

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO¹

COMPENSATION FOR PSYCHICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ÍRIS LINDBECK GUIMARÃES²

RESUMO: O artigo foi realizado através do procedimento monográfico, com análise dos principais aspectos que o envolvem o assédio moral, com intuito de demonstrar suas características e o impacto produzido nas relações de trabalho, tais como o prejuízo ocasionados aos envolvidos e ao meio ambiente de trabalho. Para tanto, analisou-se os institutos do dano moral e responsabilidade civil, bem como a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta, com recebimento de todas as verbas salariais. Verificou-se, por fim, a necessidade de regulamentação específica, para efetivação das garantias constitucionais que protegem os diferentes aspectos da personalidade, vida, integridade física e moral do trabalhador, para solidificar o valor social do trabalho como base para a existência digna e desta forma evitar, minorar e reprimir a prática do assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral, relações trabalhistas, indenização por dano moral.

ABSTRACT: The paper was developed by use of the monograph, with analysis of major issues that surround bullying, aiming to demonstrate its characteristics and impact on working relationships, such as damage caused to those involved and environment work. To this end, we analyzed the institutes for moral damages and liability, as well as termination of employment contract indirectly, with the receipt of all salary amounts. There was, finally, the need for specific rules for making effective the constitutional guarantees that protect different aspects of personality, life, physical and moral integrity of the worker, to solidify the social value of work as the basis for a dignified existence and this order to avoid, minimize and suppress the practice of bullying.

Key words: psychological harassment, employee relations, compensation for psychological damage.

SUMÁRIO: Introdução - 1 Aspectos Gerais do Direito ao Trabalho e do Assédio Moral nas Relações Empregatícias - 2 Responsabilidade Civil - 3 Indenização por Assédio Moral na Relação Trabalhista - Considerações Finais - Referências.

¹Trabalho orientado pela Profa. Me. Daniele Comin Martins, docente da Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE).

²Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel (UNIVEL). Especialista em Direito Empresarial pela UNIOESTE, *Campus* de Marechal Cândido Rondon, e em Direito Aplicado, com ênfase em Prática Jurídica pela Escola da Magistratura do Estado do Paraná. Endereço eletrônico: irislindbeck@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O estágio atual de desenvolvimento econômico, social e industrial é de extremo desenvolvimento, sendo que no Brasil o valor social do trabalho constitui base para a existência digna do ser humano, conforme assegurado pela Carta Magna, que em seus princípios constitucionais impõe normas e garantias fundamentais para afirmar a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio.

Ainda assim, a convivência entre empregado e empregador pode gerar desordem no ambiente de trabalho. Entre estas pode-se citar o assédio sexual, falta de integração, entendimento e comunicação no grupo e o assédio moral, este último objeto de estudo do presente artigo, em razão de possuir uma gravidade maior que um mero conflito no ambiente de trabalho, pois dele decorre uma série de danos ao trabalhador, dentre eles os psicológicos, morais, de foro íntimo e social, o que torna a pesquisa importante à sociedade, embora no artigo, devido a sua natureza, nem todos os aspectos serão estudados.

Diante disto e da ausência de legislação específica que tutele a matéria e a indenização por danos originados pelo assédio moral nas relações de trabalho, faz-se necessário um aprofundamento do tema. Destarte, através do trabalho monográfico, buscou-se demonstrar brevemente a evolução histórica do direito do trabalhador e do assédio moral, com conceituação e caracterização do tema estudado; delimitação dos elementos e as espécies de responsabilidade civil do Empregador, com breve análise sobre o meio ambiente de trabalho e exposição das conseqüências provocadas pelos atos abusivos tanto para o trabalhador quanto para o empregador, adentrando sobre a seara do dano moral e Indenização.

De tal modo, o tema proposto se justifica em razão de sua relevância social e jurídica, bem como a repercussão do tema na atualidade, visto que o assédio moral não atinge somente o empregado assediado, pois compromete o ambiente de trabalho sadio. Buscou-se então, através da pesquisa em doutrinas e jurisprudências, não apenas analisar uma solução possível, mas sim orientar e buscar os parâmetros protetivos ao trabalhador contra o abuso na exploração da força de trabalho.

1 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO AO TRABALHO E DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Com o desenvolvimento das civilizações o homem passou explorar seus semelhantes, criando a idéia de propriedade e poder, e o trabalho era realizado por seres considerados inferiores e por isso desprovido de direitos (PAROSKI, 2006). Historicamente a força do trabalho e a propriedade de um ser humano foram obtidas através do escravismo ou em condições desumanas, situações não mais aceitas na

sociedade, em que o trabalho se consagrou com atividade livremente prestada (SILVA, 2006).

Na modernidade, pois, se pauta pela igualdade de direitos e de tratamento como elemento contributivo para o desenvolvimento humano, econômico, cultural e social, com normas protetivas ao trabalhador, para evitar que lhe equiparem a um produto de troca ou venda (ESCRAVIDÃO, s.d.) ou mero instrumento para o empresário alcançar o resultado de sua produção.

Os primeiros fundamentos do moderno Direito do Trabalho surgiram a partir de 1891, com a Encíclica *Rerum Novarum*, da Igreja Católica, que apresentou ensinamentos sobre os direitos básicos dos trabalhadores, apontando temas sobre a dignidade humana, transformando o labor em uma necessidade social. Desta forma, o sofrimento e a dor passaram a ser degredados da sociedade, com a promoção do respeito e a efetividade dos direitos à liberdade e dignidade do trabalhador. Assim, atitudes antes consideradas normais não eram mais toleradas, em razão de serem ofensivas aos valores elementares da sociedade (BARRETO, 2010).

Desta forma, cresceu a idéia de garantias individuais e de proteção ao meio ambiente do trabalho, pois o trabalho se tornara um dos fatores de produção, e no contexto histórico surgiram escolas de pensamentos e reações político filosóficas que culminaram na liberdade de trabalho, entre elas: nasce na Europa, no período de 1450 à 1750, a escola Mercantilista que primava pelo desenvolvimento industrial; em 1750 abrolha a Escola Fisiocrata que primava pelo princípio da ordem natural, com o lema *laissez faire*, livre da interferência estatal, ou seja, deixar fazer. Destarte, o auge do protecionismo aparece após o período do Liberalismo, no final do século XVIII, e defendia que a riqueza das nações se conquista mediante a liberdade de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

Assim, diante da modificação e adaptação das condições de trabalho em razão das novas tecnologias conquistadas com a Revolução Industrial, bem como diante dos riscos apresentados, do surgimento de moléstias, da exploração do trabalho infantil e das mulheres em condições subumanas, com jornadas de quatorze a dezesseis horas e baixos salários, que tornam o processo de produção de riquezas desigual, criou-se a necessidade de elaboração de normas trabalhistas estatais, visto que, até então, as normas eram fixadas pelo patrão (NASCIMENTO, 2009).

No entanto, este conceito de trabalho livre somente passou a existir entre o final da Idade Média e o início da Idade Moderna, após o rompimento do sistema feudal e da servidão, decorrente das expulsões do servo da gleba, quando o trabalhador encontrava-se juridicamente livre, porém subordinado em uma relação contratual (DELGADO, 2009).

Neste contexto, o proletariado se tornou categoria dominante no processo produtivo, como elemento nuclear deste processo e com relevância socioeconômica ao Direito do Trabalho. Direito este que se construiu em fases, a primeira chamada formação surgiu no período de 1802 a 1848, com manifestações esparsas e proteção específica aos menores e às mulheres, com caráter estritamente humanitário, a

segunda conhecida como intensificação ocorre no período de 1848 a 1890, iniciada pelo Manifesto Comunista de Engels e Marx, com o manifesto das massas, que se traduz na primeira reivindicação coletiva para pressionar os empresários e dá início ao sindicalismo. A terceira fase é situada entre 1890 a 1919 tida como consolidação, foi iniciada pela Encíclica *Rerum Novarum* e pela Conferência de Berlim, que teve como marco a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, quando se iniciou a formalização dos direitos trabalhistas, inseridos nas legislações pátrias. A quarta fase, iniciada no período após a Segunda Grande Guerra, denominada como período de crise, marcada pela flexibilização da remuneração e redução dos direitos sociais frente ao capitalismo (DELGADO, 2009), com o questionamento sobre os direitos do trabalho, pois defendia que este desestimulava a competição e barrava o crescimento individual e social, crise que demonstrou a necessidade de proteção aos direitos sociais, à saúde, integridade e segurança do trabalhador (PEREIRA, 2001) o que se conquistou na fase seguinte, denominada autonomia, que se iniciou 1919 com as Constituições do México e da Alemanha (DELGADO, 2009).

Completaram ainda a necessidade de proteção ao trabalhador em 1890 a Conferência de Berlim, com a proteção aos mineradores; a Conferência de Berna, em 1913 que minora os riscos profissionais; em 1961 a Carta Social Européia, que traz o direito a segurança e higiene no trabalho; a Conferência Interamericana de Segurança Social realizada em 1942 no Chile que declara a saúde, a capacidade e o bem estar dos trabalhadores como interesse social e a Declaração de Princípios Sociais da América, aprovada em 1945 pela Conferência Interamericana sobre problemas de Guerra e Paz, que traz a necessidade de prevenção e cura de doenças ocupacionais (NASCIMENTO, 2009).

Ainda, com o surgimento das organizações coletivas de trabalhadores, foram conquistados novos instrumentos à proteção trabalhista, que estruturou o sistema produtivo através da fixação de preceitos para o gerenciamento de trabalho e para proteger o trabalhador de forma coletiva e não apenas individualmente, o que resultou em movimentos sociais, lutas, organização e representação de interesses da classe trabalhadora, fortalecendo a necessidade de criação e/ou respeito aos direitos trabalhistas (DELGADO, 2009).

Mas somente na era contemporânea que houve a legalidade e efetividade da organização sindical, visando manter as leis trabalhistas e defender os interesses comuns, atuando como força modeladora do direito do trabalho, resultando em democracia social, garantidora de direitos sociais através de uma ordem social justa garantidora do direito operário (NASCIMENTO, 2009)

No Brasil, embora inaplicáveis ante a sujeição resultante pela existência do sistema escravacionista; no que tange ao Direito Constitucional, alguns ideais de proteção à liberdade de trabalho e a proteção aos direitos individuais já estavam descritos no artigo 179 da Constituição Imperial de 1824; a Constituição de 1934 permitiu a liberdade sindical e a de 1967 foi mais abrangente e inseriu no Direito do

trabalho condições protetivas à dignidade humana, como exemplo a vedação de discriminação (SILVA, 2006). Mas somente com a abolição da escravatura, em 1888 através da Lei Áurea é que efetivamente inicia-se o Direito no Trabalho na nossa pátria (DELGADO, 2009).

Em nosso país existiram apenas as fases de formação e institucionalização, visto que logo após a abolição da escravatura surgiram manifestações esparsas, não organizadas e sem força, que dominaram o período de 1890 a 1900. A primeira conquista se realizou em 1917, com a greve dos operários de cotonifício que pararam mais de um mês e conquistaram um acordo para cumprimento da lei de proteção aos trabalhadores e menores, aumento salarial e proteção à vida (NASCIMENTO, 2009). Após o ano de 1903 que se iniciaram o exercício legislativo e administrativo, em que são aprovadas diversas leis de cunho protetivo, social, assistencial e previdenciário, provocando a institucionalização do direito do trabalho, Neste período foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; o Departamento Nacional do Trabalho; as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, a Carteira Profissional e a Justiça do Trabalho (DELGADO, 2009), que culminaram, em 1943, na edição da Consolidação das Leis Trabalhistas, que reunia os textos legais num só diploma, aproximando de um verdadeiro Código que abrangia o direito individual, sindical e coletivo (NASCIMENTO, 2009).

Em prol da defesa dos direitos do trabalhador, em 1948 foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que entre outros temas abrangeu a limitação ao trabalho, com direito ao descanso, férias e lazer, primando pelo respeito aos direitos e a liberdade humana (FERRAZ, s.d.). Após este período o perfil *jus* trabalhista não sofreu alterações profundas no seu modelo, salvo a dissociação do direito previdenciário deste. A partir de 1964 foram promulgadas leis de política salarial, com desígnio de controle da inflação, objetivo atingido somente em 1993, através das negociações e do contrato coletivo de trabalho (FRANÇANETO, 2006).

Nesta seara, a Carta Magna de 1988 valorizou o trabalho humano como fundamento para a ordem econômica, ampliando seu valor social, de forma a assegurar a existência digna do trabalhador (SILVA, 2006), considerada como princípio fundamental para sua constituição, tanto que no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elenca o que é primordial para a existência de um Estado Democrático de Direito, e este só existe com o respeito aos valores individuais, conforme segue:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil, 2010).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ampliou a proteção ao indivíduo, tanto na esfera de direitos fundamentais como na de direitos individuais. O inciso X do artigo 5 da Magna Carta de 1988 trata da proteção à privacidade, que se refere à não divulgação de atos da vida particular, à intimidade e à honra, nitidamente atrelada à moral individual, que abriga a dignidade da pessoa humana e constitui a verdadeira proteção jurídica individual (JESUS, s.d.).

Dentro deste contexto os princípios fundamentais da Carta Magna de 1988, entre outros, envolvem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e esta proteção fundamenta e assegura o direito à reparação por danos morais (FERRARI; MARTINS, 2008), pois tutela, além do homem e do cidadão, o trabalhador, como forma de preservar a organização jurídica e moral da sociedade, no que se refere a sua integração social (NASCIMENTO, 2009).

Esta proteção aos direitos da personalidade possui natureza subjetiva e tutela a integridade física, moral e intelectual do ser humano, visando a liberdade e a igualdade para alcançar a dignidade humana, defendendo a vida, a intimidade, a integridade e a honra. Juntas, estas garantias formam os direitos fundamentais e da personalidade, valores necessários para preservar sua integridade física, moral e intelectual, fundamentais para uma existência justa e igualitária na ordem econômica e social (BELMONTE, 2007), fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa para assegurar uma existência digna (KILDARE, 1999).

No entanto, em contrapartida à evolução social e trabalhista, cresceu o desenvolvimento tecnológico e industrial, com estímulo à competitividade e a busca por riquezas, o que agravou as condições de trabalho, o desemprego, a redução dos postos de labor, propiciando um cenário para a degradação do local do exercício de suas atividades (PAROSKI, 2006), tendo como consequência a diminuição na produtividade e a existência de enfermidades decorrentes deste afazer.

Nas últimas décadas a preocupação com o meio ambiente de trabalho passou a se acentuar em razão da sobrecarga do sistema de seguridade social. Desta forma, o Estado passou a agir de forma mais intensa para coibir acidentes de trabalho, doenças profissionais e do trabalho³. Com o desenvolvimento tecnológico e busca constante de maior produtividade, a depressão e outros problemas psiquiátricos passaram a ser visualizados como consequência de um ambiente laboral pouco saudável.

Assim, os danos causados por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais e profissionais passaram a ser objeto de ações judiciais na busca de responsabilização do empregador, passaram a ser tratadas na jurisprudência e suscitam o direito a indenização.

Desta forma, a realização do trabalho em situações desconfortáveis é tido como fato capaz de gerar até doenças ocupacionais, lesando o empregado e onerando

³As doenças profissionais tem sua origem intrinsecamente relacionadas a realização da atividade laboral, como formas eficientes para sua causa, já as doenças do trabalho não possuem o exercício da função como única causa, contudo são adquiridas ou desenvolvidas em razão das condições de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2010).

a sociedade (VIEIRA, 2008), pois a coação física ou moral exercida sobre o trabalhador fere os direitos da personalidade e suas garantias fundamentais, ameaçando as condições mínimas e dignas do trabalho, bem como se caracteriza como fonte de diversos males físicos e psíquicos.

Ocorre que, na busca deste novo modelo de produtividade ocorreu a redução do número de trabalhadores, exigindo-se dedicação exclusiva destes, com intensa relação de domínio e hierarquia, metas de produtividade para cumprir; insere-se aí a possibilidade de abusos do poder de comando, diante do ambiente de pressão psicológica propício à realização do assédio moral; ocasionando também insegurança, stress, esgotamento e insatisfação (DINIZ, 2010).

Assim, a intervenção estatal é necessária para garantir a dignidade dos trabalhadores, através da aplicação de limites (BARRETO, 2010), disciplinados na legislação laboral, tendo em vista que o respeito à dignidade devem ser a base da relação contratual, mesmo que isto barre o poder de mando do empregador, que deve sempre estar atrelado ao respeito à dignidade da pessoa humana e aos seus direitos de personalidade. Nestes parâmetros se deve incluir o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, o respeito às convicções pessoais, a honra, a boa fama, para propiciar o correto e digno crescimento profissional, pessoal e intelectual, bem como proteger sua integridade física e psíquica, garantindo qualidade de vida ao trabalhador; tudo em razão de que a dignidade humana não pode ser ultrajada, pois é valor absoluto, tido como princípio fundamental, que não pode ser diminuído diante do capitalismo, já que o trabalhador é elemento central do direito, e possui valor social inestimável (ALKIMIN, 2010).

Estes limites já alcançaram direitos e garantias inerentes à pessoa humana, no que diz sobre as condições de trabalho, saúde, segurança e prevenção de assédio moral no ambiente de trabalho (BARRETO, 2010), não podendo o empregador realizar ou permitir ofensas ou assédio ao trabalhador, pois tais atos geram danos morais e suas correspondentes indenizações (BELMONTE, 2007).

No plano jurídico, o direito do trabalho abrange direitos fundamentais, sociais de cunho protecionista para balizar a vantagem econômica do empregador, assegurando limites mínimos, irrenunciáveis, tais como tutela da vida, integridade física e à personalidade (NASCIMENTO, 1997). Desta forma, o dirigismo contratual é freado pelas garantias mínimas de trabalho (ALKIMIN, 2010).

Nesta conjuntura evolutiva e protetiva, o estudo do assédio moral começou a se destacar em razão das agressões psicológicas sofridas no ambiente de trabalho e envolveu diversos campos de estudo, tais como: medicina, psicologia, sociologia e na área jurídica, está última em razão das atitudes antiéticas realizadas contra o empregado, que violam os deveres da relação de trabalho e que ocasionam diversas conseqüências à personalidade e dignidade do trabalhador (ALKIMIN, 2010).

O Assédio moral, com conceituação já discutida pela medicina, sociologia e psicologia (GARCIA, 2007) é um tema novo no ordenamento jurídico, sem

conceituação legal ou leis protetivas específicas, é protegido pelos direitos fundamentais do trabalhador, tendo em vista que os direitos da personalidade abrangem também a honra e a moral, agravos com conseqüência na ordem não patrimonial do assediado (NASCIMENTO, 2009).

A doutrina o conceitua como toda agressão psicológica ocorrida no meio social, familiar, estudantil, recreativo ou laboral, realizada através de qualquer ato, gesto, palavra, comportamento ou atitude que vexem a moral ou a integridade do empregado (MTE, *s.d.*); e provoca uma invasão progressiva no território psíquico do trabalhador, fazendo-o adquirir desgosto pelo seu trabalho (TROMBETTA e ZANELLI, 2010), pode ser considerada também pelos atos persistentes, cercando-o para alcançar seus objetivos, utilizando-se de meios espúrios (DALLEGRAVE NETO, 2010).

Assediar, portanto, é perseguir com violência, ato que pode ser realizado pelo superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado, com clara intenção discriminatória e de perseguição, visando obter a sujeição moral e retirar a vítima do local de trabalho, através da manipulação perversa (PAROSKI, 2010), causando diversos males ao trabalhador.

A prática é mundial, e recebe pelo mundo diversas denominações, tais como *mobbing*, *harcèlement*, *bullying*⁴, *harassment*, *ijime*, respectivamente na Itália, França, Inglaterra, Estados Unidos e Japão. Em todos os lugares significam ataques constantes, com finalidade de destruição do assediado (ALKIMIN, 2010).

No ambiente de trabalho, o assédio moral é um problema que pode ter origem na competição entre os trabalhadores ou no mau uso da hierarquia e autoridade do empregador, considerado como um dos problemas sociais mais sérios da atualidade, pois, diante da possibilidade de perda do empregado, se internalizam e atingem a saúde física e psicológica, que provocam doenças crônicas ou ainda atitudes extremas, como se retirar do ambiente de trabalho ou cometer suicídio (FERRARI, 2007).

Tal prática pode se realizar de forma vertical (hierárquica ou subalterna) ou horizontal, praticada por colegas de trabalho, sempre com intuito de anular o “concorrente”. Verdadeiramente, o ato desestabiliza o aspecto emocional da vítima, não somente no ambiente laboral, mas também na vida pessoal (BARRETO, 2010).

As manifestações de assédio moral podem existir de diferentes formas, sejam omissivas ou comissivas, e se realizam por meio da inferiorização e humilhação do assediado, atribuição de tarefas inúteis, críticas públicas, humilhações, xingamentos, ameaças, solicitações de metas impossíveis, degradantes ou superiores ao seu vigor físico, rigor excessivo, divulgação de dados e informações pessoais, ironias e indiferenças, rebaixamento de funções, realização de calúnias, críticas e ironias públicas. Também pode se realizar através de gestos constrangedores, tais como

⁴O *Bullying* tratado no texto se refere ao termo correspondente à assédio moral na Inglaterra, diferentemente do termo coloquialmente utilizado no Brasil para se referir como a prática realizada em grupos contra adolescentes em colégios e escolas, visando a determinação ou demonstração de poder do grupo. Salienta-se também que o *bullying* pode ocorrer em outros contextos além do escolar.

erguer os ombros, dar risinhos, fazer suspiros irônicos ou ainda ignorar a presença da vítima, deixar de transmitir informações necessárias para a realização do serviço, atribuir tarefas insalubres, perigosas ou penosas contrárias às suas funções ou suas condições pessoais, colocá-la em espaço mal iluminado, degradante ou humilhante, induzi-la em erro, recusar a comunicação direta ou tratá-la aos gritos, afastar de sua função, espalhar rumores à respeito de sua honra e boa fama, desqualificá-la perante colegas, superiores ou subordinados, realizar ameaças de violência física (ALKIMIN, 2010), atribuir com excesso novas tarefas, rebater automaticamente suas opiniões, retirar o trabalho que a ele competia (TROMBETTA e ZANELLI, 2010), negar imotivadamente licenças, retirar benefícios certos, remover repentinamente o trabalhador, desprezá-lo ou ignorá-lo, subestimar seus esforços ou apoderar-se de suas idéias ou projetos (FERRARI, 2007), entre outros atos de constrangimento.

O assédio moral configura-se pela repetição da conduta degradante, que é realizada, entre outras formas, pelo abuso de poder; e visam sempre a exclusão do assediado do ambiente de trabalho. Ressalta-se que não existe lapso mínimo para configuração do assédio, basta existir o dano psíquico e os atos reiterados (GARCIA, 2007), que constituem uma violação aos direitos humanos e ocasionam diversos danos à personalidade, dignidade, integridade física e/ou psicológica, degradando o meio laboral (SABINO e SILVA FILHO, s.d.).

Assim, considera-se assédio moral o constrangimento reiterado e que se prolonga no tempo, provocado pelo comportamento abusivo que ameaça a integridade física ou moral do empregado, ocasionando danos à sua personalidade ou integridade e estas práticas inferem em descumprimento dos deveres da relação de trabalho.

De tal modo, o respeito à dignidade e aos direitos da personalidade do obreiro efetivamente estão incluídos como obrigações do contrato de trabalho, limitando o poder de direção do empregador, para respeitar a liberdade, intimidade, vida privada, honra e boa fama daquele, com igualdade, abstendo-se de atos discriminatórios ou humilhações. Ainda, o tratamento digno ao empregado deve ser realizado como forma de apoio para a relação contratual existente, preservando o ambiente laboral de forma sadia e propiciando qualidade de vida (ALKIMIN, 2010).

Incluem-se nestas garantias o direito à não discriminação, não podendo haver distinção, exclusão ou preferência visando criar desigualdades de oportunidade ou tratamento⁵ (NASCIMENTO, 2009). Estes direitos estão no rol dos direitos da personalidade e das garantias fundamentais descritos na Constituição da República Federativa do Brasil e tem caráter absoluto e indisponível. Por outro lado, a Magna Carta dá aos atributos pessoais proteção especial para preservar e resguardar a dignidade humana da pessoa, sob pena de indenização por dano moral e/ou material (BARRETO, 2010).

⁵As diferenças naturais do ser humano, tais como cor da pele, do cabelo, sexo, aptidões profissionais, artísticas, físicas, personalidade, raça, sexo, religião, ideologia ou o fato de serem fracas ou fortes, baixas, altas não podem ser utilizadas como critérios para fundamentar tratamento gravoso ou privilegiado às pessoas, bem como para garantir ou negar acesso a postos de trabalho (LOPES, s.d.).

Assim, a proteção constitucional é aplicável também nas relações de trabalho, pois envolvem interesses coletivos (BARRETO, 2010), tendo em vista que o labor possibilita ao homem obter uma dimensão social, o que tende a garantir o seu acesso à dignidade humana (GARCIA, 2007) e aos direitos da personalidade, pois o trabalho possui grande importância social e pessoal, já que é dele que o trabalhador retira suas condições materiais (ALKIMIN, 2010).

Neste âmbito, deve também o meio ambiente de trabalho ser adequado às práticas laborais, com instalações adequadas para propiciar o labor com boas condições físicas e psicológicas ao trabalhador (GARCIA, 2006), de forma sadia e equilibrada para propiciar qualidade de vida ao obreiro, devendo ser constituídos para proteger à vida e saúde do trabalhador (física e psíquica). Esta proteção baseia-se no artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil que traz:

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 (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 2010).

Tal preceito constitucional compreende também a estrutura do local de trabalho, conforme previsto no inciso VIII do artigo 200 da Constituição Federal, igualmente disciplinada na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu Capítulo V, que trata da segurança e medicina do Trabalho, tendo em vista que o meio ambiente do trabalho se inclui na proteção ambiental como um todo, pois influi na qualidade de vida do trabalhador e se reflete nos resultados empresariais. Mesmo não sendo garantia fundamental é dever do trabalhador, do empregador e o poder público sua preservação, pois dizem respeito ao bem comum, ultrapassando o mero interesse individual (MINARDI, 2010), para evitar abuso do poder econômico e social nas relações de subordinação.

No entanto, a proteção dada pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pelas Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego em suma se referem a medidas preventivas, não coercitivas, que visam reduzir os acidentes de trabalho, a insalubridade e periculosidade no meio ambiente laboral, restando como opção ao trabalhador dar relevância da responsabilidade civil, como forma compensatória dos abusos praticados, já que a defesa dos direitos coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores fica reservada aos entes legitimados à propositura de medidas preventivas, como a Ação Civil Pública e o Inquérito Civil⁶.

⁶Ao trabalhador existe a possibilidade de utilizar-se da tutela inibitória como medida preventiva, prevista no artigo 461 do Código de Processo Civil, visando a defesa de seus direitos individuais, mas nenhum mecanismo para impedir a transgressão ou efetuar a prevenção dos direitos coletivos ou individuais homogêneos (POZZOLO, s.d.), como é o caso do meio ambiente do trabalho. Acresce-se a isso o fato de que, como regra geral, a procura do judiciário ou de outros órgãos ocorre somente após a rescisão contratual, tendo em vista a subordinação do empregado e sujeição ao empregador.

Os danos ocasionados ao trabalhador pelo assédio moral são inúmeros, e podem gerar, entre outros, a baixa na produtividade, ociosidade, ausências no trabalho, perda da auto-estima, frustração, irritabilidade, tensão, cansaço exagerado, alterações de sono, na memória, com pensamentos repetitivos, depressão e isolamento, distúrbios digestivos e de controle do peso (GARCIA, 2006), comprometendo a estabilidade emocional do trabalhador, o que resulta em danos à qualidade de vida do trabalhador e prejuízos à organização.

Aponta-se ainda que o assédio moral gere conseqüências no meio ambiente do trabalho, afetando diretamente o assediado, mas também o assediador, seja em razão da queda de produtividade, com diminuição da sua qualidade do serviço, faltas do funcionário ao serviço, bem como o passivo gerado pelas indenizações trabalhistas e rescisões indiretas (FERRARI, 2007), e o fato de tornar o ambiente de trabalho tenso e hostil (ALKIMIN, 2010).

Além disso, se durante o curso do processo de rescisão indireta ou indenização pelos danos sofridos o devedor, de qualquer forma, o devedor incurrir em assédio processual, que consiste na prática de atos com intuito de procrastinar o procedimento, pode sofrer penalização (PAROSKI, 2006), com dever indenizatório ao outro litigante, pois atrasam o cumprimento das decisões judiciais, para ocasionar prejuízos ao autor. A indenização se justifica pelos atos reduzirem a efetividade e celeridade processual, bem como podem ocasionar constantes constrangimentos ao demandante, conforme a jurisprudência decide:

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. ACORDO JUDICIAL. MULTA. CABIMENTO. Uma vez caracterizada a mora empresarial no pagamento dos valores estipulados no Termo de Conciliação, decorrente de sua exclusiva negligência, em face da não observância dos dados bancários pertinentes, devida a incidência da multa avençada. [...] Alega que a postulada trouxe aos autos diversas peças e documentos inúteis ao deslinde da questão, caracterizando o assédio processual. [...]. Agravo provido (BRASIL. TRT 6, 2010).

De tal modo, o intuito do assédio processual não difere do assédio moral, ambos atingem também a honra do empregado, pois se caracterizam pela conduta intencional e repetitiva para desestruturar a vítima, e também os ex-colegas de trabalho desta, com o desestímulo à procura de soluções judiciais ou a inviabilidade da realização de justiça (DALLEGRAVE NETO, 2009).

As normas de proteção à saúde do trabalhador no ambiente laboral são de grande importância, porém a Consolidação das Leis Trabalhistas não trata de forma específica sobre o assédio moral e a responsabilidade do trabalhador, não existe imposição negativa ou penalização para sua prática, motivo pelo qual deve existir uma análise da jurisprudência, da doutrina e dos princípios de direito para responsabilizar civilmente o empregador.

2 RESPONSABILIDADE CIVIL

Historicamente, os direitos individuais nasceram com a queda da monarquia francesa, em 1789, e primeiramente, se referiam à propriedade, e os cidadãos obtiveram o direito de proteger seu patrimônio perante o estado; em uma segunda fase, após a Primeira Grande Guerra, com os sindicatos se fortalecendo e a solidificação do trabalhismo, surgiram os direitos sociais. Os direitos personalíssimos passaram a existir somente após as atrocidades da Segunda Grande Guerra, para assegurar o mínimo de dignidade, o direito ao próprio corpo, à integridade física, ao nome, à privacidade, à vida privada, à imagem, entre muitos outros. No Brasil, esta proteção é alcançada pelos princípios constitucionais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988 (VENOSA, 2010).

Desta forma, toda lesão sofrida pelo ser humano, no que tange a sua pessoa ou seu patrimônio, pode constituir um desequilíbrio patrimonial ou moral e fazer surgir a imperatividade da reparação destes danos pelo causador, visando restabelecer o estado anterior ou redistribuir as riquezas de forma justa. Assim, surgiu a responsabilidade civil daquele que deve reparar o dano (DINIZ, 2010).

Nas primeiras civilizações a reparação aos danos ocorria através da vingança coletiva, em que ante a ofensa a um de seus componentes, o grupo reagia contra o agressor. Com a evolução, a vingança passou a ser privada, e a justiça passou a ser realizada “pelas próprias mãos”, fundamentadas na Lei das XII Tábuas e na Lei de Talião, em que a intervenção do poder público ocorria apenas para revelar quando e como a vítima poderia exercer o poder de reparação (DINIZ, 2010).

A idéia atual de responsabilidade Civil surgiu na República Romana, em torno do século III a.C. com a Lei Áquila, que afastou a aplicação da Lei de Talião, que punia por meio da aplicação de idênticas conseqüências ao ato praticado; em prol da obrigação da reparação do prejuízo. Mesmo que a aplicação não abrangesse a imputação de responsabilidade, serviu como fonte de amadurecimento da conceituação atual (COELHO, 2010).

Após este período surgiu a composição, que permitia que o autor da ofensa reparasse o dano mediante a prestação de pena, efetuando o pagamento de uma quantia. Posteriormente, foi integrada à análise da responsabilidade a noção de culpa e de balizamento entre o valor indenizado e as condições do autor do dano, visando não ocasionar o empobrecimento deste em razão da indenização. Assim, o Estado passou a intervir nos ressarcimentos, fixando o valor dos prejuízos, obrigando a vítima a aceitar a composição e renunciar à vingança. Esta composição permaneceu no direito romano como pena privada (DINIZ, 2010).

O direito romano trouxe também o conceito de obrigação, que se caracteriza pelo vínculo estabelecido entre credor, com direito de exigir a prestação ou obrigação e devedor que tem o dever de cumprir o que foi aquiescido, formando a relação obrigacional. Com o dinamismo das interações entre as pessoas e a produção de

resultados em sua vida social, aquelas obrigações com potencialidade para surtir efeitos jurídicos, denominadas relações jurídicas, passaram a ser disciplinadas por leis, que atribuem direitos e obrigações às partes envolvidas, um exemplo é a relação jurídica criada entre empregado e empregador, com direito subjetivo a este e dever de laborar e de subordinação a aquele. Deste modo, a relação obrigacional surgiu para garantir, de um lado o direito de exigir a prestação e do outro o dever de o cumprimento da prestação contratada (DALLEGRAVE NETO, 2010), bem como estrutura a responsabilização pelo descumprimento destas normas.

Assim, na relação trabalhista os direitos assegurados devem ir além daqueles que se referem à força do trabalho despendida na relação laboral, abrangendo o direito e garantias fundamentais, direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, a proteção na relação jurídica trabalhista é diferenciada das demais relações obrigacionais, tendo em vista que, em muitos casos, há impossibilidade de retorno ao estado anterior ao prejuízo, o que resulta na relação obrigacional derivada, ou seja, o empregado terá que, através da via judicial, rescindir indiretamente o contrato de trabalho e garantir a reparação da lesão, através de uma sentença condenatória (DALLEGRAVE NETO, 2010), que responsabilizará civilmente o empregador pelos danos ocasionados.

Em se tratando de contratos de trabalho, foco deste estudo, o descumprimento das normas contratuais se afasta do direito obrigacional puro, de prestação e contraprestação e abrange também o inadimplemento das regras gerais e constitucionais relacionadas ao Direito do Trabalho, bem como envolve a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador para alcançar eventual responsabilidade civil do empregador.

A conceituação de responsabilidade civil é complexa, o vocábulo responsabilidade deriva do verbo latino *respondere*, que traz a idéia de alguém ser garantidor de algo e no direito romano constituía o devedor do contrato, o que é insuficiente para o direito moderno, pois a doutrina a denomina ora como obrigação imposta às pessoas para responder pelas suas ações ora como dever de reparar o dano decorrente de um fato de sua autoria (DINIZ, 2010); definições estas incompletas visto que abrangem somente o critério da culpabilidade (DALLEGRAVE NETO, 2010).

Pode se dividir também, a responsabilidade jurídica em de natureza civil ou penal, sendo que nesta a responsabilidade surge de um ato ilícito⁷, tipificado em lei, que tutela o interesse coletivo (VENOSA, 2010), e envolve a violação de norma incriminadora, com submissão pessoal do agente à punição imposta; já a responsabilidade civil trata de um prejuízo causado a terceiro, Estado ou ao particular (DINIZ, 2010) e se estabelece quando o sujeito possui a obrigação de reparar as

⁷ Ato ilícito é todo ato praticado contrariando a legislação existente, devendo ser um comportamento voluntário que transgredir a lei (VENOSA, 2010, p. 25), conceituado como a prática de ato que viola a norma jurídica, seja pela ação ou omissão imputável ao agente, ou praticado por pessoa, animal ou coisa que esteja sob sua responsabilidade (DINIZ, 2010).

conseqüências de um ato, fato ou negócio danoso, ocorrido dentro do direito obrigacional, restaurando o equilíbrio patrimonial ou moral do lesado. A responsabilidade civil integra o direito obrigacional e a reparação dos danos é subseqüente ao ato ilícito (VENOSA, 2010).

Classicamente, para a configuração da responsabilidade civil são necessárias a existência da ação, do dano patrimonial ou extra patrimonial e de causalidade entre conduta e dano. O dano é item fundamental para existir a responsabilidade civil, podendo ser considerado como detrimento de patrimônio pessoal, violando um interesse material ou moral de pessoa; neste atinge os direitos da personalidade, mas podem ser cumulados. Nexo causal é a ligação entre dano e ação, logicamente não haverá indenização sem ocorrer o dano ou a conduta, já que ambos são elementos essenciais à responsabilidade. Já o ato ilícito e a culpa irão se constituir conforme a natureza da responsabilidade (DALLEGRAVE NETO, 2010), pois esta se divide em subjetiva e objetiva; na primeira o encargo surge da prática do ato ilícito e na segunda surge da prática de um ato previsto em lei (COELHO, 2010), ações que podem ocorrer de forma omissiva ou comissiva, culposa ou não (DINIZ, 2010) e que gerem danos.

Constituído como um dos pressupostos da responsabilidade civil contratual ou extracontratual o dano é fator essencial, visto que não pode existir reparação sem um prejuízo a um bem jurídico, consubstanciado em provas reais e concretas da lesão; reparação que abrange lucros cessantes e danos emergentes ocasionados. O dano pode ser patrimonial ou moral, naquele se busca a contrapartida material e neste, baseado nos efeitos da lesão jurídica, procura-se atenuar as conseqüências do dano sofrido (DINIZ, 2010)

O dano sofrido pode ser moral, intelectual ou patrimonial, neste o prejuízo é ocasionado por ato lesivo, ofendendo diretamente um bem com valoração econômica, ocasionando perdas patrimoniais, já nos danos morais, o dano é amplo, e por atingirem à personalidade, dificilmente mensuráveis. Dano moral é toda a prática que cause ofensa aos atributos físicos, psíquicos, intelectuais ou morais do ser humano, passíveis de ocasionar transtornos pessoais ou sociais, pois se trata de danos ocasionados à intimidade, a aquilo que a pessoa é, com sua dignidade, valores não ligados, necessariamente, ao dano patrimonial (BELMONTE, 2007, p. 28-29; 95-99)

Assim considerando, a prática de um ato ilícito, que prejudique quaisquer bens do ser humano é passível de indenização, conforme dicção do artigo 159 do Código Civil: "aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano".

Como requisito para a configuração da lesão são necessárias a ocorrência do dano, ou seja, a redução ou aniquilamento de um bem jurídico patrimonial ou moral; a efetividade, certeza ou potencialidade do dano como conseqüência da ação e a causalidade entre o dano causado e a falta cometida, que pode se realizar de forma direta ou imediata entre ato e avaria ou de modo indireto, relativo a danos posteriores, mas interligados ao motivo prejudicial (DINIZ, 2010). Diante disto, não se pode falar em

dano ou dever reparatório se inexistentes os requisitos do dano, quais sejam: a transgressão de um interesse moral ou patrimonial da pessoa, certeza do dano e subsistência do dano no momento da exigibilidade judicial (DALLEGRAVE NETO, 2010) ou ainda se presente causa excludente de responsabilidade.

Outro pressuposto da responsabilidade civil é a ação, estabelecida pelo ato humano, que pode ser praticado de forma comissiva ou omissiva, ilícita ou lícita, realizado pelo próprio agente ou por terceiro que cause dano a outrem. Ela que gera o dever indenizatório decorrente do risco para o ato cometido de forma não culposa, com expressa previsão legal ou o dever indenizatório formado pela prática de ato ilícito, fundado na idéia de culpa (VENOSA, 2010), por perturbar diretamente o lesionado e indiretamente a sociedade (DALLEGRAVE NETO, 2010). Neste contexto, que a responsabilidade civil se divide em subjetiva e objetiva.

A responsabilidade objetiva traz a desvinculação do dever de reparação à culpa, tendo em vista a dificuldade na sua prova, em casos expressamente previstos em lei, diante do perigo de causar danos à saúde, vida, e outros bens de terceiro. Consiste então, na obrigação de reparar o dano imposta por lei, independente da realização de ato ilícito, desde que tenha gerado perigo ou lesão a alguém, pois seu dever consistia em não gerar riscos, que tem como exemplos as indenização por acidentes resultantes do exercício de atividades perigosas, por furto praticado por empregados de hotéis contra hóspedes, queda de objetos de uma casa, atuação culposa de preposto ou serviçal no exercício do trabalho, pagamento de cheque falsificado pelo banco (DINIZ, 2010), acidentes nucleares, relações de consumo, poluição ambiental (DALLEGRAVE NETO, 2010).

Esta responsabilidade somente se aplica nos casos previstos em lei, pois se trata de uma incumbência sem análise de culpa⁸, em que o risco e o dever garantidor a substituem, fundada na teoria de quem cria o risco deve suportar o ônus ocasionado pelos atos/fatos decorrentes da atividade (VENOSA, 2010), ou seja, é o fato descrito em lei que cria a responsabilidade de indenização, bastando para sua caracterização o dano patrimonial e o nexo de causalidade entre conduta e dano, mesmo não tendo parcela de culpa no ato. Nesta espécie de responsabilidade o devedor responde por ato lícito, pois participa de uma espécie de socialização dos custos da atividade exercida (COELHO, 2010), em razão de sua atividade, que causa um gravame maior aos demais membros da sociedade (DINIZ, 2010, p. 6).

Este ônus produzido decorre da atividade do empregador, onde o risco profissional ocasiona um risco maior à sociedade ou aos seus empregados, quando é necessário criar maior segurança jurídica, bem como diante da dificuldade de prova da culpa pelo prejudicado a lei opta por dispensá-la, comprovando apenas o nexo causal entre fato e dano (VENOSA, 2010), responsabilidade prevista no parágrafo único do Artigo 927 do Código Civil.

⁸Culpa é a falta de observância a um dever existente, independente de ação ou omissão, dolo ou culpa estrita, que ocasiona um dano involuntário, passível de indenização (COELHO, 2010).

Existem outras teorias que fundamentam a responsabilidade objetiva, tais como a teoria do risco integral, com aplicação mais restrita, pois dispensa até mesmo o nexo causal e as excludentes de ilicitude (VENOSA, 2010), a teoria do risco-proveito, que socializa os custos de uma atividade exponencialmente danosa, para cometer aquele que obtêm o proveito da atividade suportar o risco dela decorrente ou a teoria do risco de empresa, que trata dos fatos de produtos ou serviço que devem ser suportados por aquele que explora a atividade empresarial, todas visando que não exista o enriquecimento indevido daquele que explora a atividade, fundamentando a responsabilidade civil pelos atos praticados (COELHO, 2010).

Apesar das vertentes acima expostas, e de que alguns tribunais, quando a atividade do trabalhador for de risco, vem adotando a responsabilidade objetiva; no direito do trabalho, em regra, adota-se a teoria subjetivista (DELGADO, 2009).

Deste modo, de acordo com a jurisprudência ainda majoritária, as indenizações pela prática de atos ilícitos ocorridos no âmbito trabalhista, devem decorrer da culpa existente na conduta do agente (culpa analisada em sentido amplo, que abrange dolo e culpa), que viola interesse alheio ocasionando prejuízo e o dever de repará-lo. A ação ou omissão deve ser voluntária, praticada com conhecimento da ilicitude do ato formando a responsabilidade subjetiva (DINIZ, 2010).

Na responsabilidade subjetiva a prática do ato ilícito existe como base para o encargo indenizatório, pois fora realizado ato que não deveria ter ocorrido. Mesmo considerando que não se pode imputar relação obrigacional contra o ânimo do agente, o dever indenizatório decorre da vontade legal em substituição à pessoal, visto que fora imperito, negligente ou imprudente em suas ações, ou ainda, se comportou de modo contrário ao permitido, por ato de vontade, quando se exigia uma conduta diversa (COELHO, 2010).

Ainda, para formação da responsabilidade, presentes o dano ocasionado e a ação causadora da lesão será necessária a formação da relação de causalidade entre eles para motivar a responsabilidade civil, de tal modo que o prejuízo tem que ter surgido diretamente ou em consequência ao ato praticado, seja de forma direta, quando o causador do dano for o próprio indenizador, ou indireta, quando se refere a fato de terceiro, ligado ao ofensor; sempre como condição determinante para a lesão ao patrimônio (VENOSA, 2010).

Destarte, importante a análise dos pressupostos da responsabilidade no contrato de trabalho, pois eventuais danos ocasionados em relação ao risco da atividade empresária serão protegidos pela responsabilidade objetiva, sem análise de culpa; já aqueles que não envolverem o risco da atividade, mas em que o dano for ocasionado pelo exercício do labor serão abrigados pela responsabilidade subjetiva (DALLEGRAVE NETO, 2010), o que inclui os danos morais ocasionados ao trabalhador decorrentes das relações trabalhistas, e a lesão sofrida resulta na obrigação indenizatória do causador (REIS, 1998), salvo se abrigado pelas excludentes de ilicitude.

Assim, o nexa causal será inexistente se o dano ocorrer por culpa exclusiva da vítima, quando a vítima deverá arcar com todos os prejuízos, por culpa concorrente, com distribuição da culpa conforme a gravidade de cada um e por culpa comum, com a neutralização das responsabilidades e compensação da culpa, por culpa de terceiro, com exclusão da culpa do agente, por força maior ou caso fortuito (DINIZ, 2010), cujos efeitos não se podem impedir, mas não haverá o dever indenizatório; visto que interrompem o nexa causal. É na seara do nexa causal que se apresentam as provas e identificação do fato que ocasionou o dano (VENOSA, 2010).

O dano moral pode ser estético ou psíquico, atingindo interesse não material e a sua reparação visa compensar o prejuízo que abala a moral, o ânimo psíquico e intelectual da pessoa, lesões que afetam os direitos da personalidade, quais sejam, direito à imagem, nome, privacidade; e provocam sofrimento ou mal estar no lesionado (VENOSA, 2010), direitos que permanecem intrinsecamente aos contratos de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2010) e permitem a ação para ressarcimento dos danos sofridos.

Esta proteção proporciona impulso do homem ao trabalho e à criatividade. Valorizando o patrimônio moral atinge-se com mais facilidade o bem estar comum e equilíbrio social para a edificação da civilização justa (REIS, 1998). Nesta seara, de restauração do equilíbrio moral e patrimonial lesado que a importância da responsabilidade civil se situa, tutelando a sua utilidade, para o restabelecimento da situação anterior, que tem como objeto o desagravo do dano provocado (DINIZ, 2010).

A reparação civil por dano moral foi apontada no artigo 186 do Código Civil de 2002, que aduz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. (BRASIL, Código Civil, 2010). O prejuízo econômico e o moral são fundamentos para o direito de ação e desta forma podem ser objeto de reparação, e inclusive o interesse moral é indenizável, ainda que não se demonstre diretamente em dinheiro, pois ocasiona danos à personalidade do indivíduo e atingem os valores éticos e incorpóreos do ser humano (REIS, 1998).

Desta forma, a reparação tem como principal função ressarcir os prejuízos ocasionados à vítima, recompondo o patrimônio ou o direito lesado. Pode ainda o lesado receber compensação, com redução do patrimônio do devedor, minorando ou liquidando a perda ocasionada, com objetivo de reconduzir o credor à condição anterior ao fato. Possui ainda, função preventiva, quando se determina a constituição de vínculo obrigacional entre as partes, estimulando diferentes comportamentos para evitar novos danos (COELHO, 2010).

Ainda, no caso do dano ter sido provocado de forma violenta, maldosa ou através de fraude, com culpa grave ou dolo; apesar de não ser aceita no direito civil, ganha força no Direito do trabalho a aplicação da função punitiva, segundo a tese das *Punitive Damages*, de origem inglesa e amplamente aplicada no direito norte americano, visam obrigar o devedor a punições exemplares, com função de punir e

prevenir sua reiteração, através da condenação à um valor expressivo. Este caráter punitivo e desestimulador, fruto de discussão doutrinária, está lentamente se integrando ao ordenamento jurídico brasileiro (SOUZA, 2006).

Isso porque, além da função indenizatória e compensatória, os danos morais tem função disciplinar e sancionatória ao devedor, com a socialização dos custos de sua atividade e como punição pelo ato ilícito praticado (COELHO, 2010), e importante função educativa, pois diante da ciência das conseqüências que o ato danoso pode repercutir o agente pode frear o comportamento danoso (VENOSA, 2010).

Neste contexto, a responsabilidade Civil forma uma relação jurídica entre a pessoa que deve reparar o dano e a que sofreu a perda, restituindo a integridade da situação anterior, ou, se não for possível, indenizar no valor do prejuízo sofrido. Neste último caso a indenização pode ocorrer como sanção conseqüente ao desrespeito da ordem jurídica (DINIZ, 2010)

Diante do exposto, surge a necessidade da procura de soluções para compensar o dano ocasionado pelas agressões sofridas à pessoa, e a análise da responsabilidade civil se torna importante na contextualização do assédio moral, surgindo como uma obrigação de pagamento, de reparação pelo prejuízo ocasionado.

3 INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

O contrato de trabalho é uma fonte de obrigação e gera direitos e deveres jurídicos (DALLEGRAVE NETO, 2010). Esta relação se estabelece através de um acordo laboral de natureza privada, pautado na autonomia da vontade caracterizado pela prestação de labor pessoal, contínuo, oneroso e subordinado realizado em troca do salário (ALKIMIN, 2010). Os princípios do direito do trabalho conjugados com o direito ao meio ambiente sadio de labor e a proteção à vida, à integridade física e moral integram os direitos fundamentais do trabalhador (NASCIMENTO, 2009), dos quais decorrem as obrigações trabalhistas.

Deste modo, incluem-se entre as obrigações do empregador que a exigência de tarefas seja realizada de acordo com as funções e aptidões do empregado, com respeito a qualificação física e profissional, para atuar de forma protetiva e leal, com acato dos direitos da personalidade do empregado, e em contrapartida, este deve retribuir com sua mão de obra, fidelidade e boa fé (BELMONTE, 2007). Assim, o dever contratual visa assegurar a dignidade humana do trabalhador, com acatamento dos deveres recíprocos descritos nas leis trabalhistas e na Carta Magna (BELMONTE, 2007), evitando transgressões em nome do poder de direção.

De tal modo as práticas abusivas, geram responsabilidade civil e patrimonial do empregador (ALKIMIN, 2010), e entre estes descomedimentos está a prática do assédio moral, que se constitui por uma série de atos contra o trabalhador que, como já explanado no item 3, caracteriza-se como conduta abusiva reiterada que agrida a moral

da pessoa, causando dano (NASCIMENTO, 2009) e ensejando a reparação civil. Isso porque a responsabilidade civil se aplica em diversos ramos do direito, entre elas a na área trabalhista (BARRETO, 2010).

Nesta área, a responsabilidade possui natureza subjetiva, fundada na culpa, dano, ato ilícito e nexos causal, e recairá sobre o empregador em razão da lesão se originar da inexecução contratual, seja ignorando as proteções ou a dignidade do trabalhador seja ele responsável pelo dano ou seu preposto, visto que o do empregador possui responsabilidade tanto direta como indireta (DALLEGRAVE NETO, 2010).

Desta forma, lesada a honra, boa fama ou a dignidade do ser humano, de modo que atinja o seu íntimo e afete a dignidade do ser humano, restam descumpridas as normas de proteção ao trabalhador.

Nestes casos, o trabalhador terá a possibilidade de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e buscar a reparação do dano sofrido. O pagamento deverá ocorrer de forma pecuniária, e se constitui punição ao infrator e recompensa ao sofrido, já que o valor não aplacará o sofrimento íntimo (SILVA, 2002), mas constitui uma forma de amenizar a dor (BELMONTE, 2007).

Assim, a lesão que modifica e tira o aconchego social e/ou individual, destrói o equilíbrio social ou psicológico do indivíduo, o que gera o direito indenizatório reparativo ou compensatório da vítima e o direito punitivo ao lesionante, penalizando este em um arbitramento de valores, como forma de atenuar o sofrimento da vítima (REIS, 1997), na busca de restaurar a dignidade do ofendido (VENOSA, 2010).

A reparação pode ser *in natura*, quando possibilitado o ressarcimento em igual patrimônio perdido, podendo ser realizado através de retratação, e *in pecunia*, caracterizada pela indenização em dinheiro, como forma de recompor ou minorar o prejuízo ocasionado, neutralizando os sentimentos de dor, tristeza e angústia, para diminuir a dor íntima do assediado. Quando pecuniária, o sistema de quantificação do dano pode ser aberto ou de compensação, valor fixado pelo juízo, no exercício do poder discricionário, baseados na extensão dos danos, da proporcionalidade da culpa e dos efeitos decorrentes (BELMONTE, 2007).

No caso do dano moral, em regra, a reparação civil é pecuniária, em razão da impossibilidade de desfazimento do dano ou do retorno ao estado anterior. O valor da indenização pode ser fixado por acordo entre as partes, não havendo acordo o valor será estipulado pelo juízo, com sua mensuração regrada com assistência da jurisprudência (COELHO, 2010).

Para mensuração da indenização em caso de dano moral esta é auferida de modo individualizado, visto que os padrões particulares são variáveis, com comportamentos que influem diretamente em suas regras, e deve-se observar a intensidade do sofrimento, a gravidade, repercussão e sofrimento do ofendido, se houve retratação e qual a extensão do dano (REIS, 1997).

Diante da subjetividade e da difícil instrução probatória para demonstrar-se o dano moral, para caracterizá-lo deve se apurar as circunstâncias do ato e as condições

em que ocorreram (GARCIA, 2006), sendo aceitos em juízo qualquer meio de prova, desde que lícitos, inclusive gravação ambiental. No entanto, a prova da dor sentimental é dispensada no caso concreto (DALLEGRAVE NETO, 2010), pois o prejuízo é provado em si mesmo, ou seja, provado o fato ofensivo provado está o dano, e cabe ao empregador comprovar que não transgrediu os direitos protegidos (SILVA, 2006).

A indenização decorrente dos danos sofridos será fixada pelo Juízo, mas não pode ser tarifada, já que inexistem critérios objetivos para sua mensuração (COELHO, 2010), visto que quando se trata de direitos da personalidade não existe como tabelar a dor (BELMONTE, 2007), pois o *quantum* indenizatório depende de critérios subjetivos (SILVA, 2006), e tem por finalidade não um contrapeso ao mal causado, mas propiciar uma compensação capaz de trazer algum estímulo, adquirindo bens e assim atenuar seu sofrimento, de tal forma que a indenização mede-se pela extensão do dano, considerando a condição pessoal das partes, a intensidade da culpa (BELMONTE, 2007), dentro dos limites do razoável e do dano demonstrado (VENOSA, 2010).

Assim, o valor indenizatório considerará o vexame, a humilhação, a repercussão negativa e as situações constrangedoras (SILVA, 2002), visando reparar a dor, a exposição indevida, como forma de desestímulo ao agressor (GARCIA, 2010), primando pela reparação *in natura*, mas com análise da extensão do dano, do caráter compensatório, educativo e dissuasório, bem como o princípio da cumulação de indenizações patrimoniais e morais, e dos princípios constitucionais da razoabilidade e proporcionabilidade (BELMONTE, 2007).

No ambiente de trabalho, a prática do Dano Moral é mais visível que o dano material, pois a ofensa, em razão da subordinação, ofende valores pessoais, ocasionando prejuízos éticos, ferindo direitos pessoais (FERRARI; MARTINS, 2008) e contrariando as normas do direito do trabalho, o que pode dar ensejo à rescisão contratual pelo descumprimento das obrigações do contrato individual de trabalho por culpa do empregador.

A rescisão indireta é uma das formas extintivas do contrato de trabalho, realizada através de Reclamação trabalhista (GARCIA, 2006), e está prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O assédio moral se enquadra em diversas alíneas do artigo 483 da CLT, pois constitui ato contrário aos bons costumes ou alheios ao contrato, lesando a boa honra e/ou com ofensa física e rigor excessivo, se adequando aos tipos referidos naquelas alíneas, como exemplo: pela intransigência corriqueira, com tratamento discriminatório manifestador em desacordo com os fins laborais, o não cumprimento das obrigações contratuais, legais, constitucionais e ou provenientes de negociações coletivas ou pela prática de atos ofensivos ao trabalhador (DELGADO, 2009).

Deste modo, a prática de ato, gesto ou comportamento assediante, além de violar o dever jurídico de proteção inserido nas leis trabalhistas e na Constituição da República Federativa do Brasil configura-se como inadimplemento contratual e diante da inexistência do meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, pode dar origem a

denúncia do contrato trabalhado pelo empregado, com rescisão contratual indireta por justa causa ou falta grave do empregador, pelos atos descritos no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (ALKIMIN, 2010).

Destarte, permite-se a rescisão indireta, com ônus de verbas rescisórias à empresa, em razão da transgressão realizada pelo empregador, caracterizada pelos maus tratos, desvio de finalidade, abuso de poder, exigência de esforços impossíveis ou, entre outros, exceder ao poder de controle (SILVA, 2010), que pode ocorrer pela prática da “gestão do constrangimento”, com constantes ameaças públicas de demissão, suspensão ou advertência, entre outros atos que provoquem terror psicológico na vítima, podem conduzir ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, prestigiando a dignidade da pessoa humana (BRASIL, TRT-SP, 2009).

A rescisão indireta difere do pedido de demissão, pois aquela é motivada por ato do empregador (NASCIMENTO, 2009) e deve ser sempre judicial, tendo em vista a impossibilidade do empregado impor punição ao empregador, ante a ausência de poder diretivo ou de fiscalização, bem como da necessária análise da adequação e proporcionalidade entre a falta cometida e a resolução contratual por culpa do empregador (DELGADO, 2009).

Ainda, se o empregado fora demitido por justa causa ou diante da pressão moral solicitou a rescisão do vínculo empregatício, pode em reclamação trabalhista requerer a nulidade da dispensa ou a reversão em dispensa sem justa causa (SILVA, 2006), além da opção de rescisão indireta ou nulidade de rescisão sofrida, é direito do trabalhador ser indenizado no dano sofrido, sejam eles de ordem patrimonial (v.g. verbas trabalhistas) ou moral.

Havendo sentença procedente, o assediado receberá todas as verbas trabalhistas que tem direito na rescisão sem justa causa, entre eles, aviso prévio, décimo terceiro proporcional, liberação do FGTS com acréscimo da multa de quarenta por cento, saldo de salário, férias simples e vencidas com adicional de um terço (DELGADO, 2009), perfazendo direito também ao seguro desemprego.

Assim, diante de todo o estudo realizado e as jurisprudências analisadas é necessária a elaboração de leis sobre o assédio moral, incluindo-o como modalidade penal e também com regras específicas para proteção dos direitos do trabalhador, com aplicação de multas. Neste sentido já existem projetos de lei, estaduais e municipais e o Projeto de Lei Federal n. 7202/2010, que visa equiparar o assédio moral aos acidentes de trabalho para fins de seguridade social.

Este projeto estende o conceito de acidente de trabalho, considerando a ofensa moral intencional como acidente de trabalho, e deste modo assegura ao segurado do Regime Geral de Previdência o direito ao afastamento por acidente de trabalho, independente dos motivos que geraram as disputas no ambiente laborativo, bem como diante dos danos morais, físicos e materiais que a prática pode provocar.

Tarefa esta que incumbe também ao direito coletivo, pois este protege as relações entre empregados e empregadores, de forma normativa, através das

associações (DELGADO, 2009) e sindicatos, para ordenar as relações de trabalho e interesses dos grupos, determinando direitos e obrigações a serem respeitadas nos contratos individuais de trabalho dos membros daquele grupo. Do direito coletivo decorrem as convenções coletivas de trabalho, de forma auto-compositiva e com fins estruturais (NASCIMENTO, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho foi realizado com procedimento monográfico, onde foram analisados todos os aspectos que o envolvem e sua influência, bem como foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, jurisprudencial, dentro da temática de Direito Civil, Direito Trabalhista e Direito Constitucional.

Com o desenvolvimento humano, cresceu também o desenvolvimento industrial, a criação de novas necessidades e a concorrência, dinâmicas que ocorrem entre as empresas, mas também entre os empregados, com a busca descontrolada pela ganância dos altos postos que dão início às intrigas no ambiente de trabalho, que culminam em atitudes, gestos e atos provocativos, com humilhações e assédio moral. Em que pese a existência de um arcabouço constitucional e legal para a defesa do trabalhador e proteção ao meio ambiente de trabalho, para a prática do assédio moral ainda inexistem legislação específica e os atos lesivos à honra do empregado; desrespeitam os direitos fundamentais e do trabalhador, bem como agridem o meio ambiente de trabalho, diante da deliberada degradação das condições de trabalho.

Assim, ante a necessidade de soluções para compensar os danos ocasionados pelas agressões sofridas, tornou-se importante o estudo do tema, ingressando na seara do dano moral e responsabilização do empregadores, visto que ao trabalhador lesado por assédio moral cabe o ajuizamento de ações para indenização dos danos morais que lhe foram causados e a rescisão indireta do contrato de trabalho, como forma de resguardar o mínimo de sua integridade moral.

Dentro deste contexto, os objetivos do trabalho foram plenamente atingidos, já que se demonstrou a evolução histórica do assédio; conceituou-se o termo analisado; analisou-se os elementos e as espécies de responsabilidade civil do empregador; discorreu-se sobre o meio ambiente de trabalho; expôs as conseqüências provocadas pelos atos abusivos tanto para o trabalhador quanto ao empregador, explanando-se sobre o dano moral e indenização trabalhista.

A partir do estudo realizado verificou-se a ausência de legislação específica e diante de todos os incômodos que podem ser ocasionados pela prática do assédio moral e a desvalorização do ser humano decorrente de sua prática, primando sempre pelo sadio ambiente de trabalho, observando os princípios do direito, bem como das garantias e a dignidade da pessoa humana para propiciar qualidade de vida aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. promulgada em 5de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional nº 62, de 09-12-2009. 21. São Paulo: Saraiva, 1999.
- _____. TRT 6. Processo: **Agravo de petição 0055300-14.2009.5.06.0171 (00553.2009.171.06.00.1)**. Andreia Souza Regis X Pernod Ricard Brasil Ind. e Com. Ltda. Acórdão em Acordo Judicial – Descumprimento do ajuste. Redator: Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araújo. Publicação: 16/11/2010. Disponível em <<http://www.trt6.gov.br/portal/Jurisprudencia>>. Acesso em: 18 jan. 2011.
- CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional didático**. 6. ed.. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: obrigações, responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. v. 2
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Justiça também traz casos de assédio processual**. CONJUR. Consultor Jurídico – Na Justiça do Trabalho. Artigos. 12 dez. 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-dez-12/justica-trabalho-tambem-casos-assedio-processual>>. Acesso em: 18 jan. 2011.
- _____. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Sao Paulo: LTr, 2009.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 24. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.
- ESCRavidÃO. Disponível em <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravid%C3%A3o>>. Acesso em: 30 set. 2010.
- FERRARI, Irani; MARTINS, Melchiades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.
- FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Artigos Jurídicos. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>. Acesso em: 10 fev. 1979.
- FRANÇA NETO, Hélio Castilhos. **História do direito do trabalho**. 14 dez. 2006. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/749/1/Historia-Do-Direito-Do-Trabalho/pagina1.html#ixzz1Dc70rrVL>>. Acesso em: 10 fev. 2011.
- GARCIA, Elisângela. **Assédio moral na justiça do trabalho**. Marília: Centro Universitário Eurípides de Marília; Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, 2007. Disponível em: <http://www.univem.edu.br/cursos/tc_direito/elisangela_garcia.pdf>. Acesso em: 19 out. 2010.

JESUS, Andrei Ribas. **Síntese de direito constitucional**. Disponível em: <<http://www.profpito.com/6777791-00866-Direito-Constitucional-Em-Sintese.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2010.

LOPES, Otavio Brito. **A questão da discriminação no trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 10 fev. 2011.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MTE – Ministério do trabalho e emprego. **Trabalho doméstico, informações importantes: assédio moral ou sexual**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.as>. Acesso em: 20 out. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021>>. Acesso em: 14 nov. 2010.

_____. Reflexões sobre a morosidade e o assédio processual na Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1973, 25 nov. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/12003>>. Acesso em 25/01/2011.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. **Pronunciamento no 1º Encontro de Juízes do Trabalho no Ceará**. Cidade do Crato, 4/10/01. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/ArtigosJuridicos/GMLCP/RUMOSDODIREITODOTRABALHO.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2011.

POZZOLO, Paulo Ricardo. **Aplicação da tutela inibitória**. Disponível em: <http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_prp_01.asp>. Acesso em: 10 fev. 2011.

SABINO, Mauro Cesar Cantariera e SILVA FILHO, Artur Marques. **Assédio moral: responsabilidade no direito civil**. Disponível em: <<http://biblioteca.franca.unesp.br/Boletins%20Site/pdf%20005-Abril-2010.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2010.

SILVA, Jaqueline Heldt. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 23 out. 2010.

SILVA, Sonia Maria Teixeira. Breve estudo sobre dano moral. **Artigos Jurídicos**. 2002. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2002/soniamariateixeiradasilva/breveestudodanomoral.htm>>. Acesso em: 16 nov. 2010.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de. A diferença entre calúnia e denúncia caluniosa. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1079, 15 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/8520>>. Acesso em: 18 nov. 2010.

SOUZA, Adriano Stanley Rocha. **Punitive damages e indenização por danos morais**: por uma distinção necessária. 02/03/2006. FISCOLEX, disponível em: <http://www.fiscolex.com.br/doc_1111063_PUNITIVE_DAMAGES_INDENIZACAO_POR_DANOS_MORAIS_POR_UMA_DISTINCAO_NECESSARIA.aspx>. Acesso em: 10 fev. 2011.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do assédio moral**. Curitiba: Juruá, 2010.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio**: do moral ao psicossocial. Curitiba: Juruá, 2008.

Recebido em: Março/2011

Aceito em: Maio/2011