

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO  
TRABALHO - CONSOLAÇÃO**

**ALESSANDRA BEZERRA**

**RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL  
ENTRE COLEGAS DE TRABALHO**

**São Paulo  
2014**

**ALESSANDRA BEZERRA**

**RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL  
ENTRE COLEGAS DE TRABALHO**

**Trabalho de Monografia Jurídica  
apresentado ao Curso de Especialização  
*Lato Sensu* em Direito do Trabalho e  
Processo do Trabalho.**

**Orientador: Professor Ricardo Pereira de  
Freitas Guimarães**

**São Paulo  
2014**

*Agradeço a minha família, por todo apoio e força, mesmo em momentos difíceis, e em especial ao meu Pai, meu eterno mentor e herói.*

*Agradeço ao meu orientador, Professor Ricardo Guimarães pelos ensinamentos e pela dedicação na conclusão deste trabalho.*

*Por fim, agradeço a Deus por alcançar e finalizar mais uma etapa em minha vida.*

*“A vida só é possível através dos desafios. A vida só é possível quando você tem tanto o bom tempo quanto o mau tempo, quando tem prazer e dor; quando tem inverno e verão, dia e noite; quando tem tristeza tanto quanto felicidade, desconforto tanto quanto conforto. A vida passa entre essas duas polaridades. Movendo-se entre essas duas polaridades, você aprende a se equilibrar. Entre essas duas asas, você aprende a voar até a estrela mais brilhante”.*

*(Osho)*

## RESUMO

O assédio moral é a situação de constante humilhação e constrangimento a que trabalhadores são submetidos no ambiente de trabalho. Trata-se de uma prática que causa diversos danos à vítima para alcançar seus nefastos objetivos, como, por exemplo, o pedido de demissão assediado. O assédio pode se dar de diversas formas, inclusive entre colegas de trabalho, o que apesar de num primeiro plano parecer ser uma hipótese remota, na verdade é muito comum. Neste sentido procurou-se mostrar que existem subsídios jurídicos para a responsabilização do empregador pelo dano causado a vítima.

Palavras-chaves: Responsabilidade. Assédio Moral. Dano.

## **ABSTRACT**

Bullying is the situation of constant humiliation and embarrassment to which workers are exposed in the workplace. This is a practice that causes harm to many victims to achieve their nefarious goals, for example, the resignation harassed. Harassment can occur in several ways, including peer work, which although in the foreground appear to be a remote possibility, it is actually quite common. In this sense we tried to show that there are subsidies for the legal liability of the employer for damage caused to the victim

*Keywords:* Responsibility. Bullying. Damage.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>1. NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE O ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>10</b>
1.1 CONCEITO .....	10
1.2 CARACTERÍSTICAS E CONFIGURAÇÃO .....	11
1.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA .....	16
1.3.1 ESTRESSE .....	17
1.3.2 PTSD – DESORDENS DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO .....	18
1.3.3 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	18
1.3.4 DEPRESSÃO .....	19
1.3.5 SUICÍDIO .....	20
1.3.6 CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS DO ASSÉDIO MORAL .....	20
1.4 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL .....	22
1.5 DA VIOLAÇÃO À CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA .....	25
1.5.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	25
1.5.2 OBJETIVO FUNDAMENTAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL .....	26
1.5.3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS .....	27
<b>2. ASSÉDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO</b> .....	<b>29</b>
2.1 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE .....	29
2.1.2 ASSÉDIO HORIZONTAL .....	30
2.1.3 ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE .....	30
2.2 HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO .....	30
2.2.1 ASSÉDIO POR RAZÕES PESSOAIS .....	31
2.2.2 ASSÉDIO CORPORATIVO .....	35
2.3 EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO .....	38
2.3.1 CAUSA DE RESCISÃO INDIRETA DO ASSEDIADO .....	38
2.3.2 CAUSA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO ASSEDIADOR .....	40
2.3.3 DANO .....	41
2.3.3.1 DANO MATERIAL .....	41
2.3.3.2 DANO MORAL .....	42

<b>3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO .....</b>	<b>44</b>
3.1 INTRODUÇÃO .....	44
3.2 NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE RESPONSABILIDADE CIVIL .....	44
3.2.1 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL .....	49
3.2.2 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA .....	50
3.2.3 RESPONSABILIDADE OBJETIVA .....	54
3.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ATOS DE SEU EMPREGADO .....	56
3.3.1 NOÇÕES GERAIS SOBRE RESPONSABILIDADE POR FATO DE OUTREM .....	56
3.3.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ATOS DE SEU EMPREGADO .....	59
3.3.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO MORAL PRATICADO PELO SEU EMPREGADO CONTRA O COLEGA DE TRABALHO .....	60
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>68</b>

## INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto demonstrar a responsabilidade do empregador no assédio moral praticado na linha horizontal, ou seja, entre colegas de trabalho.

Muitos trabalhadores sofrem ou já sofreram o assédio moral que pode ser definido como humilhação ou constrangimento de caráter não eventual no ambiente de trabalho, inclusive pelos seus próprios colegas, no entanto, muitos não buscam a tutela jurisdicional, ou por medo de represálias e perda do emprego ou por mero desconhecimento que tal fato configura violação de princípios e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal.

Desta forma, no primeiro capítulo buscou-se demonstrar o conceito de assédio moral, suas características, formas de configuração e consequências para a saúde, bem como sua natureza jurídica, e que referida prática viola a Constituição da República.

Já no próximo capítulo, a tentativa foi discorrer sobre o assédio entre colegas de trabalho, o qual tem se tornado comum, demonstrando que existem vários fatores para sua ocorrência, como por exemplo, a sistema de pagamento por produtividade coletiva, que geram grande pressão entre os funcionários criando um ambiente de hostilidade entre os companheiros que tendem a excluir aquele que não tem o mesmo rendimento/produtividade. Toda essa adversidade cria situações de pressão que tornam o ambiente de trabalho insuportável, levando a vítima do assédio a medidas extremas, como o pedido de demissão.

Por fim, o último capítulo teve como objetivo demonstrar a responsabilidade do empregador pela reparação aos danos causados à vítima do assédio moral horizontal.

A metodologia utilizada foi a pesquisa a doutrina, legislação vigente e jurisprudência, procurou-se explicar de maneira clara e objetiva a existência assédio entre colegas de trabalho e a responsabilidade no empregador pelos danos decorrentes.

# 1. NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE O ASSÉDIO MORAL

## 1.1 Conceito

Para Marie-France Hirigoyen, pode-se entender que o assédio moral se constitui por toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho<sup>1</sup>.

Marcia Novaes Guedes define em sua obra que o assédio moral na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação, sendo eles o abuso de poder e a manipulação perversa, instalando-se tal fenômeno de modo quase imperceptível, contudo, evoluindo em uma escalada destrutiva<sup>2</sup>.

Segundo Nehemias Domingos de Melo:

assédio moral é a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador, expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a autoestima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo ao desemprego.<sup>3</sup>

Denise de Fátima Stadler entende que o assédio moral constitui-se um fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções que visam a desestabilização da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a a desistência do emprego<sup>4</sup>.

Para Marcelo Rodrigues Prata, o assédio moral se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera do trabalho, capaz de ofender a sua

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65

<sup>2</sup> GUEDES, Marcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed. São Paulo, LTr, 2008, p. 33

<sup>3</sup> MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista*. 1ª ed., São Paulo, Atlas, 2007, p. 91.

<sup>4</sup> STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 69

dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

Assim, temos que o assédio moral é constituído por situações constrangedoras que proporcionam dano à personalidade da vítima, e por consequência à sua integridade física e psicológica, fazendo com que esta fique desmotivada a ponto de não mais aguentar a convivência no ambiente de trabalho, desistindo do emprego.

Por outro lado, o assédio moral quando não tem o escopo de forçar o pedido de demissão do trabalhador, visa enfraquecer o empregado, aumentando o seu medo do desemprego, criando um ambiente hostil, com o escopo tornar o empregado mais submisso e menos reivindicativo<sup>5</sup>.

O assédio moral faz o assediador se sentir poderoso ao massacrar o assediado, sagra-se vencedor quando percebe que conseguiu eliminar do ambiente de trabalho aquele individuo que não suportou suas agressões, ou ainda quando aquele fica doente, tornando-se improdutivo para a organização.

A prática do assédio vem sendo uma conduta comum a inúmeros ambientes de trabalho e sem sombra de dúvidas traz prejuízos de ordem incomensurável ao assediado que se vê humilhado ao ponto de pedir demissão ou até ter problemas de saúde e em casos mais extremos vir a cometer suicídio.

## **1.2 Características e configuração**

O assédio moral é uma forma de humilhação, desprezo ou inação realizado repetidamente no local de trabalho pelo superior hierárquico ou não, contra outro empregado, com o objetivo, de humilhar, destruir sua autoestima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio, prejudicando ainda em muitos casos, seu estado de saúde.

Importante frisar que existem algumas características próprias que devem ser destacadas para ser configurado o assédio moral trabalhista.

---

<sup>5</sup> GLOKNER, Cesar Luis Pacheco. *Assédio moral no trabalho*. 1ª ed., São Paulo, Thomson, 2004, p. 17.

Para Sônia A.C. Mascaro Nascimento, o assédio moral caracteriza-se da seguinte forma:

o assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.<sup>6</sup>

A autora citada explica que para ser caracterizado o assédio moral nas relações de trabalho, a sua prática deve ocorrer no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para Nehemias Domingos de Melo, o assédio moral resulta de uma ação prolongada, o autor explica que há uma definição exata quanto ao tempo em que o assediado deva ter sido submetido aos ataques, mas assevera que não configura o assédio a situação vexatória esporádica ou ocasional<sup>7</sup>.

Candy Florencio Thome defende que, embora haja divergência doutrinária, os principais elementos caracterizadores mencionados são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos<sup>8</sup>, que serão descritos a seguir:

- a) dano<sup>9</sup> - o dano decorrente dos atos perpetrados natureza negativa e indesejáveis, que causem a degradação das condições de trabalho;
- b) repetição - para a caracterização do assédio moral a conduta lesiva deve ser reiterada ao longo do tempo. Quanto à discussão à respeito de um número mínimo de repetições, alguns autores apontam que a conduta deve ter ocorrido ao uma vez por semana, durante, no mínimo, seis meses, todavia há que se considerar o caso concreto, pois engessar um número fixo pode gerar injustiça para a vítima;

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro do. *O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. 13 de julho de 2004.

<sup>7</sup> MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista*. 1ª ed., São Paulo, Atlas, 2007, p. 91.

<sup>8</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 38

<sup>9</sup> Dano. da.no. *sm* (*lat damnu*) **1** Mal ou ofensa que se faz a outrem. **2** *Dir* Ofensa ou diminuição do patrimônio moral ou material de alguém: "Dano, em sentido amplo, é toda diminuição dos bens jurídicos da pessoa" (Clóvis Beviláqua). Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=dano>

- c) duração – para alguns autores o prolongamento no tempo é requisito essencial, entendimento adoto também pela jurisprudência, todavia não há um patamar mínimo a ser observado, pois, assim como no caso da repetição, há que se avaliar o caso concreto;
- d) intencionalidade – não há unanimidade quanto a este requisito, uma parcela entende que intencionalidade é elemento essencial, pois deve haver o objetivo de destruir a vítima emocionalmente, outra parcela entende que basta a degradação do ambiente de trabalho para caracterizar o assédio, pois a conduta involuntária não pode exonerar o assediador de sua responsabilidade. O mais adequado ao que parece, é o entendimento daqueles que afirmam que deverá ser considerada a intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no trabalho, posto que assim não poderiam ser desconsiderados os casos onde o agente não tem plena consciência do objetivo dos seus atos;
- e) premeditação – também não há unanimidade quanto à este requisito, pois há que se considerar hipóteses de ocorrência do assédio moral sem premeditação, ou seja, sem um planejamento antecipado;
- f) intensidade da violência psicológica – segundo Candy Florence Thome, a intensidade da violência psicológica é citada por Alice Monteiro de Barros como um dos elementos caracterizadores do assédio moral, todavia, a primeira entende que a intensidade tem que ser avaliada para a fixação da indenização;<sup>10</sup>
- g) existência de danos psíquicos – este requisito é mais um caso que não há unanimidade quanto a essencialidade deste elemento, Sônia A. C. Mascaro Nascimento afirma que a existência de danos psíquicos é necessária para a concretização do assédio moral, já outros autores como Márcia Novaes Guedes entendem que este é um elemento dispensável, pois a Constituição Federal de 1988 não garante apenas a integridade psíquica, mas também a moral, sendo assim, a existência dos danos

---

<sup>10</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

morais decorrentes do assédio moral independem da existência de danos psíquicos.<sup>11</sup>

Quanto à configuração do assédio moral, esta pode ocorrer por meio de diversos tipos de comportamento, tais como palavras ou escritos, manifestações gestuais como suspiros, olhares de desprezo ou ainda o silêncio diante das indagações, dentre vários outros, todos com o objetivo de colocar o empregado em situação vexatória<sup>12</sup>.

A título de exemplificação, traz-se à baila desta discussão algumas condutas que configuram o assédio, tais condutas podem ser consideradas em conjunto ou isoladamente:<sup>13</sup>

- a) deixar o trabalhador ocioso, não lhe delegando qualquer trabalho ou tarefa a cumprir, provocando no profissional um sentimento de inutilidade e incompetência e expondo-o a uma situação humilhante perante os demais colegas;
- b) impor condições de trabalho específicas ao trabalhador, atribuindo-lhe tarefas diferentes dos demais empregados, por vezes mais trabalhosas ou mais inúteis;
- c) expor o trabalhador ao ridículo, colocando-o em local mais destacado provocando o isolamento físico no ambiente de trabalho, para dificultar a comunicação com os demais colegas;
- d) exercer pressão excessiva ao determinar prazo desnecessariamente exíguo para a finalização de uma atividade, muitas vezes complexas, ou delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos demais colegas;
- e) trocar os horários e turnos de trabalho sem comunicar o empregado;
- f) fazer comentários de mau gosto quando da ausência justificada do empregado;
- g) proibir o empregado de tomar cafézinho ou redução do horário de refeições;

---

<sup>11</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 44.

<sup>12</sup> MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista*. 1ª ed., São Paulo, Atlas, 2007, p. 91.

<sup>13</sup> CORDEIRO, Rita. *Assédio Moral e suas manifestações*. Disponível em <http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/>. Publicado em 04 de maio de 2007.

- h) divulgar boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de comentários acerca da sua virilidade);
- i) gerar desconfiança em cima do empregado, estabelecendo vigilância especificamente sobre este;
- j) manipular as informações de forma a não serem repassadas com antecedência necessária ao trabalhador, deixando-o alheio a tudo;
- k) fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, humilhar em público o trabalhador;
- l) recusar a comunicação direta entre o assediador e o assediado, fazendo através de e-mail ou bilhetes;
- m) impor sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar as informações necessárias;
- n) colocar um trabalhador controlando o outro, fora da estrutura do contexto hierárquico da empresa, espalhando assim a desconfiança;

Ainda com relação às situações que configuram o assédio, de acordo com Sônia A. C. Mascaro Nascimento, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, no uso de suas atribuições internacionais relativas às questões de direito do trabalho editou em 2002 um informe sobre algumas formas de configuração de assédio moral, listando as condutas que se mostraram mais típicas ou comuns<sup>14</sup>, sendo elas:

- a) medida destinada a excluir uma pessoa de uma boa atividade profissional;
- b) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;
- c) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores ou ridicularização;
- d) abuso de poder através de menosprezo persistentes do trabalho da pessoa ou fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou atribuições de tarefas impossíveis;
- e) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Neste sentido, a jurisprudência também se manifesta quanto ao assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. Configuração. O que é o assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e

---

<sup>14</sup>. NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro do. *O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. 13 de julho de 2004.

constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. **Uma forte estratégia do agressor no assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral.** Apelo desprovido neste particular.<sup>15</sup>  
(destacamos)

Note-se que neste caso concreto houve o isolamento e a ociosidade forçada por longo tempo, o que desencadeou danos psíquicos na vítima, assim vemos na prática a presença de elementos caracterizadores e condutas acima elencadas.

### 1.3 Consequências do assédio moral para a vítima

A princípio, o assédio moral resulta para a vítima na queda do seu rendimento profissional, pois começa a cometer erros que não cometia antes, sofre com a deterioração do ambiente de trabalho, conforme descreve Marcelo Rodrigues Prata:

O relacionamento interpessoal no trabalho se deteriora. A perda do patrimônio social é muito dolorosa e prejudicial para a vítima. O acossado – que antes era criativo, assíduo, pontual, cortês e produtivo – agora está isolado, confuso, desestruturado, sem saber a quem recorrer.<sup>16</sup>

A vítima do assédio é fragilizada a tal ponto que passa a duvidar da sua capacidade profissional e até da sua saúde mental, sendo certo que em alguns casos os danos são irreversíveis, estes vão desde a incapacidade laborativa do assediado até mesmo ao suicídio.

<sup>15</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. RO 01142.2001.006.17.00.0 (Ac. 9029/2002) – Rel. Juiz José Carlos Rizk, DJES 15.10.02. Disponível em [www.trt17.gov.br](http://www.trt17.gov.br).

<sup>16</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo. LTr, 2008. p. 351.

Além dos visíveis danos profissionais causados pelo assédio, é necessário enfatizar que assédio moral é uma prática ofensiva que causa danos à saúde física e mental de suas vítimas, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, síndrome de burn-out, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação.<sup>17</sup>

Trata-se, portanto, de verdadeira ofensa ao direito à saúde do qual dispõe o trabalhador, sendo que suas consequências variam de vítima para vítima, de acordo com a sua capacidade de resistência ao estresse e à pressão, podendo desencadear de uma simples dor de barriga até o suicídio.<sup>18</sup>

### 1.3.1 Estresse

A princípio, é importante esclarecer que o assédio moral e o estresse não se confundem, o estresse pode ser uma das consequências advindas do assédio moral no meio ambiente de trabalho.

De conceito apresentado pela Escola Paulista de Medicina, o estresse, seja ele de natureza física, psicológica ou social, é composto de um conjunto de reações fisiológicas que se exageradas em intensidade ou duração podem levar a um desequilíbrio no organismo. A reação ao estresse é uma atitude biológica necessária para a adaptação às situações novas.<sup>19</sup>

Assim, a submissão da vítima ao assédio moral, que é constituído por condutas degradantes durante determinado período de tempo, pode desencadear os efeitos negativos do estresse, como por exemplo, respostas violentas, doenças diversas e depressão.

---

<sup>17</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 92 e 93

<sup>18</sup> Ibid., p. 92.

<sup>19</sup> <http://www.virtual.epm.br/material/tis/curr-bio/trab2001/grupo2/oquee.htm>.

### 1.3.2 PTSD – desordens de estresse pós-traumático

Segundo Candy Florencio Thome, as desordens de estresse pós-traumático são um tipo de reação a um evento dramático, tendo como sintomas lembranças muito vívidas do evento, bem como uma tendência de evitamento de qualquer situação que possa lembrar a situação traumática vivida.<sup>20</sup>

Entende-se que o assédio moral quando já num estágio avançado, em que há rejeição de todas as funções e completo isolamento da vítima, pode causar desordens de estresse pós-traumático.

### 1.3.3 Síndrome de *burnout*

Marcelo Rodrigues Prata define a síndrome de *burnout* como “uma espécie de esgotamento das energias psíquicas do trabalhador causada pela submissão diária ao estresse laboral, o que vem a gerar um desencanto com o trabalho e com a própria vida”.<sup>21</sup>

Sob o aspecto clínico é considerada como um conjunto de sintomas, tais como fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa autoestima, que pode levar o profissional à depressão e ao suicídio.

Sob a concepção sociopsicológica, aspectos individuais em conjunto com condições e relações de trabalho propiciam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome, que são exaustão emocional, despersonalização, diminuição da satisfação pessoal no trabalho e da realização profissional<sup>22</sup>.

Do ponto de vista organizacional, a síndrome de *burnout* surge como uma consequência de um desajuste entre as necessidades do trabalhador e os

---

<sup>20</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 94.

<sup>21</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo. LTr, 2008, p. 399.

<sup>22</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 95 e 96

interesses da empresa. E sobre o aspecto sócio-histórico, acredita-se que a síndrome decorre do individualismo da sociedade<sup>23</sup>.

A síndrome é caracterizada principalmente pelo estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes<sup>24</sup>.

Disso resulta que os atos que configuram o assédio moral no trabalho geram insatisfação, ansiedade e desespero, criando condições favoráveis para a configuração do *burnout*<sup>25</sup>.

### 1.3.4 Depressão

Depressão é uma doença que se caracteriza por afetar o estado de humor da pessoa, deixando-a com um predomínio anormal de tristeza<sup>26</sup>.

O assédio moral pode desencadear essa doença, conforme ensina Marcelo Rodrigues Prata:

No caso do assédio moral no trabalho a vítima é levada à depressão pelos maus-tratos sofridos e pelas consequências do assédio. A sua auto-estima e autoconfiança estão solapadas. O sentimento de culpa, a vergonha pelos erros que foi induzida a cometer, os comentários maliciosos, as punições afetivas, a desilusão com os amigos e parentes que não lhe deram apoio no momento em que mais precisava, são sentimentos. Há, também, a perda de prestígio e de contatos profissionais. O desencanto com os colegas e a profissão, o ódio, o sentimento do ridículo, outrossim, são personagens obrigatórios. Todo esse conjunto de fatores são ingredientes que se fundem no cadinho do mobbing, no qual é engendrada a depressão. Para sair desse estado é preciso ajuda psicológica, espiritual e muitas vezes medicamentosa. Uma rede de amparo deve ser montada para que a vítima não despenque em um despenhadeiro emocional.<sup>27</sup>

<sup>23</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 96.

<sup>24</sup> <http://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>.

<sup>25</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 97.

<sup>26</sup> <http://www.abcdasaude.com.br/artigo.php?102>.

<sup>27</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo. LTr, 2008, p. 373.

### 1.3.5 Suicídio

Suicídio significa morte intencional auto-inflingida, isto é, quando a pessoa, por desejo de escapar de uma situação de sofrimento intenso, decide tirar sua própria vida<sup>28</sup>.

O assédio moral pode atingir a vítima de tal forma que ela não veja mais saída para o seu sofrimento, o que a leva a buscar tirar a própria vida.

### 1.3.6 Consequências previdenciárias do assédio moral

Conforme exposto, o assédio moral gera doenças que atingem a saúde física e psíquica do trabalhador, que por sua vez atingem sua produtividade, podendo retirá-lo do ambiente de trabalho.

Os acidentes do trabalho se subdividem em quatro classificações que são: a) doenças ocupacionais (profissionais e do trabalho); b) acidentes-tipo ou típicos (nas atividades de risco, por condições inseguras de trabalho e por ato inseguro de culpa exclusiva do trabalhador); c) por ato ou fato de terceiro; e d) em relação ao servidor público.

Para efeitos previdenciários são considerados acidentes do trabalho os acidentes-tipo, doenças profissionais e doenças do trabalho.

O artigo 19 da Lei 8.213/91 conceitua acidente de trabalho, in verbis:

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

O artigo 20 da mesma Lei trata do acidente por equiparação:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

---

<sup>28</sup> <http://www.abcdasaude.com.br/artigo.php?401>.

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Assim, tendo em conta o teor da norma, o assédio moral será enquadrado no inciso II do artigo 20, da Lei 8.213/91, como acidente do trabalho por equiparação, por ser doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais de trabalho. É óbvio que existe a possibilidade de a vítima sofrer o acidente do trabalho tipo, até mesmo em decorrência da submissão às condições perversas de trabalho. Nesses casos, estabelece-se o nexos causal entre trabalho, acidente e incapacidade. O segurado empregado faz jus ao benefício previdenciário em ambas as possibilidades.

O Decreto 3.048/99, que regulamenta a Lei 8.213/91, relaciona como doenças ocupacionais o Stress Grave e Transtornos de Adaptação, advindos de dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; a neurose profissional, decorrentes de problemas relacionados com o emprego e desemprego, mudança de emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com empregador e colegas etc.; e a síndrome de esgotamento profissional desencadeada pelo ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho

Assim, há previsão legal para o reconhecimento de doenças desencadeadas pelo stress profissional, aqui considerando o stress em um sentido amplo. A organização do trabalho atual e a relação capital-trabalho atingem, cada vez mais, a saúde mental do trabalhador. É direito do trabalhador um ambiente de trabalho psicologicamente saudável.

Entretanto, ainda são poucos os casos em que os trabalhadores se afastam do emprego por acidente de trabalho/doença profissional decorrente de assédio moral. As empresas não reconhecem espontaneamente o assédio moral praticado pelo empregador, superior hierárquico ou outro empregado, aqui na modalidade horizontal. Ademais, a autarquia previdenciária também resiste em reconhecer o acidente por doença do trabalho decorrente de assédio moral.

À vítima cabe o direito às prestações pecuniárias em relação ao Instituto Nacional do Seguro Social decorrentes do seguro obrigatório, bem como a possibilidade de ingressar com ação judicial em relação ao empregador pleiteando danos morais e materiais decorrentes do assédio moral praticado pelo empregador, seus prepostos ou até mesmo por outro empregado.

#### **1.4 Natureza jurídica do assédio moral**

Conforme o conceito apresentado, o assédio moral consiste em situações impostas pelo assediador que buscam de forma repetitiva e prolongada expor o trabalhador a situações, humilhantes constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho visando a desestabilização da vítima para o alcance de determinado objetivo<sup>29</sup>.

Embora seja uma prática já conhecida e repudiada pelo poder judiciário, o assédio moral ainda não é tratado por lei específica, mas isso não impede seu enquadramento no nosso ordenamento.

Curiosamente, embora o tema em discussão se apresente na relação de trabalho, que é protegida por normas especializadas, o assédio moral tem sua natureza jurídica no direito civil.

Com efeito, o assédio moral tem natureza jurídica de ato ilícito, disposto nos artigos 186 e 187 do Código Civil, abaixo transcritos:

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

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

Da leitura dos artigos pode-se extrair que o ato ilícito nasce quando o dever legal de não lesar o outro é infringido, sendo que tal inobservância gera a obrigação de ressarcir o dano decorrente, ainda que exclusivamente moral<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista*. 1ª ed., São Paulo, Atlas, 2007, p. 91.

<sup>30</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro*, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 449.

Pode ser causado por ação ou omissão voluntária, ou seja, há a presença do dolo de causar o dano. Configura-se também o ato ilícito por omissão involuntária, (negligência ou imprudência) situação onde não há a intenção de causar dano, mas não isenta o agente de culpa.

O ato ilícito também surge quando alguém abusa de seu direito, excedendo os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, isto é, ocorre quando o agente invoca autorização legal para atingir objetivo não tolerado pelo consentimento social<sup>31</sup>.

Roberto Senise Lisboa selecionou os pressupostos do ato ilícito<sup>32</sup>, conforme transcrição que segue:

São pressupostos do ato ilícito:

- a) a existência de uma conduta pessoal, devendo-se considerar ainda possível a responsabilidade pessoal por fato de coisa animada ou inanimada, tal como sucedia com o direito romano;
- b) a violação de um dever jurídico estabelecido pelo ordenamento jurídico ou por meio de negócio jurídico;
- c) o prejuízo a outrem, pois não há dever de reparação quando não houver dano ressarcível; e
- d) a imputabilidade do responsável pelo dano.

No mesmo sentido, Caio Mário, citado por Marcelo Rodrigues Prata, lista *certos requisitos do ato ilícito*<sup>33</sup>:

- a) uma conduta que se configura na realização intencional ou meramente previsível de um resultado exterior (Ennecerus); b) a violação do ordenamento jurídico, caracterizada na contraposição do comportamento à determinação de uma norma (Ennecerus); c) a imputabilidade, ou seja, a atribuição do resultado antijurídico à consequência do agente; d) a penetração da conduta na esfera jurídica alheia, pois, enquanto permanecer inócua, desmerece a atenção do direito.

Arnaldo Rizzardo explica o que em seu entendimento deve constar para caracterização do ato ilícito:

<sup>31</sup> MORATO, Antonio Carlos *et al.* *Código Civil Interpretado*. 2ª ed. São Paulo: Manole, 2009, p. 178.

<sup>32</sup> LISBOA, Roberto Senise - *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2 – 5ª edição*. Saraiva. 2010, p. 258-259.

<sup>33</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª Ed., São Paulo. LTr, 2008, p. 465.

O ato ilícito decorre de uma conduta antissocial do indivíduo, manifestada intencionalmente ou não, bem como por comissão ou omissão, ou apenas por descuido ou imprudência. Vale afirmar que o ato ilícito nasce da culpa, no sentido amplo, abrangendo o dolo e a culpa propriamente dita, distinção não importante para a reparação do dano. Por isso, a indenização é imposta a todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo. A conduta antijurídica se realiza com o comportamento contrário ao direito, provocando o dano. A formação do dano nexa causal entre aquela conduta e a lesão provocada enseja a responsabilidade.<sup>34</sup>

Sérgio Cavalieri Filho classifica o ato ilícito em sentido amplo e estrito:

Em sentido estrito, o ato ilícito é o conjunto de pressupostos da responsabilidade – ou, se preferirmos, da obrigação de indenizar.

(...)

Em sentido amplo, o ato ilícito indica apenas a ilicitude do ato, a conduta humana antijurídica, contrária ao Direito, sem qualquer referência ao elemento subjetivo ou psicológico. Tal como o ato ilícito, é também uma manifestação de vontade, uma conduta humana voluntária, só que contrária à ordem jurídica.

(...)

O ato ilícito, portanto, é sempre um comportamento voluntário que infringe um dever jurídico, e não que simplesmente prometa ou ameace infringi-lo, de tal sorte que, desde o momento em que um ato ilícito foi praticado, está-se diante de um processo executivo, e não diante de uma simples manifestação de vontade. Nem por isso, entretanto, o ato ilícito dispensa uma manifestação de vontade. Antes, pelo contrário, por ser um ato conduta, um comportamento humano, é preciso que ele seja voluntário.<sup>35</sup>

Conforme se depreende dos conceitos trazidos à baila, a prática do assédio moral constitui um ato ilícito, posto que é constituído de condutas contrárias ao direito e causa lesão ao assediado, sendo certo que o dano decorrente de tal prática é passível de ressarcimento.

O ressarcimento se dá por meio de indenização pecuniária pelo dano causado, consoante o disposto no artigo 5º, incisos V e X da Constituição da República e no artigo 927 do Código Civil.

Necessário salientar que o assédio moral não se confunde com dano, posto que o assédio é a conduta lesiva e o dano é o resultado do assédio.

<sup>34</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011, p. 25

<sup>35</sup> FILHO, Sérgio Cavalieri. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9ª ed. Ed. Atlas, 2010, p. 10,12.

## 1.5 Da violação à Constituição da República

Conforme o aduzido no item anterior, o assédio moral é um ato ilícito, sendo que, via de regra, é praticado contra o empregado com o intuito de desestabilizá-lo através de situações humilhantes e vexatórias, ocasionando danos à sua pessoa, ferindo sua dignidade<sup>36</sup> no seu sentido mais amplo, vez que esta (a dignidade) faz parte da própria condição humana<sup>37</sup>.

Além da ofensa à dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III), destaca-se a violação ao objetivo fundamental de promover o bem de todos sem discriminação (artigo 3º, IV) e a inviolabilidade dos direitos à intimidade, à vida privada, a honra e a imagem (artuigo 5º, X), que serão explanados a seguir:

### 1.5.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição da República de 1988, em seu art. 1º, III, dispõe como fundamento da República Federativa do Brasil a proteção à dignidade da pessoa humana:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos.

(...)

III – a dignidade da pessoa humana

Alexandre de Moraes define este princípio da seguinte forma:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral, inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas

<sup>36</sup> De acordo com o dicionário, dignidade significa “*Autoridade moral; honestidade, honra, respeitabilidade, autoridade; 4. Decência, decoro; 5. Respeito a si mesmo; amor próprio, brio, pundonor*”.

<sup>37</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2008. p. 201.

sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.<sup>38</sup>

A violação do princípio da dignidade da pessoa humana no assédio moral é caracterizada pelo desrespeito, quebra de confiança, ausência de solidariedade e cooperação por meio de práticas que violam a personalidade do assediado, mediante ofensas a sua honra, intimidade e privacidade causando diversos transtornos.

As lesões à vítima podem ser causadas de diversas formas, como por exemplo, por ofensas ou pela prática de atos que atingem atinjam os direitos de personalidade, o patrimônio moral, estético e profissional do assediado ou, ainda, qualquer aspecto pessoal que atinja sua dignidade.

O assédio moral afronta o valor constitucional supremo conferido a humanidade, é extremamente prejudicial ao trabalhador, pois afeta tanto sua saúde física, quanto a saúde psíquica, causando, por exemplo, estresse e depressão, dentre vários outros, sendo que, os danos causados por muitas vezes são irreparáveis, como, por exemplo, o suicídio.

Desta forma, verifica-se que o constrangimento e humilhação que o assédio no ambiente de trabalho traz ao empregado lhe fere significativamente a dignidade, um fundamento constitucional de suma importância que deve ser sempre observado.

### **1.5.2 Objetivo fundamental da República Federativa do Brasil**

A Carta Magna em seu artigo 3º, inciso IV coloca como um de seus objetivos promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras forma de discriminação:

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

(...)

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

---

<sup>38</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 18ª ed., São Paulo: Atlas, 2005. p. 16.

Este objetivo consagra a igualdade formal, não admitindo preconceito ou outras formas de discriminação.

Nota-se no assédio moral que, a conduta do assediador constitui-se em formar uma situação subjetiva de tratamento diferenciado em relação à qualidade possuída pelo assediado, que lhe cause constrangimento ou humilhação no ambiente de trabalho, o que afronta o mencionado objetivo.

### 1.5.3 Direitos e garantias fundamentais

A prática do assédio moral afronta diretamente as garantias constitucionais elencadas no artigo 5º, incisos V e X, abaixo transcritos:

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 à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

(...)

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

Segundo Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 316, apud Magalhães Noronha, 1990, p. 110) a honra pode ser “... considerada como complexo ou conjunto de predicados ou condições da pessoa que lhe conferem consideração social e estima própria”.

O assédio moral ataca diretamente a honra subjetiva<sup>39</sup> do empregado, vez que destrói sua autoestima, levando a vítima a atitudes extremas como o suicídio<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Marcelo Rodrigues Prata define que “A honra pode ser subjetiva, quando tratar-se de conceito havido pela própria pessoa, o seu amor-próprio, decoro, dignidade. Aquilo que ela pensa a respeito de seus atributos morais, intelectuais físicos, etc”. (PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no Trabalho Uma Abordagem Transdisciplinar. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2008 .p. 316).

<sup>40</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2008. p. 316-317.

Outro direito ferido pelo assédio moral é direito à imagem, que pode ser dividido em imagem-retrato<sup>41</sup> e imagem-atributo. A imagem retrato é ferida, por exemplo, quando são expostas fotografias do assediado para lhe constranger. Já a imagem-atributo, ligada diretamente à honra objetiva<sup>42</sup>, é ofendida através da exposição do trabalhador perante os outros como incompetente, por exemplo, atingindo sua reputação profissional.

Ato contínuo, o assédio moral também viola o direito à privacidade, este que comporta a vida privada e a intimidade, sendo o primeiro gênero, do qual o segundo é espécie.

Neste sentido, ensina Alexandre de Moraes<sup>43</sup>, que:

intimidade relaciona-se às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas relações familiares e de amizade, enquanto vida privada envolve todos os demais relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, tais como relações comerciais, **de trabalho**, de estudo etc.  
(destacamos)

A violação da privacidade é um meio de manifestação do assédio moral, que pode ser dar, pelo injustificado monitoramento de correspondência, conta bancária, de e-mails ou telefonemas, bem como pela instalação de câmeras de vigilância e revistas íntimas, sem que haja qualquer justificativa razoável para tanto, como, por exemplo, proteção de segredo industrial ou investigação de trabalhador suspeito de algum delito, sobretudo quando o empregado não é noticiado a respeito do sistema de vigilância<sup>44</sup>, vislumbrando-se assim, o nítido interesse do agressor de constranger a vítima.

De acordo com os dispositivos supra, a violação aos direitos neles previstos assegura o direito a indenização pelo dano material e moral causado.

---

<sup>41</sup> Imagem-retrato é a faculdade que a lei confere à pessoa para decidir quando, por quem e de que forma podem ser capturados, reproduzidos ou publicados seus traços fisionômicos reconhecíveis. (PRATA, Marcelo Rodrigues, *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho Uma Abordagem Transdisciplinar*, p. 316)

<sup>42</sup> Marcelo Rodrigues Prata define que a honra é “*objetiva quando se refira a reputação do homem, a fama perante a sociedade, tanto do ponto de vista pessoal como profissional. É o sentimento alheio a respeito dos dotes de uma pessoa*”. (PRATA, Marcelo Rodrigues, *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho Uma Abordagem Transdisciplinar*, p. 316)

<sup>43</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 18ª ed., São Paulo: Atlas, 2005. p. 47.

<sup>44</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2008. p. 330.

## 2 ASSÉDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO

### 2.1 Espécies de assédio moral

Antes de adentrar ao tema objeto deste capítulo, apenas a título de ilustração, apresentam-se os tipos de assédio existentes na relação de emprego.

Conforme anteriormente aduzido, o assédio moral consiste na ocorrência de atitudes hostis, individuais ou coletivas, que são dirigidas ao trabalhador, por seu superior hierárquico, colegas ou subalternos que provoquem uma degradação no ambiente de trabalho, causando danos à dignidade<sup>45</sup>.

Desta forma, verifica-se que o assédio moral pode ser vertical descendente, horizontal ou vertical ascendente.

#### 2.1.1 Assédio vertical descendente

Conforme explica Candy Florencio Thome, o assédio moral vertical é aquele que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente, podendo ser vertical ascendente ou descendente<sup>46</sup>.

O assédio moral vertical descendente é o tipo mais comum, Marie-France Hirigoyen explica que esta situação é muito frequente, pois atualmente busca-se fazer os empregados acreditarem que eles têm que estar dispostos a tudo para manter seu emprego<sup>47</sup>.

A autora citada afirma que a empresa permite que seus empregados sejam dirigidos de maneira tirânica e perversa, ou porque lhe convém ou porque simplesmente não se importa com os subordinados.

No assédio moral vertical descendente o assediador é o superior hierárquico da vítima e usa seu poder para constranger e humilhar o empregado com o objetivo de, por exemplo, fazer aquele se torne mais submisso e menos exigente ou forçá-lo ao pedido de demissão.

---

<sup>45</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2008. p. 57.

<sup>46</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 61.

<sup>47</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002, p. 75.

### **2.1.2 Assédio horizontal**

O Assédio Horizontal nada mais é do que a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho, onde o agressor está no mesmo grau hierárquico que a vítima e visa, por exemplo, a desestabilização da vítima para obter vantagem pessoal em detrimento do colega e será melhor analisado no item 2.2.<sup>48</sup>

### **2.1.3 Assédio vertical ascendente**

Trata-se de um tipo mais raro, onde o fator hierárquico existe, porém com base na pirâmide invertida, ou seja, é praticado pelo subordinado contra seu superior hierárquico.

Neste caso, a violência moral vem de baixo, sendo uma espécie mais incomum de se ver por este motivo.

Essa modalidade se caracteriza, por meio da insurreição dos empregados contra as ordens de seu superior, ou, ainda, quando subordinados unidos formam um grupo para desestabilizar a administração daqueles que estão no comando<sup>49</sup>.

Pode ocorrer, por exemplo, quando um colega é promovido sem ter mérito ou sem a concordância dos demais com que passará a trabalhar.

## **2.2 Hipóteses de incidência do assédio moral entre colegas de trabalho**

Conforme já exposto, o assédio moral é comumente percebido no plano vertical descendente, ou seja, de superior hierárquico para com seu subordinado, todavia, o ilícito do assédio moral não está vinculado à verticalidade, podendo ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico.

O assédio moral entre pessoas do mesmo grau hierárquico, também conhecido como assédio moral horizontal, consiste no constrangimento ou humilhação praticado de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho

---

<sup>48</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 40

<sup>49</sup> CORDEIRO, Rita. *Assédio Moral e suas manifestações*. Disponível em <http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/>. Publicado em 04 de maio de 2007.

e no exercício de suas funções, por um colega de trabalho, geralmente com o intuito de desestabilizar seu parceiro de trabalho levando-o a atos extremos como pedir demissão.

Note-se que para a ocorrência do assédio não é necessário haver a relação organizacional, pois o que existe é uma relação de poder psíquico exercido pelo agressor junto à sua vítima.

São diversas as causas do assédio horizontal, podemos citar, por exemplo, a inveja, o desprezo por determinada característica física ou intelectual, intolerância religiosa, racial ou sexual, e o desejo de mostrar-se melhor perante os superiores.<sup>50</sup>

Para os efeitos deste trabalho dividiremos as razões do assédio entre pessoais ou subjetivas e razões corporativas, no entanto, ressaltamos que uma não exclui a outra, podendo também ambas coexistir na configuração do assédio moral.

### 2.2.1 Assédio por razões pessoais

O assédio moral praticado por razões “pessoais” decorre de fatores intrínsecos ao assediador, como sua educação, cultura e convicções pessoais, inimizades pessoais, o que pode gerar intolerância a determinadas pessoas, como preconceitos - homossexuais, obesos, pessoas de outras religiões, etc. Trata-se, portanto, de um fator individual, sobre o seu modo de lidar com as outras pessoas.

Assim, o assédio moral ocorrerá quando praticados atos no intuito de desestabilizar o colega a fim de que este tome atitudes drásticas, como, por exemplo, pedir demissão, o que confortaria o assediador na medida em que não mais teria que conviver com aquela pessoa que repudia.

Isto se deve ao fato de que o ambiente de trabalho, via de regra, é formado por pessoas que não se conhecem, o que pode gerar antipatia<sup>51</sup>, levando aquele trabalhador incomodado com o colega a buscar pretextos para hostilizar sua vítima. Por outro lado, existe ainda uma tendência natural de exclusão daquele colega que desempenhando funções similares destoa dos demais.

<sup>50</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues, *Anatomia do assédio moral no trabalho uma abordagem transdisciplinar*. LTr, 2008, p. 82.

<sup>51</sup> Antipatia. an.ti.pa.ti.a sf (gr *antipátheia*) **1** Repulsão instintiva que afasta uma pessoa da outra. **2** Repulsão orgânica, aversão a alguma coisa. **3** Incompatibilidade. *Antôn: simpatia*. Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=antipatia>.

Neste sentido, Marie-France Hirigoyen explica que os “grupos tendem a nivelar os indivíduos e tem dificuldade em conviver com a diferença”<sup>52</sup>.

A autora explica que muitas vezes o assédio surge em razão da inveja em relação a alguém que se destaca dos demais por algo que eles não têm, como beleza, juventude ou relações influentes.

Assim, devido a essa tendência natural de que todos sejam mais ou menos parecidos<sup>53</sup>, um trabalhador muito elegante em meio a outros mal vestidos, naturalmente será perseguido, como no caso abaixo:

Cecília é uma mulher alta e bonita, de 45 anos, casada com um arquiteto e mãe de três filhos. As dificuldades profissionais do marido obrigaram-na a procurar emprego para fazer frente às despesas contratuais do apartamento. Ela guardou de sua educação burguesa uma forma elegante de vestir-se, boas maneiras e facilidade de expressar-se. No entanto, não tendo qualquer diploma, ocupa um posto de trabalho de valor menor, que não lhe exige mais que fazer classificações sem maior interesse. Desde o momento em que entrou na empresa, Cecília foi deixada de lado pelas colegas, que começam a multiplicar pequenas observações desagradáveis: “Não é com o salário que você ganha que consegue comprar esse tipo de roupas!” A chegada de um novo superior hierárquico, uma mulher seca e invejosa, vem acelerar o processo. Retiram-lhe até as últimas tarefas que tinham algum interesse e ela se vê na condição de empregada doméstica do serviço. Quando tenta protestar, retrucam-lhe: “A madame é exigente, não quer fazer trabalhos inferiores!” Cecília que nunca teve muita autoconfiança, não entende bem o que se passa, e tenta primeiro demonstrar sua boa vontade, aceitando as tarefas mais ingratas. Depois se culpa: “A falha é minha, eu é que devo ser desajeitada!” Nas raras vezes em que ela se enraivece, sua chefe comenta friamente que ela não passa de uma desajustada.

Então Cecília se cala e se deprime. Em casa, o marido não entende suas queixas, pois seu trabalho não representa mais que um modesto salário de ajuda. Seu médico, a que ela descreve seu cansaço, seu desalento, sua falta de interesse, crê resolver o problema rapidamente prescrevendo-lhe Prozac. Espanta-se ao ver que sua prescrição resultou absolutamente ineficaz e, em desespero de causa, manda que ela procure um psiquiatra.<sup>54</sup>

Num outro exemplo, Marie-France Hirigoyen mostra que não é fácil para uma mulher se fazer respeitar em determinadas categorias que tradicionalmente são reservadas aos homens. Ela explica que a vítima neste caso fica exposta a brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo de suas manifestações e recusa a levar seu trabalho em consideração, como no caso abaixo:

<sup>52</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002, p. 70.

<sup>53</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues, *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. LTr, 2008, p. 83.

<sup>54</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002, p. 71-72.

Cathy tornou-se inspetora da polícia por concurso público. Masmo sabendo que as mulheres representam apenas um sétimo do pessoal da polícia, ela espera ser admitida e depois passar para o Juizado de Menores. Mas, logo surge um primeiro desentendimento com um colega, ele encerra a discussão dizendo: “Voce não é mais que um buraco em cima de patas!” O que faz com que os outros colegas caiam na risada e digam outras coisas. Ela não dá a mão à palmatória, zanga-se e protesta. Em represália, isolam-na e tentam desvalorizá-la junto à demais inspetoras: “Vocês, sim, são mulheres competentes, não são presunçosas metidas a besta!” Quando há uma chamada policial, todo mundo se agita, mas a ela não se dá qualquer explicação. Ela faz perguntas: “Onde, quando, como, em que quadro jurídico?”, e não lhe dão resposta: “Ora, seja lá o que for, você não vai saber fazer mesmo! Melhor ficar aqui e ir fazendo o café!” Ela não consegue marcar uma entrevista para discutir a questão com a chefia. Como dar nome a alguma coisa que ninguém quer ouvir? Ela tem que se submeter ou opor-se ao grupo. Como se irrita, dizem que é uma desajustada. E esse rótulo torna-se um refrão que Cathy tem que carregar consigo em todas as suas mudanças.

Uma noite, depois do serviço ela deixa, como de costume, sua arma em uma gaveta fechada a chave. No dia seguinte a gaveta está aberta. Ela recebe uma advertência, por ter feito algo errado. Cathy sabe que só uma pessoa pode ter aberto a gaveta. Pede para ver o comissário, decidida a pôr as coisas em pratos limpos. Ele a convoca juntamente com o colega suspeito, falando em sanção disciplinar. No momento da entrevista, o comissário “se esquece” de falar do problema pelo qual se encontram reunidos e emite vagas críticas a respeito do trabalho dela. E em seguida o relatório é extraviado. Alguns meses depois, quando ela encontra seu amigo e companheiro de equipe com uma bala na cabeça, vítima de suicídio, ninguém vem consolá-la.

E deboçam de sua fragilidade quando ela pede dias de licença por questões de saúde: “Ora, estamos em um mundo de machos!”<sup>55</sup>

No tocante a hostilização em razão das diferenças, colaciona-se ao presente trabalho trecho do voto proferido em julgamento de Recurso Ordinário do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

**É cediço que qualquer diferença tem grande potencial de causar intolerância, discriminação, preconceito, menosprezo e desrespeito no meio social e, infelizmente, essas atitudes são frequentes ao ser humano que tem dificuldade de aceitar o que, simplesmente, não espelha a sua imagem.**

No caso, em que pese o autor negue a intenção de ofender o Sr. Geraldo, a conduta do autor de sugerir uma opção sexual não aceitável socialmente é capaz de causar grave lesão ao empregado que, indubitavelmente, sentiu-se ofendido em sua dignidade, honra, imagem, e, quiçá, na intimidade.

Registre-se que o fato de as fotos estarem disponíveis em um site de relacionamento não impede o reconhecimento da gravidade da atitude do autor, uma vez que não foi a simples divulgação das fotos que causou o dano, mas sim, a indubitável conotação pejorativa que lhe foi atribuída.

---

<sup>55</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002, p. 70-71.

(...)

Entretanto, mesmo assim, a análise de todos os depoimentos transcritos deixa evidente que houve, sim, a intenção manifesta do reclamante de ridicularizar de forma preconceituosa e inaceitável ao Sr. Geraldo, atribuindo-lhe publicamente orientação homossexual, expondo-o a situação vexatória, motivos pelos quais, ao tomar conhecimento das fotos (sendo irrelevante, a meu sentir, de que forma o fez e mesmo se tal se deu no ambiente do trabalho ou em sua residência), gravou-as em seu *pen drive* e levou-as ao ambiente de trabalho com inequívoca intenção de delas dar publicidade aos companheiros de labor como forma de prosseguir em chacotas que vinha, já há tempos, fazendo com a vítima.

Não é verossímil a declaração do autor de que estivesse com tais fotos em seu *pen drive* porque achou-as bonitas, beirando a subestimação da inteligência e do senso comum afirmar que sua intenção – ao deixar seu local de trabalho e ir até a sala do chefe de RH para lhe mostrar as fotos – fosse desprovida de qualquer crítica ou intuito de enxovalhar a dignidade do ofendido.

Claro que a intenção, partilhada pelos dois no episódio do crachá, foi a de efetuar uma brincadeira – inaceitável, dado seu cunho, repito, preconceito e humilhante – de mau gosto que saiu do controle diante do inconformismo da vítima. O próprio chefe de RH o admitiu ao reconhecer à segunda testemunha que 'acabou entrando na brincadeira'.

E a conduta do autor – de forma diversa do outro envolvido - assume gravidade que inviabiliza qualquer relevação ao ficar patente tratar-se de atitude contumaz, recorrente, a que submetia – juntamente com mais alguns trabalhadores, cuja identificação, infelizmente, não foi possível – de forma humilhante à vítima, que tímida e intimamente suportou tamanho assédio pelo menos por três longos anos.

Tal comportamento, no dizer do eminente Desembargador MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO, no voto condutor do v. Acórdão cuja ementa transcrevi acima, *'é revelador de sua intolerância diante das naturais diferenças existentes entre os seres humanos, diferenças essas que, ao invés de segregar e marginalizar, devem somar e enriquecer o todo universal do qual somos partes'*.

**Neste diapasão, reconheço a presença dos elementos constitutivos do assédio moral horizontal praticado pelo reclamante** com o Sr. Geraldo – e já referidos alhures – consistentes nos sujeitos envolvidos, a conduta lesiva suscetível de causar dano psíquico (sendo irrelevante a existência de dolo ou não, ainda que até este tenha por evidenciado), a afetação da dignidade humana e ainda – e principalmente – a contumácia da conduta. E, neste contexto, é irrelevante se a vítima possui ou não, de fato, orientação homossexual, uma vez que a publicidade desta orientação não é o elemento intrínseco do assédio (e muitos que a possuem, mais do que omiti-la, dela se orgulham). O que o caracteriza é **o ataque sistemático** promovido por indivíduo ou grupo **em face de uma vítima**, seja pelo motivo ou pretexto que for. Se este ataque deu-se pela imputação a ele da condição de homossexual ou porque adora comer buchada de bode revela-se o assédio moral, em si, no próprio ataque e na vitimização. Não importa se a vítima é ou não homossexual ou se ela gosta ou detesta comer buchada de bode.

Ademais, imputo a tal conduta – notadamente considerando ser recorrente – gravidade suficiente (malgrado não possua o demandante antecedentes disciplinares) a autorizar o rompimento motivado do contrato de trabalho, sendo louvável a atitude patronal de não admiti-la em seu meio, zelando assim pelo respeito à dignidade humana de seus colaboradores e pela busca da coexistência pacífica entre os diferentes grupos sociais dos quais

aqueles se originam, independentemente do fato de que estes, eventualmente, integrem minorias.” (fls. 146/148)<sup>56</sup>  
(destacamos)

Conforme verificado no trecho do voto supra transcrito, o assédio horizontal é plenamente possível, constituindo-se através da conduta reiterada de um ou mais colegas no intuito de enxovalhar a honra do assediado devido à sua intolerância, inveja ou preconceito.

### **2.2.2 Assédio corporativo**

O assédio moral no âmbito corporativo pode se valer das mesmas artimanhas daquele que aqui chamamos de assédio por razões pessoais, o que muda é a causa que motiva o agressor.

É cediço que nos ambientes de trabalho existe cada vez mais a imposição de metas absurdas, que geram grande pressão entre os funcionários criando um ambiente de obsessão e hostilidade entre os companheiros que se vêem a todo o momento como concorrentes e não membros de uma equipe.

Toda essa adversidade cria situações em que aquele que se vê ameaçado por outro colega começa a atacá-lo pessoalmente, atingindo o seu psicológico para que o outro tenha seu desempenho ameaçado.

Candy Florencio Thome apresenta como um dos motivos para o surgimento do assédio moral horizontal o caso em que dois colegas que disputam uma mesma promoção. Diante desta situação, um passa a assediar o outro no intuito de desestabilizar seu concorrente<sup>57</sup> aumentando sua chance de obter o cargo disputado.

Outro exemplo de assédio moral horizontal citado pela autora é o sistema de pagamento adotado por algumas empresas denominado de sistema de “pagamento por produtividade coletiva”, onde o salário fica vinculado à produtividade dos empregados. Neste sistema um empregado deve vigiar o trabalho do outro, pois o seu salário será de acordo com o rendimento dos demais. Tal modelo transfere o

---

<sup>56</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - RO - 01381-2008-141-18-00-5. Relator: Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho. DJE. 16/03/2009. Disponível em [www.trt18.gov.br](http://www.trt18.gov.br).

<sup>57</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 61.

risco da atividade para os empregados e faz com que aqueles considerados lentos, inexperientes ou mesmo meticulosos, sejam discriminados pelos demais, pois “atrapalham” a produtividade, onde nesta esteira a pressão e hostilidade a eles dirigida torna o ambiente insuportável, forçando esses empregados a pedir o seu desligamento da empresa<sup>58</sup>.

Note-se que não existe uma relação de poder entre as partes, mas sim o pensamento do assediador que se volta para o assediado que é considerado como obstáculo, um forte concorrente as suas pretensões, a quem precisa eliminar.

Peli e Paulo em sua obra, Assédio Moral, Uma Responsabilidade Corporativa<sup>59</sup>, aduzem que o agressor quando não consegue desestabilizar diretamente a vítima, busca tornar o ambiente hostil em relação a esta, denegrindo sua imagem perante terceiros, principalmente junto aos seus superiores hierárquicos, apontando falhas em seu trabalho e comportamento, e quando essas falhas não existem, simula ocorrências, distorcendo fatos e informações.

Ainda segundo Peli e Paulo, o assediador procura fragilizar a vítima através de frases irônicas, sarcásticas e hostis para atingir seus objetivos, das quais se destacam os seguintes exemplos:

O tempo que você leva para resolver as coisas, minha tartaruga dá voltas no quarteirão...

Se incompetência pagasse imposto você estava falido...

É melhor você arrumar outra coisa para fazer porque seu QI não atinge o nível desejado...

Ei, ta nervosinha por quê? Vê se arruma um namorado para resolver isso!<sup>60</sup>

A intenção do agressor é humilhar a vítima, ridicularizando tanto seu trabalho, quanto sua pessoa diretamente; ironizar, ignorar e tratar com desprezo o que ela realiza, bem como suas atitudes e opiniões; desqualificar seu trabalho e suas atitudes, desmoralizar particular e publicamente seus feitos profissionais e suas ações pessoais; e atacar a dignidade pessoal e profissional, principalmente na presença de terceiros.

<sup>58</sup> THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 61

<sup>59</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral**: uma responsabilidade corporativa. 1ª ed., São Paulo: Ícone, 2006. p. 66 e 67.

<sup>60</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral**: uma responsabilidade corporativa. 1ª ed., São Paulo: Ícone, 2006. p. 67.

Num ambiente de trabalho hostil, onde a concorrência é por vezes prática de gestão das empresas, a atitude do chefe é crucial em relação ao assédio entre colegas, pois, sua demonstração de predileção por um determinado funcionário despertará a inveja dos demais, fazendo aquele que se sentir ameaçado atacar o “preferido”, pois entende que somente assim se destacará, ou, sob outro enfoque, aquele que se sentir protegido pode se valer desta prerrogativa para perseguir alguém que lhe incomode. Ademais, uma mera demonstração do superior hierárquico de desagrado em relação a determinado funcionário pode desencadear o assédio por parte dos colegas<sup>61</sup>.

Neste mesmo sentido se posiciona Marie-France Hirigoyen, pois ela afirma que os conflitos entre colegas são difíceis de serem resolvidos pelas empresas, que se mostram inábeis para tal. Além disso, muitas vezes o que ocorre é que o apoio ao assédio reforça o processo.

A autora citada defende que a incompetência dos chefes agrava o problema:

Na maior parte das vezes, o processo é assim reforçado devido à incompetência dos chefes menores. Realmente, muitos responsáveis hierárquicos não são administradores. Em um trabalho de equipe designa-se como responsável aquele que é o mais competente no plano profissional, e não aquele que é mais capaz em termos de direção. Mas mesmo que sejam, no caso, muito competentes, inúmeros responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem. Ou pior, quando tomam consciência desses problemas, muitas vezes apenas ficam com medo, não sabendo de que maneira intervir. Essa incompetência é um fator agravante quando se inicia um assédio porque, quando os perseguidores são colegas, o primeiro termo de socorro deveria ser o responsável hierárquico ou a escala superior. Mas, se não existe um clima de confiança, é impossível pedir ajuda a seu superior. Quando não é por incompetência, é por indiferença ou por covardia que cada um tende a escudar-se nos demais.<sup>62</sup>

Assim, temos que a atitude dos superiores é fundamental, pois se de qualquer modo apoiam o assédio moral, esse conceito ganha muita força em detrimento da vítima, e se simplesmente se omitem frente à situação, deixam o assediado desamparado.

Necessário enfatizar que, seja qual for o motivo que desencadeie o assédio moral horizontal, a sua prática sempre será nociva para vítima, pois, como vimos

<sup>61</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues, *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho uma abordagem transdisciplinar*. LTr, 2008. p. 83.

<sup>62</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002. p. 73.

neste trabalho, as consequências do assédio pode ser gravíssimas, levando o assediado ao desemprego, depressão e até mesmo a morte.

Disso resulta que, o assédio moral entre colegas de trabalho, assim como as outras espécies de assédio, gera o dever de ressarcimento do dano causado.

## **2.3 Efeitos jurídicos do assédio moral entre colegas de trabalho**

Conforme já vimos, o assédio moral é uma afronta grave para a vítima, e como tal não poderia ser ignorada pelo sistema jurídico, mesmo não sendo expressamente regulamentado, pelo que vamos analisar algumas das consequências decorrentes do assédio moral.

### **2.3.1 Causa de rescisão indireta do assediado**

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe em seu artigo 483, as hipóteses de rescisão indireta, que nada mais é do que a extinção contratual efetivada pela “justa causa” do empregado, pelo que destacamos a hipótese em que o assédio moral horizontal se enquadra.

Referida hipótese encontra-se na letra “e”, a qual prevê que praticar o empregador ou seus prepostos contra o empregado ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e da boa-fama é causa de rescisão do contrato de trabalho.

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

(..)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

O assédio causa danos tanto á honra quanto à boa fama da vítima, que se vê humilhada por seu colega, muitas vezes sem poder fazer nada.

O assédio moral como causa de rescisão é reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme trecho do voto proferido no nº TST-AIRR-3342000-21.2008.5.09.0005:

### CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista- (págs. 503 e 504).

Os argumentos apresentados no agravo de instrumento não conseguem infirmar os fundamentos do despacho, porque não foi demonstrada a existência de nenhum requisito apto a viabilizar o processamento do recurso de revista, diante da aplicação, na hipótese, das Súmulas n<sup>os</sup> 23 e 221, item II, desta Corte.

Examinando o quadro delineado pelo Regional, dessume-se que a Corte *a quo* apresentou detidamente os fundamentos que serviram de suporte para formação de seu convencimento acerca da controvérsia do montante fixado título de dano moral decorrente de assédio moral, conforme se observa do seguinte excerto da decisão de origem:

-ASSEDIO MORAL

O Juízo de origem convenceu-se 'de que a reclamante efetivamente foi vítima de assédio moral na empresa, e esta pouco fez para resolver a questão, pois sempre tentou contemporizar realizando as reuniões, com pouco resultado prático'. **Ponderou que 'o cenário processual demonstra que a reclamante sofreu, sim, um raro caso de assédio moral horizontal, praticado por outros colegas de trabalho que integravam sua equipe, o qual ocorria na forma de chacotas e outras expressões utilizadas com intuito de diminuir a sua auto-estima e imagem'** e condenou a reclamada ao pagamento de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), a título de indenização por danos morais, **além de reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho, por culpa do empregador.**<sup>63</sup>  
(destacamos)

No entanto, em que pese ser uma hipótese legalmente prevista, e aceita pelos tribunais no caso de assédio moral, a rescisão indireta ainda não é um meio de proteção eficaz ao empregado que sofre o assédio, tendo em vista o desconhecimento do instituto pela maioria dos trabalhadores, ou ainda, a descrença na sua efetividade.

Para quem sofre o assédio horizontal, o ideal é a intervenção do empregador, que é a pessoa apta a fazer cessar a conduta lesiva de seu subordinado, neste passo, ainda no curso da relação de emprego, pode o empregador valer-se de seu poder diretivo para aplicar punições ao funcionário infrator, cabendo-lhe até mesmo a adoção de medida mais drástica como a dispensa por justa causa conforme será tratado no próximo item.

<sup>63</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST-AIRR-3342000-21.2008.5.09.0005. Relator: Desembargador José Roberto Freire Pimenta. DJE. 18/11/2011. Disponível em [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

### 2.3.2 Causa de dispensa por justa causa do assediador

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins<sup>64</sup>, justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.

No caso em exame, o assédio moral praticado pelo empregado contra colega de trabalho, constituirá uma falta grave, atendendo ao disposto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, podendo o empregador dispensá-lo por justo motivo com fundamento na letra ‘j’, a qual prevê como hipótese de rescisão justificada o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Note-se que se trata da mesma hipótese que garante à vítima a rescisão indireta, ou seja, a lesão à honra e boa fama, que são facilmente verificadas no assédio moral, no entanto sob um aspecto inverso, pois cabe ao empregador dispensar o assediador.

Evidente que se trata de uma medida drástica do empregador, que visa punir o sujeito que assedia o colega eliminando-o do ambiente de trabalho, mas, em que pese ser uma medida “louvável”, não afasta o isenta do dano causado ao empregado assediado.

---

<sup>64</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23ªed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 353.

### 2.3.3 Dano

Segundo Carlos Alberto Bittar, citado por Marcelo Rodrigues Prata:

Configura o dano lesão, ou redução patrimonial, sofrida pelo ofendido, em seu conjunto de valores protegidos no direito, seja quanto à sua própria pessoa – moral ou fisicamente – seja quanto a seus bens ou a seus direitos. É a perda, ou a diminuição, total ou parcial, de elemento, ou de expressão, componente de sua estrutura de bens psíquicos, físicos, morais ou materiais.<sup>65</sup>

Para Arnold Wald, dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente, podendo ser individual ou coletivo, moral ou material.<sup>66</sup>

Há também definições no sentido de que o dano é um fato jurídico, haja vista que se atribui à vítima o direito de exigir uma reparação e ao ofensor a obrigação de reparar à vítima.

Assim, podemos entender como dano o prejuízo decorrente de uma lesão que afeta a vítima na sua esfera patrimonial ou extrapatrimonial, sendo passível de reparação pelo agente causador do dano.

#### 2.3.3.1 Dano material

O dano material está ligado à ideia de lesão ao patrimônio, que pode ser entendido como um complexo de relações jurídicas economicamente apreciáveis e que se encontra dentro do poder de disposição de alguém.

Arnold Wald explica que o efeito produzido pelo dano material pode projetar-se no presente e no futuro, posto que pode não só diminuir o patrimônio, como também impedir o seu crescimento, afirma-se, assim, que o dano patrimonial divide-se em dano emergente e lucro cessante.

Dano emergente é o prejuízo presente, ou seja, a perda que já aconteceu.

No caso do dano material decorrente do assédio moral, o dano emergente abarcaria, por exemplo, as despesas com consultas médicas, exames, tratamentos clínicos e psíquicos, e compra dos remédios receitados.

---

<sup>65</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 507.

<sup>66</sup> WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil 7*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 102.

Ainda há o entendimento de que no caso de morte por suicídio induzido ou mal súbito, como infarto, por exemplo, desde que provado ser decorrente do assédio moral, as despesas com funeral e sepultura deverão ser suportadas pelo agressor.<sup>67</sup>

Quanto ao lucro cessante, este abrange aquilo que a pessoa razoavelmente deixou de ganhar.

No caso do assédio moral, considera-se lucro cessante o que a vítima razoavelmente deixou de ganhar enquanto ficou impossibilitada de trabalhar, deixando, assim de receber a remuneração correspondente.

### **2.3.3.2 Dano moral**

O dano moral é a lesão que atinge um bem jurídico ou interesse de natureza não econômica, como, por exemplo, dignidade, honra, imagem e bom nome.

As situações de constrangimento ao assediado narradas no presente trabalho são atos ilícitos que resultam em vários danos à vítima.

Referidas situações de humilhação revertem-se no dano moral que é a lesão “que atinge o âmago do indivíduo, causando-lhe dor, sofrimento, angustia, vexame ou humilhação”<sup>68</sup>.

Imperioso ressaltar que a lesão causada pelo assédio moral é passível de indenização pecuniária, a qual tem a finalidade de satisfazer a vítima (essa satisfação será pecuniária, haja vista que não há possibilidade da vítima voltar ao *status quo ante*, ou seja, o dano à sua moral já ocorreu, não havendo como ser desfeito) e repreender o ofensor, observando sempre a proporcionalidade entre a extensão do dano e a capacidade econômica do empregador, de modo a não causar o enriquecimento ilícito da vítima, mas, ao mesmo exercer o seu caráter pedagógico.

Destaca-se que em nosso ordenamento jurídico a indenização pelo dano moral encontra guarida na Constituição da República em seu artigo 5º, incisos V e X, bem como no artigo 927 do Código Civil, o que encerra qualquer discussão a respeito do direito a reparação pela via indenizatória.

---

<sup>67</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo. LTr, 2008, p. 524

<sup>68</sup> MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista*. 1ª ed. São Paulo Atlas, 2007. p. 15.

O ressarcimento pelo dano moral causado ao assediado pelo seu colega de trabalho será de responsabilidade do empregador pelos motivos que serão expostos no capítulo 3.

### **3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO**

#### **3.1 Introdução**

Conforme demonstrado nos capítulos anteriores, o assédio moral configura o ato ilícito, sendo que a ocorrência deste gera a obrigação de reparar o prejuízo causado à vítima.

Tal obrigação de ressarcir os danos é nomeado como responsabilidade civil, que no assédio moral praticado na linha horizontal é atribuível ao empregador, conforme será exposto neste capítulo.

#### **3.2 Noções preliminares sobre responsabilidade civil**

A responsabilidade civil não tem sua definição expressa na legislação pátria, onde o seu conceito advém de construção doutrinária acerca da obrigação de reparar os danos decorrentes de atos, fatos ou negócios jurídicos.

Para Silvio de Salvo Venosa<sup>69</sup>, a responsabilidade estará presente em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato, ou negócio danoso.

Sob esta ótica, qualquer atividade que cause dano a alguém é passível de gerar a responsabilidade.

Márcia Novaes Guedes coloca em sua obra a dificuldade de conceituar a responsabilidade civil, onde traz que tal conceituação advém da ideia do “sentimento social e humano”, onde em nosso ordenamento jurídico não se aceita a que uma pessoa cause mal à outra, surgindo assim medidas jurídicas que se destinam a punir o agente agressor, ou seja, quem causou a lesão<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> VENOSA, *Silvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil v.4*. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>70</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 111.

Para Marcelo Rodrigues Prata, a responsabilidade civil objetiva restabelece o equilíbrio das relações privadas rompidos pelo ato ilícito, consistindo em uma sanção ao agente que responde com seu patrimônio pelo ilícito que causou dano a alguém, por seu ato ou de terceiro<sup>71</sup>.

A figura da responsabilidade civil está presente no Código Civil, especificamente em seu artigo 927, onde consta a seguinte redação:

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

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

No Código Civil de 1916, o artigo correspondente a responsabilidade civil era o 159, o qual trazia a seguinte redação:

Art. 159 – Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto neste Código, Art. 1.518 a 1.532 e Art. 1.537 a 1.553.

Com o advento no novo Código Civil em 2002, o parágrafo único do referido artigo foi introduzido, fazendo clara distinção que, em alguns casos, a responsabilidade do causador do dano independe de culpa.

Quanto à função da responsabilidade civil, a doutrina não é unânime, trazendo algumas divergências de posições.

Roberto Senise Lisboa<sup>72</sup> menciona sobre a função da responsabilidade:

A função da responsabilidade civil é dupla:

a) garantir o direito do lesado, prevenindo-se a coletividade de novas violações que poderiam eventualmente ser realizadas pelo agente em desfavor de terceiros determinados ou não (titulares, portanto, dos interesses difusos e coletivos); e

b) servir como sanção civil.

<sup>71</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. LTr, 2008, p. 464.

<sup>72</sup> LISBOA, Roberto Senise. *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2*. 5ª ed. Saraiva, 2010, p. 256-257.

Segundo o autor, a primeira função visa uma segurança jurídica para quem recebeu a agressão através da reparação do dano e, a segunda função se dá pela afronta a norma jurídica causada pelo agente, sendo que a consequência se comporta na compensação em benefício da vítima.

De acordo com Arnaldo Wald, a responsabilidade civil tem quatro funções, sendo elas ressarcitória do dano, compensatória da lesão, punitiva do ofensor e desmotivacional ou reeducativa.

Vejam os entendimentos do autor:

Os danos causados devem, dessa forma, ensejar o ressarcimento e compensação da vítima pelo dano injusto, garantir uma punição do comportamento antijurídico e a reeducação da conduta do ofensor, justamente para prevenir a ocorrência de novas lesões.<sup>73</sup>

Pode-se notar que, em linhas gerais, a função da responsabilidade civil - não fazendo distinção aqui entre objetiva e subjetiva - é de ressarcir um prejuízo causado pelo agente do dano e que esta obrigação tenha um caráter punitivo, de sanção.

A responsabilidade civil visa não somente a delimitação da culpa, mas também que seja o dano devidamente arcado, compensado, tendo ainda o intuito de que não seja cometido novamente.

Devido a este preceito, tem-se a responsabilidade civil objetiva, pois nesta “modalidade” não é necessária a culpa, ocorrendo mesmo que esta não esteja presente, havendo deste modo a caracterização sem a necessidade da culpa, ou seja, não se torna obrigatória nos pressupostos.

No artigo 927 do Código Civil, conforme já citado, deparamos com a divisão da responsabilidade, sendo no caput do referido artigo diz respeito à responsabilidade civil *subjetiva*, quando a culpa deverá ser provada e, no parágrafo único que diz respeito da responsabilidade civil *objetiva*, quando independe de culpa, ou seja, esta não precisa estar presente.

Tal entendimento não é unânime entre os doutrinadores. Alguns entendem que, uma vez que não ocorra a culpa, não há responsabilidade, pois não há ato ilícito, a culpa é parte integrante desta, sendo que, partindo deste entendimento, quase que desapareceria a figura da responsabilidade civil objetiva.

---

<sup>73</sup> WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil* 7. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 52-53

Sergio Cavaliere Filho teceu comentários quanto à corrente que defende esta tese:

Com efeito, se a culpa é elemento integrante do ato ilícito, então, onde não houver culpa também não haverá ilícito. Nesse caso, qual seria o fato gerador da responsabilidade objetiva? Em face dessa dificuldade, Colin e Capitant, citados por Alvim Lima, afirmam configurar uma tautologia dizer ser a culpa um ato ilícito (*Culpa e risco*, 2ª Ed., Ed. RT, p. 53). Há também os que sustentam que a obrigação de reparar sem culpa não é caso de responsabilidade civil, e sim de uma simples garantia.

...Orlando Gomes, por sua vez, entende que quando a responsabilidade é determinada sem culpa o ato não pode, a rigor, ser considerado ilícito (Introdução ao Direito, 3º Ed., Forense, p. 447). Nessa linha de entendimento, outros autores sustentam que, em última análise, a diferença essencial entre os sistemas da responsabilidade subjetiva reside na *ilicitude* ou *licitude* da conduta do agente. A responsabilidade subjetiva sempre estaria relacionada a um *ilícito*, ao passo que a responsabilidade objetiva estaria ligada a um comportamento *lícito*.<sup>74</sup>

A corrente doutrinária que defende a não existência de responsabilidade diante da não existência da culpa é minoritária, sendo que a subdivisão responsabilidade objetiva x subjetiva é presente no ordenamento jurídico, nas relações jurídicas, e também, amplamente aceita nos tribunais.

A ocorrência da culpa é um fato decisivo para apuração quanto ao tipo de responsabilidade: *objetiva* (sem culpa) e *subjetiva* (com culpa), porém a sua ausência não indica que não haja a figura da responsabilidade.

É importante também ressaltar que o Código Civil difere obrigação de responsabilidade, não podendo tais preceitos serem confundidos.

O artigo 389 do Código Civil traz o conceito de obrigação, restando desta forma a responsabilidade de indenizar em decorrência do não cumprimento de uma determinada obrigação assumida, fazendo com que o elemento que descumpriu a sua parte torne-se então devedora, respondendo por perdas e danos, vejamos:

Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

De acordo com a redação elaborada pelo legislador, a responsabilidade deriva da obrigação, isto é, ocorre a responsabilidade quando a obrigação não é cumprida, não é satisfeita.

<sup>74</sup> FILHO, Sergio Cavaliere. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9ª ed. Ed. Atlas, 2010, p. 8.

É importante fazer a distinção entre obrigação e responsabilidade para que não haja confusão quanto à figura que cada uma exerce no ordenamento jurídico brasileiro.

A obrigação se faz presente em decorrência de um negócio jurídico ou norma jurídica.

Diferente da responsabilidade, pois esta decorre do ressarcimento de um dano, de um prejuízo ocasionado à outrem. Em outras palavras, é um ressarcimento devido ao descumprimento de uma obrigação.

Roberto Senise Lisboa diferencia responsabilidade e obrigação em sua obra, vejamos:

*Responsabilidade (respondere)* é o dever jurídico de recomposição do dano sofrido, imposto ao seu causador direto ou indireto. A responsabilidade constitui uma relação obrigacional cujo objeto é o ressarcimento. Responsabilidade e obrigação não possuem propriamente o mesmo significado. O juramento de honra relaciona-se com o conceito de obrigações, como um reforço da responsabilidade pessoal. É, portanto, mais que o simples desenvolver uma atividade em prol do outro pela existência de um débito (*Schuld*). O vocábulo *responsabilidade* indica o dever jurídico de responder por certo evento futuro e seus efeitos (*Haftung*).<sup>75</sup>

O Desembargador Sergio Cavalieri Filho comentou sobre o tema levantado, onde traz seu entendimento:

*Obrigação* é sempre um dever jurídico originário; *responsabilidade* é um dever jurídico sucessivo, conseqüente à violação do primeiro. (...) Assim como não há sombra sem corpo físico, também não há responsabilidade sem a correspondente obrigação. Sempre que quisermos saber quem é o responsável teremos que identificar aquele a quem a lei imputou a obrigação, porque ninguém poderá ser responsabilizado por nada sem ter violado dever jurídico preexistente.<sup>76</sup>

Desta forma, é sempre necessária a relação obrigacional descumprida para que seja gerada a responsabilidade “indenizatória”, porém, não é necessário provar se o descumprimento foi proposital ou não, ou seja, não é necessária a apuração da culpa para se fazer jus a indenização (objetiva).

<sup>75</sup> LISBOA, Roberto Senise - *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2* – 5ª edição. Saraiva. 2010, p. 255-256.

<sup>76</sup> FILHO, Sergio Cavalieri. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9ª ed. Ed. Atlas, 2010, p. 2.

### 3.2.1 Elementos constitutivos da responsabilidade civil

Não há unanimidade doutrinária quanto aos elementos que constituem a responsabilidade civil.

Ou seja, enquanto alguns defendem a culpa como elemento constitutivo da responsabilidade, outros entendem que esta se trata de elemento acidental da responsabilidade civil.

Conforme visto há pouco, alguns entendem que não pode haver responsabilidade sem culpa, porém tal entendimento obstará a existência da responsabilidade objetiva, conceito este muito observado em nosso ordenamento jurídico.

Como bem aponta Arnold Wald em sua obra, embora a responsabilidade civil, em geral, decorra do ato ilícito, nem sempre o dever de indenizar será consequência de uma ilicitude. Isto porque existem casos onde não haverá ato lícito, mas subsistirá a responsabilidade, como por exemplo, a desapropriação<sup>77</sup>.

Para o autor acima citado, os elementos constitutivos da responsabilidade civil podem ser classificados em essenciais e especiais, sendo que essa distinção residir na necessidade ou não da sua presença para caracterizar a responsabilidade civil.

Quanto aos elementos essenciais, Wald<sup>78</sup> entende por essenciais aqueles que são imprescindíveis para configurar qualquer espécie de responsabilidade civil, sendo eles:

- a) *conduta do agente* - conduta é o ato imputável ao agente ofensor, seja ele positivo (ação) ou negativo (omissão), que deve ser voluntário e consciente;
- b) *o dano sofrido pelo lesado* – dano é o prejuízo sofrido pela vítima, que pode ser material, moral ou estético;
- c) *o nexa causal, que vincula ambos (a conduta e o dano)* – nexa causal é a relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado.

---

<sup>77</sup> WALD, Arnoldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil* 7. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 76.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 76.

Já os elementos especiais são aqueles que surgem em hipóteses específicas, sendo eles:

- a) *culpa ou dolo* – elementos exclusivos da responsabilidade subjetiva, sendo o dolo uma conduta que já nasce ilícita, pois a vontade se dirige à concretização de um negócio antijurídico, já a culpa é uma conduta que se torna ilícita na medida em que se desvia dos padrões social ou tecnicamente aceitáveis;
- b) *risco* – elemento integrante da responsabilidade objetiva – o risco é o perigo, é a probabilidade de ocorrência do dano, podendo ser resumido da seguinte forma: todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado por quem o causou, independentemente de ter agido com culpa. Resolve-se o problema na relação de causalidade, dispensável qualquer juízo de valor sobre a culpa do responsável, que é aquele que materialmente causou o dano ou beneficiou-se da atividade causadora da lesão;
- c) *solidariedade social* – em casos especialíssimos, como o de alguns fundos de garantia (p. ex., nos casos de acidentes de automóveis).

### **3.2.2 Responsabilidade subjetiva**

Em nosso ordenamento jurídico ocorre a distinção entre a responsabilidade civil objetiva e subjetiva, onde a diferença consiste que, na responsabilidade civil subjetiva, a culpa deve ser provada, ou seja, deverá estar presente e, em consequência, a responsabilidade civil objetiva independe de culpa.

Para ser caracterizada a responsabilidade subjetiva, a figura da culpa é determinante e essencial.

Para entender melhor, precisamos saber o conceito de culpa e dolo, onde a culpa é uma conduta que pode ser implícita ou explícita do agente. Mais que uma conduta, é uma infração que pode ser acarretado em decorrência de negligência, imprudência, imperícia, ignorância e afins.

Para Arnaldo Rizzardo é difícil atribuir um conceito a culpa, tendo citado em sua obra o conceito atribuído por Capitant, sendo:

“ação ou omissão constituindo um descumprimento intencional ou não, quer de uma obrigação contratual, quer de uma prescrição legal, quer do dever que incumbe ao homem de se comportar com diligência e lealdade nas suas relações com os seus semelhantes.”<sup>79</sup>

Para Roberto Senise Lisboa, a “culpa é a violação de uma norma anterior (...) trata-se, pois, da infração de uma obrigação ou de um dever preexistente.”<sup>80</sup>

O autor ainda complementa a culpa, sendo que se o dever preexistente advém de previsão legal no ordenamento jurídico bem como das relações contratuais, é denominado dever jurídico de cuidado.

Segundo Arnaldo Rizzardo, existem diversas classificações de culpa, sendo alguns deles a seguir elencados:

- culpa *in eligendo*: esta modalidade de culpa é decorrente de quando o agente não acerta quanto na escolha de preposto, empregado, representante, ou ainda, quando não exerce o devido controle dos bens usados para uma atividade em específico;
- culpa *in vigilando*: esta modalidade de culpa é caracterizada quando ocorre a falta de cuidado, fiscalização ou observância quanto ao proprietário ou responsável pelo bem ou pelas pessoas em questão;
- culpa *in comitendo*: essa culpa está presente na execução de uma atividade determinante de um prejuízo;
- culpa *in omitendo*: aqui a culpa ocorre quando o agente tinha a obrigação de interceder em alguma determinada atividade, porém não o fez;
- culpa *in custodiendo*: esta culpa se caracteriza quando há falta de atenção e cuidado quanto a alguma coisa, geralmente é aplicada com relação a animais;
- culpa contratual e extracontratual: nestes tipos de culpa, a primeira ocorre quando não é observado um determinado dever condizente a um contrato. O segundo ocorre quando um dever que está fundado no princípio geral do direito é desrespeitado.<sup>81</sup>

Vejamos o conceito de culpa atribuído por Arnaldo Wald:

Já a culpa pode ser vista como o descumprimento de um dever de cuidado, que o agente devia observar, ou, como querem outros, a omissão de diligência exigível.<sup>82</sup>

<sup>79</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011, p. 1.

<sup>80</sup> LISBOA, Roberto Senise - *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2 – 5ª edição*. Saraiva. 2010, p. 318.

<sup>81</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011, p. 5-6.

<sup>82</sup> WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil 7*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 121.

O referido autor buscou ainda mais formas de trazer a tona a ponderação sobre a culpa, vejamos:

O ponto de partida da culpa, portanto, a sua *ratio essendi*, é a violação de uma norma de conduta por falta de cuidado; geral, quando contida na lei; particular, quando consignada no contrato. E a observância dessa norma é fator de harmonia social.<sup>83</sup>

O contexto da culpa dispõe em uma conduta em que o agente causador do dano não espera, não almeja o resultado ocorrido, ainda que esse dano se espere, ou seja, o agente não quer a ocorrência concreta do dano, porém, sabe que pode ocorrer.

Neste sentido, o autor relaciona os elementos da culpa como sendo:

- a) Conduta voluntária com resultado involuntário: Na culpa não há intenção, de causar o dano;
- b) Previsão ou previsibilidade: Embora involuntário, o resultado era previsível;
- c) Falta de cuidado, cautela, diligência ou atenção: A falta de cautela exterioriza-se através da imprudência, da negligência e da imperícia. Não são, como se vê, espécies de culpa, nem elementos desta, mas formas de exteriorização da conduta culposa.<sup>84</sup>

O Código Civil não trouxe um conceito específico de dolo. O dolo ocorre quando o agente pratica um ato voluntário de infração a legislação, ao ordenamento jurídico. Esta infração é almejada pelo causador, é pretendida, ou seja, o agente sabe das consequências, o que gera maior gravidade.

Vejamos o ensinamento de Arnaldo Rizzardo quanto ao dolo:

(...) tem-se o dolo, *in casu*, no significado de voluntariedade da conduta, verificando-se nos casos em que o agente quer o resultado ou assume os riscos de produzi-lo, nutrindo a consciência da antijuricidade. Se quer o resultado, aceitando a consequência e não retrocedendo no intento, diz-se direto o dolo; já se unicamente assume, sendo que se lhe afigura viável ocorrer o prejuízo, embora não o queira diretamente, denomina-se eventual o dolo, ou indireto.<sup>85</sup>

<sup>83</sup> WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil* 7. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 121.

<sup>84</sup> *Ibid.*, p. 122-123.

<sup>85</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011, p. 2.

Diferentemente da culpa, no dolo o agente causador do dano tem a intenção de fazê-lo, assume os riscos dos atos que pratica, não é algo involuntário.

De certo que no dolo, a conduta está eivada de antijuricidade, ou seja, a conduta está dotada de dolo desde o momento de sua prática.

O conceito atribuído a Arnaldo Wald é o que segue:

O dolo tem por elementos a representação do resultado e a consciência de sua ilicitude.<sup>86</sup>

Para Roberto Senise Lisboa, dolo “é a prática intencional e deliberada de provocar dano ao interesse alheio (*animus iniuriandi*).”<sup>87</sup>

Vejamos as lições de Sergio Cavalieri Filho:

Há primeiramente um elemento formal, que é a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; um elemento subjetivo, que pode ser o dolo ou a culpa; e, ainda, um elemento causal-material, que é o dano e a respectiva relação de causalidade.

(...)

Portanto, a partir do momento em que alguém, mediante *conduta culposa*, viola direito de outrem e causa-lhe dano, está-se diante de um ato ilícito, e deste ato deflui o inexorável dever de indenizar, consoante o art. 927 do Código Civil.<sup>88</sup>

A partir das referências doutrinárias acima elencadas, pode-se partir do princípio que a conduta culposa do agente nasce de uma conduta por ora lícita, porém, no decorrer do tempo, a conduta se tornou ilícita, por vontade alheia a do agente causador do dano.

A figura da culpa é o embasamento da responsabilidade civil subjetiva, pois para que esta seja caracterizada, será necessária a sua comprovação, ou seja, a vítima deverá comprovar que o agente causador do dano agiu de início licitamente, sendo que no decorrer da obrigação, a conduta tornou-se ilícita.

Não sendo caracterizada a culpa, a responsabilidade subjetiva não é atribuída.

<sup>86</sup> WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil 7*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 120.

<sup>87</sup> LISBOA, Roberto Senise - *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2 – 5ª edição*. Saraiva. 2010, p. 319

<sup>88</sup> FILHO, Sergio Cavalieri. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9ª ed. Ed. Atlas, 2010, p. 17-18

### 3.2.3 Responsabilidade objetiva

Neste tópico, analisaremos a responsabilidade civil objetiva, também chamada de responsabilidade pelo risco.

Tal preceito está amparado no parágrafo único do artigo 927, do Código Civil.

No âmbito objetivo, ocorre a conduta ilícita, o dano, e é existente o nexo causal entre o dano e a conduta, porém, não existe a figura da culpa.

O agente causador do ato assume os riscos de seus atos e omissões, ainda que não queira o resultado, porém não é necessário que se prove ou caracterize a figura da culpa.

Do ponto de vista evolutivo da responsabilidade civil, desde seu surgimento, no Direito Romano, a responsabilidade teve seu condão objetivo, não sendo necessário a comprovação da culpa do ofensor para este ter que arcar com as consequências.

De certo que, com o passar do tempo, teve-se a necessidade de trazer a comprovação da culpa em determinados casos, porém, não comportou todos os possíveis e infundáveis casos dentro do ordenamento jurídico.

Como a responsabilização não poderia ser assegurada somente na figura da culpa, ou seja, da responsabilidade subjetiva, o legislador notou a necessidade de incluir no Código Civil a responsabilidade objetiva, aquela que independe de culpa.

Arnaldo Rizzardo ensina a respeito da responsabilidade civil objetiva:

A par da responsabilidade em razão de ato ilícito, há a responsabilidade desvinculada do pressuposto da conduta antijurídica, não se questionando a respeito da culpa. É a responsabilidade objetiva, pela qual a obrigação de reparar o dano emerge da prática ou da ocorrência do fato. (...) Isto porque o conceito de culpa é insuficiente para justificar o dever de satisfazer muitos prejuízos. Nem todos os males que acontecem se desencadeiam por motivo de atitudes desarrazoadas ou culposas. Fundamentalmente, é a tese que defende o dever de indenizar pela simples verificação do dano, sem necessidade de se cogitar do problema da imputabilidade do evento à culpa do agente.<sup>89</sup>

Nota-se que para caracterização da responsabilidade civil objetiva, é necessário somente que o dano efetivamente ocorra, ou seja, que seja praticada uma conduta que enseje em uma obrigação de reparar o dano causado.

---

<sup>89</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011, p. 25-26.

Ainda segundo o autor, esse tipo de responsabilidade tem uma variante:

O risco-criado constitui uma variante da responsabilidade objetiva, na qual responde uma pessoa simplesmente porque ocorreu o fato.<sup>90</sup>

De acordo com o ensinamento do autor, podemos verificar que a responsabilidade civil objetiva pelo risco-criado advém simplesmente pelo fato ter ocorrido, devido à atividade de risco assumida pelo agente, atividade esta que prejuízos fazem parte do negócio.

Vejamos o conceito atribuído por Roberto Senise Lisboa:

*Responsabilidade objetiva* é aquela que é apurada independentemente de culpa do agente causador do dano, pela atividade perigosa por ele desempenhada.

A noção de atividade de risco perigosa evoluiu ante o reconhecimento de que há atividade cujo risco é bem mais acentuado que o das industriais comuns e o de transporte coletivo. Surgiu, assim, a teoria do risco exacerbado.

*Responsabilidade civil por risco exacerbado* é aquela que é apurada independente de culpa pelo causador do dano, pela gravidade ou risco exacerbado da atividade perigosa por ele desempenhada.<sup>91</sup>

Ou seja, temos que nos casos de responsabilidade objetiva não se exige prova de culpa daquele que supostamente será obrigado a reparar o dano. Quanto a culpa é presumida, inverte-se o ônus probatório, sendo que o autor da ação precisará provar ação ou omissão e o dano resultante da conduta do réu, bastando-se de que a culpa já é presumida.

Nota-se então, que a responsabilidade objetiva traz o condão da inversão do ônus da prova.

Desse ponto de vista, a vítima do dano não precisa provar a culpa do ofensor, uma vez que esteja presente o nexo de causalidade entre o dano causado e a conduta do agente.

Ainda sim, podemos notar que dentro da própria responsabilidade civil objetiva ocorrem desmembramentos, sendo cada qual aplicada ao caso concreto e das relações jurídicas, sendo certo que, na atualidade, a responsabilidade objetiva é mais aplicada que a responsabilidade subjetiva.

<sup>90</sup> RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011, p. 32.

<sup>91</sup> LISBOA, Roberto Senise - *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2 – 5ª edição*. Saraiva. 2010, p. 275.

### 3.3 Responsabilidade do empregador pelos atos de seu empregado

#### 3.3.1 Noções gerais sobre responsabilidade por fato de outrem

A regra geral prevista no artigo 927 do Código Civil é de que aquele que por ato ilícito causa dano a outrem fica obrigado a repará-lo, trata-se da responsabilidade civil direta do agente, a qual consiste no fato de que cada sujeito responde pelos seus próprios atos culposos.

Trata-se, portanto, da forma mais comum de imputação da responsabilidade, eis que decorre exclusivamente da atuação pessoal do causador do dano.

Todavia, em determinadas situações, poderá haver a responsabilidade por ato cometido por terceiro, ou por dano causado por coisa ou animal sobre o qual se tinha o dever de guarda.

De acordo com Márcia Novaes Guedes, pode haver a responsabilidade pelo fato de terceiro, onde coloca em sua obra:

No assédio moral tanto temos a responsabilidade civil por fato próprio (CC, arts. 186 e 187), ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito no *mobbing* estratégico), quanto temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem (CC, art. 932, III), verificável no *mobbing* vertical, horizontal e ascendente. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.<sup>92</sup>

Assim, a lei ao estabelecer a responsabilidade de um agente por atos causados por outro, está presumindo a existência de um vínculo jurídico entre o autor do ato ilícito e o responsável pela reparação, o que se verifica nas hipóteses do artigo 932 do Código Civil.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

---

<sup>92</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 112

- I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
- II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;
- III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
- IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;
- V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

O artigo 933 dispõe que a responsabilidade das pessoas elencadas no artigo 932 independe de culpa, pelo que, alguns doutrinadores entendem pela adoção da teoria do risco-criado, que é aquela presente nos casos em que o agente cria o risco, decorrente de outra pessoa ou de uma coisa.

Desta forma, as pessoas indicadas no artigo 932 responderão objetivamente (independentemente de culpa) pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos, contudo, é imperioso esclarecer que será necessário provar a culpa daqueles pelos quais são responsáveis.

Dada essa peculiaridade, há doutrinadores que denominam essa responsabilidade como *objetiva indireta*, pois, por exemplo, para que o empregador seja responsabilizado por ato de seu empregado, é preciso provar a culpa deste último.

Márcia Novaes Guedes comenta em sua obra à respeito, onde faz as seguintes considerações:

O Código Civil de 1916 assentou na culpa concorrente ou *in vigilando* a responsabilidade do empregador – CC, art. 1.523, retirando com uma mão o que deu com a outra, ao impor à vítima o ônus de provar o dano, a relação entre este e a conduta ilícita e a culpa concorrente ou falta de vigilância do empregador. Graças à jurisprudência progressista dos Tribunais, amparada na lição de Clóvis Bevilacqua, se construiu a teoria da *presunção de culpa*, livrando a vítima da prova da culpa concorrente ou *da falta de vigilância* do empregador. Assim, provado o dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação. Mais tarde, uniformizou-se a jurisprudência pelo Enunciado do STF, verbete 341: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

O novo Código Civil (art. 933) cumpriu a célebre previsão de Caio Mário, adotando a teoria objetiva para esse espécie de ilícito. Assim, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho

que lhe competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa. Basta que reste provado o ato ilícito – ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta –, o dano e a relação de causalidade.<sup>93</sup>

Assim, elementar esclarecer que hoje não há mais que se falar em culpa presumida (culpa *in vigilando* ou culpa *in eligendo*), mas sim em responsabilidade sem culpa, de natureza objetiva, diante da evolução decorrida em nosso ordenamento jurídico.

Isto porque no código civil de 1916 o artigo 1.521<sup>94</sup> (correspondente ao artigo 932 do atual Código Civil) trazia uma falsa sensação de responsabilidade objetiva, visto que não dispunha sobre a necessidade de comprovação de culpa pelo responsável.

Todavia, havia um obstáculo para a objetivação que era imposto pelo artigo 1523<sup>95</sup>, o qual dispunha que a responsabilidade das pessoas dispostas no artigo 1.521, com exceção daquelas que participaram gratuitamente no produto de um crime, dependia da prova de uma das modalidades de culpa em sua conduta.

Ocorre que esta postura não permaneceu por muito tempo, sendo que a jurisprudência teve papel fundamental na mudança, pois passou a adotar a tese de presunção *juris tantum*, ou seja, relativa da responsabilidade, atribuindo o ônus da prova, desta forma, ao responsável e não à vítima.

A jurisprudência também foi decisiva no tocante à delimitação da responsabilidade do empregador, que foi consolidada pela Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, com a seguinte redação:

É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

<sup>93</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 113

<sup>94</sup> Art. 1.521. São também responsáveis pela reparação civil:

I. Os pais, pelos filhos menores que estiverem sob seu poder e em sua companhia.

II. O tutor e curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições.

III. O patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião deles (art. 1.522).

IV Os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educadores.

V os que gratuitamente houverem participado dos produtos do crime, até à concorrente quantia.

<sup>95</sup> Art. 1.523. Excetuadas as do art. 1.521, nº V, só serão responsáveis as pessoas enumeradas nesse e no artigo 1.522, provando-se que elas concorreram para o dano por culpa, ou negligência de sua parte.

Assim, dada a alteração trazida pelo artigo 933 do Código Civil de 2002, a Súmula 341 do STF deve ser tida como cancelada, posto que não há mais que se falar em culpa presumida, mas sim que a responsabilidade do empregador por ato de seu empregado, que causa dano a terceiro, independe de culpa, ou seja, é objetiva, nos moldes dos artigos 932, III e 933 do Código Civil.

### 3.3.2 Responsabilidade do empregador pelos atos de seu empregado

Num breve contexto histórico, Marcelo Rodrigues Prata traça da seguinte forma os acontecimentos que deram origem à responsabilidade objetiva do empregador:

A Revolução Industrial e as sucessivas revoluções tecnológicas trouxeram, junto com o progresso econômico e as facilidades da vida moderna, uma série de situações de alto risco que não existiam anteriormente, a exemplo dos acidentes de trabalho e de trânsito. A doutrina e a jurisprudência a respeito do Código Civil de 1916, baseadas na *doutrina do risco criado*, já consideravam injusto que uma grande empresa não respondesse pelos atos ilícitos cometidos por seus prepostos, exceto quando demonstrada a *culpa* da instituição, o que implicava para o autor a produção de verdadeira *probatio diabolica*, isto é, prova muito difícil de ser produzida. O princípio do *ubi emolumentum, ibi ius* – ensina Bittar – prevê que aquele que tira proveito de uma atividade econômica deve arcar com os riscos criados por esta. Desse modo, o sujeito empregador, segundo antigo *Codex*, deveria responder pela culpa própria *in eligendo* e *in vigilando*, ou seja, pela incúria na seleção e na fiscalização de seus funcionários.

O novel Código Civil trouxe uma inovação positiva ao responsabilizar expressamente o empregador pelos danos decorrentes dos próprios riscos de seu empreendimento, bem como pelos delitos cometidos por seus empregados ou prepostos. Por outras palavras, a vítima não mais precisa demonstrar a *má escolha* ou *falta de vigilância* ou *de instrução* para o cumprimento de tarefas, explica Maria Helena Diniz. Consagrou-se, assim, a *teoria objetiva*, substituindo-se a culpa pela noção de risco proveito. Estabelecido, por conseguinte, o nexo causal entre conduta ilícita do preposto e o dano moral da vítima não há que se perquirir a culpa subjetiva do empregador, “...*bastando a ocorrência da lesão e o estabelecimento da*

*relação de preposição. Reversamente, inexistirá obrigação de ressarcir quando a vítima sabe que o ofensor agiu fora do exercício de suas funções” – ensina Caio Mário da Silva Pereira.<sup>96</sup>*

Deste relato podemos observar que evolução da responsabilidade do empregador pelo ato do seu empregado acompanhou a mesma sistemática da responsabilidade civil, de modo geral.

Ou seja, a responsabilidade do empregador pelos atos do empregado está baseada na teoria do risco, onde o empregador deve responder pelos atos do empregado porque, ao contratá-lo para desenvolver atividade em seu benefício, cria o risco de que este cause dano a alguém.

No mesmo sentido, Silvio de Salvo Venosa entende que a responsabilidade do empregador advém do poder hierárquico ou diretivo deste em relação ao seu empregado.<sup>97</sup>

Há então aqueles que defendem que o nexo causal entre a atuação do empregado e a responsabilidade do empregador não depende de culpa deste último, ou ainda de o empregado ter extrapolado as ordens recebidas, ou, ainda, ter agido com excesso ou abuso de poder.

Posição com a qual concorda Silvio de Salvo Venosa, ao dispor que provado o nexo de causalidade, surgirá o dever de indenizar do empregador.<sup>98</sup>

### **3.3.3 Responsabilidade do empregador pelo assédio moral praticado pelo seu empregado contra o colega de trabalho**

Conforme o exposto na presente, o assédio moral consiste em todos os atos e comportamentos provindos do patrão gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima<sup>99</sup>.

<sup>96</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo. LTr, 2008, p. 470-471.

<sup>97</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: responsabilidade civil v.4*. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2011, p.

98

<sup>98</sup> Ibid., p. 100

<sup>99</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

Quando se fala em assédio moral vertical ascendente - aquele praticado pelo superior hierárquico para com o seu subordinado - é fácil visualizar quem será o responsável direto pelo dano causado, pois haverá a regra geral do artigo 927 do Código Civil.

No entanto, conforme explanado no capítulo 2 do presente trabalho, o assédio moral pode ocorrer na linha horizontal, ou seja, entre colegas de trabalho, e que de fato ocorre e com mais frequência do que podemos imaginar.

De acordo com o já exposto, o assédio moral é ato ilícito que enseja o dever de indenizar o dano causado à vítima, no entanto, quando praticado por colega de trabalho, haverá uma variação quanto ao sujeito responsável pelo ressarcimento do dano.

Isto porque, além da responsabilidade do causador direto do dano, haverá responsabilidade do empregador pelo ato cometido por seu empregado contra o colega de trabalho.

O Código Civil regulamenta expressamente os casos de responsabilidade civil perante terceiros em seu artigo 932, sendo uma das hipóteses previstas a responsabilidade do empregador pelo ato de seu empregado, de acordo com inciso III, conforme segue:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III – O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Assim, quando se fala em assédio moral praticado entre colegas de trabalho, estamos diante de uma exceção que somente ocorre nos casos mencionados em lei, quando uma pessoa pode vir a responder pelo fato de outrem, situação na qual ocorrerá a responsabilidade indireta ou por fato de terceiro.

Márcia Novaes Guedes fala sobre o assédio moral horizontal em sua obra:

O assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima – , a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser

ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas. Esta espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima.<sup>100</sup>

Vimos que o assédio moral horizontal é o constrangimento ou humilhação praticado de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, por um colega de trabalho, geralmente com o intuito de desestabilizar seu parceiro levando-o a atos extremos como, por exemplo, o pedido de demissão.

Tal conduta atende aos requisitos do inciso III do artigo 932, na medida em que o assédio moral horizontal ocorre no exercício do trabalho e em razão dele, pois se trata de conduta do empregado que visa à desestabilização da vítima com o intuito de se auferir algum benefício no trabalho, ainda que indiretamente.

Ademais, além de o empregador ser responsável pelos atos de seus empregados, tal responsabilidade é objetiva, ou seja, independe de culpa, por força do disposto no artigo 933 do Código Civil, o qual prevê que:

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Assim, por se tratar de responsabilidade objetiva do empregador, a vítima não precisa demonstrar a má escolha, falta de vigilância ou de instrução daquele para com o empregado causador do dano, pelo que, estabelecido o nexo causal entre a conduta ilícita do preposto e o dano moral fica afastada a responsabilidade subjetiva do empregador<sup>101</sup>.

A lei é taxativa ao impor ao empregador a responsabilidade objetiva pelos atos de seu empregado, de modo que este não pode se esquivar de responder pelo dano causado à vítima do assédio moral, ainda que tenha tomado medidas repressivas contra o agente causador do dano.

---

<sup>100</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 40

<sup>101</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008. p. 470 e 471.

No entanto, importante ressaltar que a responsabilidade do empregador por ato de terceiro, contém um plano objetivo e outro subjetivo, o plano objetivo conforme acima aduzido, trata da responsabilidade independente de culpa do empregador pelos atos de seu empregado, e o plano subjetivo, aquele que justifica a indenização do terceiro que tem que provar a culpa do agente-empregado.

Desta forma tem-se que, o empregador será responsabilizado independentemente de sua culpa, no entanto, para que isso ocorra é necessário que a vítima do assédio prove a culpa com a qual agiu seu colega e o nexo causal entre a conduta (assédio moral) e dano sofrido.

Neste sentido, reza a jurisprudência, reconhecendo ser objetiva a responsabilidade do empregador pelo assédio moral praticado por seu empregado, e ressaltando a necessidade de prova da culpa do agressor:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome, etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. **O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das suas funções.** 3. **O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual** (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexo causal; d) culpa no sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil descabe a indenização por dano moral.<sup>102</sup> (destacamos)

<sup>102</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 02146-2003-902-02-00-6 (Ac.20030361740) – Rel. Francisco Ferreira Jorge Neto, DOE 01/08/2003. Disponível em [www.trtsp.jus.br](http://www.trtsp.jus.br).

EMENTA. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. O obreiro foi vítima de retaliação em razão da sua condição de Vice-Presidente da CIPA, sendo certo que por ordem de seu superior hierárquico e com propósito vexatório e de humilhação, sofreu rebaixamento funcional e foi obrigado a exercer atividades mais simples, com violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Por corolário, estão preenchidos os requisitos dos arts. 186 e 187 do C. Civil. E a responsabilidade do empregador na hipótese vertente é objetiva e decorre do disposto no art. 932, III, do C. Civil.<sup>103</sup>

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. A responsabilidade civil está regulada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, sendo que, para sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos: prova efetiva do dano, nexos causal, prática do ato ilícito, necessidade de reparação e culpa - exceto na hipótese de atividade de risco, em que a responsabilidade do empregador é objetiva, independente da caracterização de culpa. 2. Verifica-se, do delineamento fático erigido pelo Tribunal Regional que, no caso concreto, resultou comprovado que a demandada cometeu conduta abusiva em seu poder potestativo, ao deslocar o empregado de sua função de motorista no Porto para o pátio da empresa, como forma de 'castigo', deixando-o, nestas condições, praticamente sem prestar serviços por trinta e cinco dias, demitindo-o logo em seguida, mesmo ciente de que se encontrava o obreiro acometido de doença grave.<sup>104</sup>

Desta forma, o fundamento da reparação do dano de terceiro é a culpa do agente (responsabilidade subjetiva), já o fundamento da responsabilidade do empregador por ato do empregado, independe de culpa patronal (responsabilidade objetiva). Trata-se, portanto, de uma característica da chamada responsabilidade por fato de terceiro a existência desses dois planos diversos, contudo, indissociáveis.

A possibilidade de responsabilização do empregador pelo assédio moral praticado entre colegas de trabalho é de suma importância, posto que garante o ressarcimento da vítima, haja vista que será necessária a existência de patrimônio para indenizar o dano causado ao assediado.

Além disso, serve como alerta para o ambiente de trabalho desenvolvido pelos seus empregados e os malefícios que o assédio moral causam a saúde não só das vítimas diretas, mas para todos aqueles que convivem no mesmo ambiente impróprio, pois é dever do empregador zelar por um ambiente de trabalho com higidez física, mental e moral, com a preservação do respeito entre seus empregados.

<sup>103</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 02983006320075020203 (Ac. 11ªT 20110624380 - Rel. SERGIO ROBERTO RODRIGUES - DOE 24/05/2011. Disponível em [www.trtsp.jus.br](http://www.trtsp.jus.br).

<sup>104</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RR 12631020105120050 - Rel. LELIO BENTES CORREA – 1ª Turma - DOE 30/08/2013. Disponível em [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

Assim, cabe à empresa a prevenção quanto a existência do assédio moral no ambiente de trabalho, implantando programas de combate ao “terror psicológico”, começando pelas mudanças nas condições de trabalho, mudanças no comportamento da direção e melhoria da condição social de cada indivíduo, inibindo desta forma a ocorrência de agressões psicológicas dentro da empresa, que geram responsabilidade dos empregadores.

Portanto, à partir da prevenção da empresa, haverá desta forma a conscientização por parte dos empregados, os quais conseguirão entender os males que esse tipo de violência provoca no ambiente de trabalho, bem como, na saúde individual dos colegas de trabalho.

## CONCLUSÃO

O assédio moral é uma forma de constrangimento à vítima que pode ocorrer por motivos que vão desde a ignorância até, por que não, a maldade das pessoas, com o intuito de humilhar o próximo por mero e simples prazer.

A nocividade da referida prática é notória, pois gera um ambiente hostil no lugar onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo, que é o local de trabalho.

O dano que o assédio moral causa pode destruir carreiras e até mesmo vidas, sendo de suma importância que haja uma conscientização a esse respeito, pois a maioria dos trabalhadores sequer sabem que aquela perseguição constante que sofrem é ilegal, e que mesmo quando se fala em assédio praticado pelo próprio colega de trabalho, a lei vigente lhes assiste proteção.

Assim, o assédio moral deve ser levado a sério pelos empregados e também pelos empregadores, haja vista o total desconhecimento da classe obreira quanto as consequências maléficas do assédio moral, não podendo deixar virar rotina as situações humilhantes.

Por esse motivo é fundamental a responsabilização objetiva do empregador pelo dano causado pelo assédio moral, afinal é ele quem pode tomar as medidas para coibir a prática delituosa na sua empresa.

Além disso, temos que destacar que a não responsabilização do empregador poderia impedir o ressarcimento dos danos sofridos pela vítima, posto que dificilmente o empregado responsável pelo assédio teria patrimônio para reparar o prejuízo.

Buscamos demonstrar como pode se dar a responsabilização pelo assédio moral, todavia, acreditamos que o ideal seria a adoção de medidas preventivas como educação e práticas corporativas menos agressivas, pois muito melhor do que ressarcir o dano, é evitar que ele ocorra, afinal é impossível tornar a vítima ileso com o retorno ao seu status que ante, posto que a lesão à sua personalidade e saúde não pode ser ressarcida por via pecuniária.

Verificamos que o assédio moral é uma violação aos direitos humanos que limita e dificulta, impedindo muitas vezes, o exercício da cidadania e da liberdade em todas as suas manifestações e potencialidades, vez que seu êxito conduz a desagregação da vida social, através da forma destrutiva de como é proferida.

Por fim, enquanto a efetiva prevenção ao assédio moral não é uma realidade, é de suma importância que seja levada a efeito a proteção jurídica existente para que os responsáveis não fiquem impunes, pois somente a partir daí que poderá ser mudada a triste realidade dos que sofrem com o assédio moral.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Vademecum*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CORDEIRO, Rita. *Assédio Moral e suas manifestações*. Disponível em <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/>>.

Publicado em 04 de maio de 2007. Acessado em 31 de janeiro de 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa*. 8ª Ed., Curitiba: Positivo, 2010.

FILHO, Sergio Cavalieri. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9ª ed. Ed. Atlas, 2010.

GLOKNER, Cesar Luis Pacheco, *Assédio Moral no Trabalho*, 1ª ed., São Paulo, Thomson, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro*, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes, *Terror Psicológico no Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

LISBOA, Roberto Senise - *Manual de Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil 2 – 5ª edição*. Saraiva. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, 23ªed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 353.

MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista*. 1ª ed. São Paulo Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 18ª ed., São Paulo: Atlas, 2005.

MORATO, Antonio Carlos *et al* . *Código Civil Interpretado*. 2ª ed. São Paulo: Manole, 2009.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro do. *O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. 13 de julho de 2004. Acesso em 28 de janeiro de 2014.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. 1ª ed., São Paulo: Ícone, 2006.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade Civil*. 5ª ed. Ed. Forense, 2011.

STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008.

THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

VENOSA, *Silvio de Salvo*. *Direito civil: responsabilidade civil v.4*. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Responsabilidade Civil 7*. São Paulo: Saraiva , 2011.

<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=antipatia>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2014.

<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=dano> Acesso em: 02 de fevereiro de 2014

<http://www.virtual.epm.br/material/tis/curr-bio/trab2001/grupo2/oquee.htm>. Acesso em: 28 de janeiro de 2014.

<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf>. Acesso em: 31 de janeiro de 2014.

<http://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 31 de janeiro de 2014.

<http://www.abcdasaude.com.br/artigo.php?102>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2014.

<http://www.abcdasaude.com.br/artigo.php?401>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2014.

[www.trt18.gov.br](http://www.trt18.gov.br). Acesso: em: 05 de fevereiro de 2014.

[www.trt17.gov.br](http://www.trt17.gov.br). Acesso: em: 05 de fevereiro de 2014.

[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso: em: 12 de março de 2014.

[www.trtsp.jus.br](http://www.trtsp.jus.br) Acesso: em: 12 de março de 2014.