.2002).

(STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 1285)

²⁶ SERRANO JUNIOR, Odoné. A Imputação de Responsabilidade de Reparar Danos à Fazenda Pública e a Questão do Nexo Causal. In LEITE, Eduardo de Oliveira; CASETARI (coord.). *Grandes Temas da Atualidade*. Rio de Janeiro: Forense, 2006, v. 6, p. 482.

descumpre quando não desempenha encargo que lhe foi legalmente designado. Bem como quando age com imprudência, negligência ou imperícia²⁷.

Contrapõe-se com vantagem, Celso Antônio à posição da respeitada autora citada²⁸, afirmando:

“Quando o dano foi possível em decorrência de uma omissão do Estado (o serviço não funcionou, funcionou tardia ou ineficientemente), é de aplicar-se a teoria da responsabilidade objetiva. [...] Deveras, caso o Poder Público não estivesse obrigado a impedir o acontecimento danoso, faltaria razão para impor-lhe o encargo de suportar patrimonialmente as consequências da lesão. Logo, a responsabilidade estatal por ato omissivo é sempre responsabilidade por comportamento *ilícito*. E sendo responsabilidade por ilícito é necessariamente subjetiva, pois não há conduta ilícita do Estado (embora do particular possa haver) que não seja proveniente de negligência, imprudência ou imperícia (culpa) ou, então, deliberado propósito de violar a norma que o constituía em da obrigação (dolo)”. (*Ato Administrativo e Direitos...* cit, p. 144-145). O argumento é irresponsável. [...].²⁹

No entanto há que se notar que não tendo o Estado o dever de agir a sua omissão não gera responsabilidade. Isto porque o dever de reparação por responsabilidade subjetiva surge de uma ação ilícita estatal, qual seja, a inércia diante de uma obrigação legal. Mas, não havendo a obrigação legal não há ilicitude na inação do Estado, como asseverou a Ministra Eliana Calmon em um de seus votos:

Portanto, a responsabilidade estatal por omissão, a referência é sempre sobre o elemento subjetivo, dolo ou culpa, visto que só a inação ilícita rende ensejo a indenização. Se o Estado não tem o dever de agir, sua inação é inteiramente inócua para efeito de responsabilidade (cf. lição de Eliana Calmon, RT 836/151)³⁰.

Da mesma forma, se comprovado for que o ente público agiu, a todo momento, com cautela e a diligência devida não há como condená-lo à reparação. E, tal análise deve ser feita caso a caso, justamente pelo fato de que a responsabilidade aplicada será a subjetiva.

²⁷ Segundo o Ministro Carlos Velloso, “tratando-se de ato omissivo do Poder Público, a responsabilidade civil por esse ato é subjetiva, pelo que exige dolo ou culpa, em sentido estrito, esta numa de suas três vertentes – a negligência, a imperícia ou a imprudência” (2ªT. RE 372.472 – j. 04.11.2003)²⁷.

²⁸ A autora citada trata-se de Weida Zancaner Brunini, que afirma: “No mais, tem a teoria objetiva, a nosso ver, condições, em nosso país, de subsumir a teoria objetiva”. (**Da Responsabilidade Extracontratual da Administração Pública**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981, p. 32)

²⁹ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1127.

³⁰ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1126.

No entanto inúmeros³¹ são os casos em que tem se determinado que o Estado indenize vítimas – e/ou famílias - por suas condutas omissivas, isto porque não agiu quando ou como deveria.

Ocorre que muito além das condenações habituais por omissão estatal, aos poucos a administração pública tem sido repreendida e condenada à indenizar o próprio quadro funcional. Isto porque não raras são as vezes em que o poder público por meio de um de seus agente assedia moralmente seus servidores, e, quando não o faz por ações, o faz pela omissão, pois não coibindo ou não cessando o assédio moral em suas dependências coaduna com o assédio moral daqueles que prestam serviço e são remunerados pela administração pública.

7 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A RESPONSABILIDADE CIVIL ESTATAL

Como exposto, a responsabilização estatal passou por uma evolução histórica até que fosse aceita pelo Poder Público. Uma das mudanças significativas tem sido o reconhecimento do dever de reparação estatal quando o ente Público é omissivo e deixa de cumprir o papel que lhe foi confiado pelo Poder Constituinte.

Junto a essa possibilidade de responsabilização subjetiva há que se reparar que a conduta omissiva ou comissiva do Estado pode, vez ou outra, adentrar ao campo dos direitos da personalidade. Isto porque muitos dos direitos reconhecidos na Constituição Federal de 1988 têm por base o princípio da dignidade da pessoa humana. Princípio este que é o cerne não só de direitos, mas também da personalidade humana.

Quando se analisaram as características dos direitos da personalidade, foi dito que, *a priori*, não há qualquer direito que seja absoluto em conteúdo, imune a qualquer tipo de restrição [...]. A dignidade, como pressuposto e fundamento dos direitos fundamentais, é também empregada como limite dos direitos e limite dos limites; a última fronteira dos atos restritivos dos

³¹ A Administração pública responde civilmente pela inércia em atender a uma situação que exigia a sua presença para evitar a ocorrência danosa. (STF – 2ª T. – RE – Rel. Themístocles Cavalcanti – j. 29.05.68 – RDA 97/177).

E ainda no mesmo sentido:

TJSP – 4ª C. – Ap. Rel. Olavo Silveira – j. 13.02.86 – RT 607/55; TJSP – 7ª C. – Ap. – Rel. Nelson Hanada – j. 26.02.86 – RT 609/91; TJSP – 4ª C. – Ap. - Rel. Médice Filho – j. 24.08.72 – RT 445/84; TJAC – C. Cível – Ap. 00.001075-8 – Rel. Jersey Nunes – j. 05.03.2001 – RT 793/315; STJ – 2ª T. REsp. 602.102 – Rel. Eliana Calmon – j. 06.04.2004 – DJU 21.05.2005 – RT 836/151.

(STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1255; 1293; 1295)

direitos fundamentais. Não há, portanto, como dispor da própria dignidade, até porque ela é um valor, o valor fundante e princípio supremo da ordem jurídica.³²

A dignidade cuida para que os abusos havidos na relação entre os particulares seja coibida e controlada, mas de igual modo assenta o limite da ação estatal. E, quando tal limite é ultrapassado, a responsabilidade civil do Estado deve ser invocada.

7.1 NOÇÕES GERAIS DE DIREITOS DA PERSONALIDADE

Embora não seja o foco do presente trabalho, há se que traçar alguns referenciais sobre direitos da personalidade. Para isto, nada melhor que começar tentando conceituar a percepção sobre personalidade em si, Maria Helena Diniz em sua obra traz que:

[...] a personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é que apóia os direitos e deveres que dela irradiam, é objeto de direito [...] ³³.

Interessante destacar como a autora coloca a ordem em que se estabelece a relação entre personalidade e direitos da personalidade. Ressalvando que os direitos é que decorrem da personalidade e não o inverso. Silvio Beltrão ainda faz nova distinção partindo dos direitos da personalidade; o autor destaca que estes direitos não se confundem com direitos pessoais. Isto porque este último não tem como alicerce a dignidade da pessoa humana.

[...] os direitos da personalidade distinguem-se dos direitos pessoais, pois a base dos direitos da personalidade é a do fundamento ético da dignidade da pessoa humana, enquanto que os direitos pessoais são desprovidos deste fundamento, e acabam por significar um direito não patrimonial, em relação aos direitos suscetíveis de avaliação em dinheiro, com um campo muito mais vasto de incidência do que os dos direitos da personalidade.³⁴

Ainda sobre direitos da personalidade Elimar Szaniawski salienta:

³² CANTALI, Fernanda Borghetti Cantali. *Direitos da Personalidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 230

³³ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro*, 22. ed. rev., e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, v. I, p. 121.

³⁴ BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da personalidade: de acordo com o novo código civil*. São Paulo: Atlas, 2005, p. 50.

Uma vez a lei fundamental tendo reconhecido o direito do homem ao respeito de sua dignidade e o direito ao livre desenvolvimento de sua personalidade também em conceito de direitos provados *erga omnes*, enquanto não infrinja os direitos de outros ou não contravenha a ordem constitucional ou a lei moral, o direito geral da personalidade tem de ser considerado como um dos direitos fundamentalmente reconhecidos na Constituição.³⁵

De tal sorte não poderia o ordenamento brasileiro adotar outra postura senão a de proteção aos direitos da personalidade também em sua Constituição, como bem o fez. E, por assim ser, tais direitos devem ser tidos como parte de um conjunto, visto que estão inseridos no ordenamento pátrio implícita e explicitamente.

7.2 POSSIBILIDADE DE REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS DECORRENTES DE CONDUCTAS OMISSIVAS DO ESTADO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Desnecessário se faz o prolongamento acerca da importância dos direitos da personalidade. Direitos da personalidade ultrapassam os limites do público e privado, se opondo até mesmo ao Estado, que é obrigado a respeitá-los.

São os direitos que transcendem, pois, o ordenamento jurídico positivo, porque ínsitos à própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade. Intimamente ligados ao homem, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, de *lege lata*, pelo Estado, ou pelos particulares³⁶.

Esta proteção aos direitos da personalidade está abarcada no § 6º do artigo 37 da Constituição Federal, podendo o Estado responder objetivamente como quando em um acidente envolvendo veículo público um particular vem a falecer; bem como pode responder subjetivamente, como nos casos de violação da honra, da imagem e sobretudo da dignidade.

Tanto é isso é certo que a Constituição Federal, que é um só corpo normativo que se admite harmônico, estabelece as duas responsabilidades: a *objetiva* do Estado no art. 37, § 6ª, nas hipóteses que menciona, e, também, na responsabilidade por danos nucleares (art. 21, XXIII, d), e a *subjetiva*, quando firma a responsabilidade subjetiva do particular nas hipóteses de

³⁵ SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 32.

³⁶ BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 11.

violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, V e X)³⁷.

Quando o ente público atinge direitos como a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, normalmente o faz por uma conduta comissiva, e, portanto, denexo causal palpável ou de fácil visualização.

No entanto o questionamento que aqui se faz é: e quando o Estado - em qualquer grau de atuação - deixa de agir quando deveria agir, ou seja, se omite? Não deixa de ferir, também, direitos da personalidade?

Quanto à omissão, não restam dúvidas que o não-fazer do ente público configura culpa, e por tal motivo deve ser chamado à responsabilização. “*Cumpre esclarecer que a omissão traduz um non facere, de sorte que se liga a um comportamento omissivo do Estado, quando deveria agir*”.³⁸ Pois se o particular se omite quando a legislação diz que ele deveria atuar o Poder Público vem com seu poder sancionador e o pune por sua inércia, mas e se o Estado age da mesma forma? Se o Estado age da mesma forma está sendo negligente, imprudente ou imperito e, portanto, deve arcar com as consequências de sua decisão. Pois até a omissão é gerada de uma decisão, a decisão de não-agir.

[...] a omissão configura a culpa *in omittendo* e a culpa *in vigilando*. São casos de inércia, casos de não-atos. Se cruza os braços ou não se vigia, quando deveria agir, o agente público omite-se, empenhando a responsabilidade do Estado por inércia ou incúria do agente. Devendo agir, não agiu. Nem como o bônus *pater familiae*, nem como o bônus *administrator*. Foi negligente. Às vezes imprudente e até imperito. Negligente, se a solércia o dominou; imprudente, se confiou na sorte; imperito, se não previu as possibilidades da concretização do evento. Em todos os casos, culpa, ligada à ideia de inação, física ou mental³⁹.

Muitos são os relatos da jurisprudência onde por uma omissão do Estado direitos foram violados e houve, por exemplo, uma lesão permanente em um membro superior ou inferior de um indivíduo (ferindo-lhe a integridade física); algum ente querido veio a falecer por uma demora na transferência de leito hospitalar (direito à saúde e à vida); a propriedade privada é destruída e o Estado apesar de solicitado nada fez (direito à propriedade e à

³⁷ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1128.

³⁸ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1253.

³⁹ CRETELLA JUNIOR, José. *Tratado de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 1970, p. 210

segurança); entre diversas outras situações que poderiam ser elencadas aqui. São por óbvio circunstâncias em que a administração deixou de agir e o direito da personalidade do particular foi violado. Entretanto são tímidos os julgados em que a lide decorre da violação de direitos ocasionada pelo assédio moral, cometido ou assentido pelo poder público; em que os servidores envolvidos tem a coragem e a condição de expor e fazer cessar a lesão que sofre dentro das instalações do Estado.

Diante de julgados como os mencionados e os já colacionados no corpo da pesquisa e de todo o exposto é perfeitamente admissível sustentar o cabimento do direito de reparação civil decorrente de por danos decorrentes de condutas omissivas do Estado aos direitos da personalidade.

A Carta Magna assegurou, como garantia fundamental e direito individual irretirável, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. A todas elas assegurou direito à indenização (art. 5º, X). Não afastou ninguém; nem as pessoas jurídicas de direito público ou privado, mas prestadoras de serviço público, nem as pessoas jurídicas ou físicas em geral, sejam quem forem⁴⁰.

A Constituição Federal, lei máxima em nosso ordenamento, prevê a proteção dos direitos da personalidade, e a doutrina é contundente e pacífica ao afirmar que estes são direitos invioláveis. Devendo até mesmo o Estado cuidar para não ofendê-los e também para promovê-los. E ainda, determinou que este mesmo Estado desenvolvesse políticas de promoção humana, que em sua maioria envolvem estes direitos, inatos a todo e qualquer ser humano. Consequentemente não o fazendo o Estado está deixando de cumprir com sua obrigação fundamental e como fruto de sua atuação deve arcar com os danos decorrentes desta atitude. No caso atitude omissiva.

Quando a ofensa moral decorrer da omissão ou da falha anônima, que é traduzida como negligência do serviço da Administração, de sorte que a ofensa moral ocorre por via reflexa, ou pelo só fato da omissão, o Estado só responderá mediante apuração de culpa do ente administrativo, e, então, não se poderá trazer qualquer argumento para tentar afastar a obrigação de compor danos morais ou materiais⁴¹.

⁴⁰ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*: doutrina e jurisprudência. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1353.

⁴¹ STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*: doutrina e jurisprudência. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1354.

Mesmo que a configuração se dê apenas por meio de prova, se comprovada a culpa do ente administrativo há que se intentar que o Estado seja responsabilizado por desrespeitar direitos da personalidade que vão além do direito à vida, à honra, e à imagem.

8 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Por não haver nacionalmente uma legislação específica sobre o tema assédio moral, o julgamento das demandas que envolvam tal questão os princípios que norteiam o direito do trabalho são essenciais para que os Tribunais julguem as causas envolvendo tal matéria.

Sérgio Pinto Martins confere aos princípios três funções, informadora, normativa e interpretativa:

A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas.

A função normativa atua como uma fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei.

A função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.⁴²

Ademais, em caso de omissão na legislação, é cediço ao juiz utilizar de outros dispositivos em sua decisão, conforme preceitua a Lei de Introdução ao Código Civil em seu artigo 4º, bem como, no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 4º da LIC: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia e os princípios gerais do direito.

8.1 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Este princípio, também conhecido como princípio da proporcionalidade, tem origem na doutrina americana, em se ter o devido processo legal. A Constituição da República, promulgada em 1988, não traz expressamente o princípio da razoabilidade, contudo, o preceitua em seu artigo 44 *in verbis*:

A administração pública, direta ou indireta, de qualquer dos Poderes obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade, exigindo-se, como condição de validade dos atos

⁴² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 94.

administrativos, a motivação suficiente e, como requisito de sua legitimidade, a razoabilidade.⁴³

Portanto, ainda que não se tenha dado redação exclusiva a tal princípio, o mesmo integra o ordenamento jurídico brasileiro no intuito de aplicar solução a determinado conflito jurídico, sem desprezar a legislação. Observando-se, para tanto, valores morais, sociais, econômicos e políticos.

8.2 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Tal princípio deve ser analisado em conjunto ao princípio da igualdade, eis que dele deriva e, ao se vedar a discriminação, objetiva-se a manutenção das condições de igualdade entre as pessoas. Neste sentido preconiza o jurista Calmon de Passos:

Em verdade, o princípio da não discriminação é insuscetível de ser construído a partir dele próprio ou de uma direta referência ao homem. É sempre um consectário ou reflexo do princípio da igualdade, como seja entendido e positivado, ao qual se prende umbilicalmente.⁴⁴

O legislador brasileiro, já no ano de 1968, com a Lei 5473/1968 imputava inclusive sanção penal buscou coibir a discriminação através do parágrafo único da lei, *in verbis*:

Incorrerá na pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa, quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar ou tentar obstar o cumprimento da presente lei.⁴⁵

Com a promulgação da Carta Magna de 1988, tal princípio passou a constar de forma específica e enfática⁴⁶, através do artigo 3º, IV e do artigo 5º, caput e incisos VIII, XLI e XLII *in verbis*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

⁴³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 94.

⁴⁴ PASSOS, J. J. Calmon de. O princípio de não discriminação. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 57, jul. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2990>>. Acesso em: 29 maio 2008.

⁴⁵ BRASIL. *Lei 5473/1968*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5473.htm>. Acesso em: 08 ago. 2013.

⁴⁶ ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Vademecum Universitário de Direito*. 8 ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2005.

[...]

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

[...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

[...]

VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; [...]

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.⁴⁷

Desta feita deve-se garantir ao trabalhador condições de exercer sua atividade sem qualquer tipo de discriminação, devendo para tanto lhe serem asseguradas as mesmas condições de trabalho, resultando em tratar desigualmente os desiguais, a fim de se atingir a igualdade entre todos, conforme leciona Jose Afonso da Silva:

Desigualar nesses termos é permanecer fiel ao princípio constitucional da igualdade e seu consectário lógico, o princípio da não discriminação. Desigualar em termos diversos e discriminar, o que esta constitucionalmente vetado. Ali, o tratamento desigual deixou de ser discriminador, por ter produzido maior igualdade como resultado. Na segunda hipótese, o tratamento desigual se macula de inconstitucionalidade, por oferecer como resultado a manutenção da desigualdade anterior ou sua exasperação, ou a instituição de desigualdade nova antes inexistente.⁴⁸

No ambiente de trabalho as discriminações são em sua maior parte, veladas, e, portanto, variam conforme o caso.

Ao se analisar a vasta legislação que abrange o tema, constata-se a que ainda que exista a possibilidade, atualmente, em se proceder a discriminação no ambiente de trabalho, as consequências de tal ato serão responsabilizadas.

9 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

⁴⁷ BRASIL. *Constituição Federal do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 ago. 2013.

⁴⁸ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 162.

Ao exercer o direito fundamental de trabalho, a dignidade do trabalhador, bem como os princípios fundamentais elencados na Carta maior, devem ser respeitados. O princípio da dignidade humana do trabalhador se baseia na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano e não como mercadoria ou elemento de produção.

Para Glöckener⁴⁹ a dignidade do trabalhador consiste no direito que tem o trabalhador de ser tratado com a mesma consideração que pretende o empregador para si. A humanização do trabalho tem como base justamente este princípio, vez que envolve o trabalhador tanto no seu ambiente de trabalho, quanto no seio de sua família.

Assim, quando presente o assédio moral na relação de trabalho, sem dúvida este é um dos princípios atingidos com maior intensidade, pois ele trata das diversas peculiaridades que envolvem o trabalho.

10 CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu corpo inúmeras garantias que antes não eram tratados no ordenamento jurídico brasileiro, e entre eles a proteção ao trabalhador e seus direitos; impôs ao empregador deveres e limites de atuação, bem como determinou que o Poder Público deve responder por seus atos ou omissões.

E, no intuito de proteger o trabalhador, e os cidadãos em geral, que a dignidade da pessoa humana ganhou espaço, pois antes de qualquer outro direito, deve o particular e o Estado, resguardar um dos grandes fundamentos do Estado Social e Democrático de Direito, qual seja sua dignidade. Dignidade esta manifesta no âmbito de suas relações privadas e nas relações profissionais.

Muito se discute o assédio moral ocorrido nos corredores das empresas privadas, mas em hipóteses alguma se pode negar que este mesmo assédio moral se manifesta nas dependências dos órgãos públicos, independente do poder Estatal a que se refira. Contudo, parecem veladas as ações para coibir o alastramento deste tipo de conduta ou sequer para que se cesse o assédio moral, quando este já está instalado entre o funcionalismo público.

Ainda, no âmbito da administração pública o assédio moral é ainda pior pois somado às relações contratuais trabalhistas há que se acrescer a estabilidade funcional e em alguns casos a conjuntura política que altera-se periodicamente.

⁴⁹ GLÖCKNER, César Luís Pacheco. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: IOB Thomson, 2004, p. 38.

Esta tão aclamada dignidade cuida para que os abusos havidos na relação entre os particulares seja coibida e controlada, mas de igual modo assenta o limite da ação estatal. E, quando tal limite é ultrapassado, a responsabilidade civil do Estado deve ser invocada.

Quando da omissão, não restam dúvidas que o não-fazer do ente público configura culpa, e por tal motivo deve ser chamado à responsabilização, razão pela qual é perfeitamente admissível sustentar o cabimento do direito de reparação civil decorrente de por danos decorrentes de condutas omissivas do Estado aos direitos da personalidade. Mesmo que a configuração se dê apenas por meio de prova, se comprovada a culpa do ente administrativo há que se intentar que o Estado seja responsabilizado por desrespeitar direitos da personalidade que vão além do direito à vida, à honra, e à imagem, mas também em relação a direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Vademecum Universitário de Direito*. 8. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2005.

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

ALONSO, María Consuelo; LEIVA-RAMIREZ, Eric. La Responsabilidad Del Estado Por El Hecho Del Legislador. *Estudios Socio-Jurídicos*. Bogotá, n. 13 vol.2, jul-dez. 2011.

Disponível em:

<<http://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/1761/1586>>.

ASSÉDIO Moral no Trabalho: chega de humilhação. Disponível em:

<<http://www.assediomoral.org.br>>.

BAPTISTA, Tatiana Wargas de Faria; MACHADO, Cristiani Vieira; LIMA, Luciana Dias de. Responsabilidade do Estado e direito à saúde no Brasil: um balanço da atuação dos Poderes. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, jun. 2009. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000300018&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 nov. 2012.

BARROCO, Karla Dagma Cerqueira; SILVA, Luiz Claudio. *Responsabilidade Civil: teoria e prática das ações*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2009.

BARROS; Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Editora LTr, 2006.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

BAZHUNI, Marco Antonio. *Da Responsabilidade Civil do Estado em Decorrência de sua Atividade Administrativa*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris Ltda, 1992.

BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da personalidade: de acordo com o novo código civil*. São Paulo: Atlas, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

BORGES, Vanessa. *Responsabilidade Civil do Estado*. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/17978-17979-1-PB.PDF>>. Acesso em: 06 dez. 2012.

BRUNINI, Weida Zancaner. *Da Responsabilidade Extracontratual da Administração Pública*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.

CANTALI, Fernanda Borghetti Cantali. *Direitos da Personalidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

COSTA, Elisson Pereira da. *Direito Administrativo II: organização da administração, responsabilidade civil do Estado, agentes públicos e controle da administração*. São Paulo: Saraiva, 2012.

CRETELLA JUNIOR, José. *Tratado de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 1970.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

DICIONÁRIO Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=responsabilidade>>. Acesso em: 05 nov. 2012.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005, v. I.

DUARTE, Regina Aparecida. *O impacto da Globalização nas relações de trabalho*. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel Editores, 2004.

FIGUEIREDO, Lúcia Valle. *Curso de Direito Administrativo*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

FIUZA, Cesar. Para uma releitura da teoria geral da responsabilidade civil. *Revista Synthesis*, TRT da 2ª Região, n. 42, 2006.

FRIEDE, Roy Reis. *Curso de Direito Administrativo em forma de perguntas, respostas e diagramas explicativos*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GOES, Hugo Eduardo Mansur. Questões Controvertidas Na Doutrina E Jurisprudência Sobre A Responsabilidade Civil Do Estado. *Revista Internauta de Prática Jurídica*. n. 20, jul. – dez.2007. Disponível em:

<http://www.ripj.com/art_jcos/art_jcos/num20/Numero%2020/EXT/20-11%20ARTIGO-HUGO%20EDUARDO.pdf>. Acesso em: 25 nov.2012

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral e violência perversa no cotidiano*. 7. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Tradução de Rejane Janowiter. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e Legislação Constitucional*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PASSOS, J. J. Calmon de. O princípio de não discriminação. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 57, jul. 2002. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2990>. Acesso em: 29 maio 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2004.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Consequências do assédio moral no contrato de Trabalho*. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006.

SERRANO JUNIOR, Odoné. A Imputação de Responsabilidade de Reparar Danos à Fazenda Pública e a Questão do Nexo Causal. In LEITE, Eduardo de Oliveira; CASETARI (Coord.). *Grandes Temas da Atualidade*. v.6. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 1998.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Editora RT, 1993.

TOMASZEWSKI, Aduino de Almeida. *Separação, Violência e Danos Morais – A Tutela da Personalidade dos Filhos*. São Paulo: Paulistana Jur, 2004.

VAZ, W., REIS, C. Dignidade da pessoa humana. *Revista Jurídica Cesumar – Mestrado*. Maringá, 7, out. 2007. Disponível em:
<<http://www.unicesumar.edu.br/pesquisa/periodicos/index.php/revjuridica/article/view/522>>. Acesso em: 08 ago. 2013.