

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUC-SP) –
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO (COGEAE)**

ALÉCIA CRISTINA DE ARAÚJO LIMA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ASPECTOS GERAIS E RESPONSABILIZAÇÃO**

SÃO PAULO-SP

2011

Alécia Cristina de Araújo Lima

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ASPECTOS GERAIS E RESPONSABILIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* – Especialização em Direito do Trabalho, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Orientador: Professor Ms. Rodrigo Seizo Takano.

SÃO PAULO-SP

2011

PARECER

A Monografia se encontra de acordo com a legislação e as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas.

Diante do exposto, sou pela:

Aprovação ()

Não aprovação ()

São Paulo, ____ de setembro de 2011.

ORIENTADOR: Professor Mestre Rodrigo SeizoTakano
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS GERAIS E
RESPONSABILIZAÇÃO

RESUMO

As relações desenvolvidas no ambiente de trabalho são alteradas em decorrência dos novos processos produtivos, gerando resultados prejudiciais à saúde física e mental dos trabalhadores, principalmente através do assédio moral. Esse fenômeno traz sempre consequências negativas que acabam conturbando o ambiente de trabalho, repercutindo na saúde, vida social e familiar do trabalhador, além de no âmbito empresarial e, inclusive, no estatal. O objetivo deste trabalho é conhecer o assédio moral e a legislação vigente, assim como as formas de responsabilização.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relação de Trabalho. Dignidade Humana. Responsabilidade.

ABSTRACT

The relationships developed in a work place may change due to new production processes, causing harmful consequences to workers' physical and mental health, which mostly happens through moral harassment. This phenomenon always brings severe consequences which lead to an unpleasant working atmosphere, having negative results in the workers' health, personal life, as well as in business governmental environments. The objective of this paper is to know what moral harassment is about, the current laws concerning it, as well as the ways to point out the responsibilities.

Key-words: Moral Harassment. Working Relationship. Human Dignity. Responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 CONCEITO	10
3 CARACTERIZAÇÃO	13
4 SUJEITOS E TIPOS DO ASSÉDIO	17
4.1 Vertical descendente: empregador assediante	17
4.2 Horizontal: colega de trabalho assediante	18
4.3 Vertical ascendente: empregado assediante	19
4.4 Assédio misto	20
5 CONSEQUÊNCIAS	21
6 FORMAS DE RESPONSABILIZAÇÃO	23
6.1 Responsabilidade Penal	23
6.2 Responsabilidade Trabalhista	25
6.3 Responsabilidade Civil	29
6.3.1 Responsabilidade Civil subjetiva e objetiva	30
6.3.1.1 Teoria do Risco	31
6.3.2 Elementos	33
6.3.2.1 Ato ilícito	33
6.3.2.2 Culpa ou dolo	33
6.3.2.3 Nexo de causalidade	34
6.3.2.4 Dano	35
7 QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO	36
8 ÔNUS DA PROVA	41
9 COMPETÊNCIA	44
10 PRESCRIÇÃO	48
11 JURISPRUDÊNCIA	52
12 ASSÉDIO MORAL COLETIVO	60
12.1. Legitimidade do Ministério Público	62
13 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO	64
14 ANÁLISE LEGISLATIVA	65

15 MEDIDAS PREVENTIVAS	69
16 CONCLUSÃO	72
17 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

1 INTRODUÇÃO

Nos tempos atuais, diversos estudiosos do Direito discutem o “assédio moral nas relações de trabalho”, que traz repercussões significativas e diretas para a vida do trabalhador, em seu ambiente de trabalho, social e familiar. Inclusive, este tema não pertence exclusivamente ao mundo do Direito, ao passo que outras Ciências vêm se dedicando à sua pesquisa, como a Medicina, a Psicoterapia, a Psicologia e a Sociologia Jurídica.

Porém, para conhecer o tema, faz-se necessário recorrer brevemente ao aspecto histórico da formação da sociedade laboral, analisando sua estrutura e origem.

Sabe-se que “trabalhar” deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, e, por sua vez, vem do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. Sempre se atribuiu ao vocábulo “trabalho” valores negativos relacionados à fadiga, ao esforço, sofrimento e encargo, contributivos para a negação dos direitos dos trabalhadores, e do qual naturalmente se afastam os economicamente privilegiados.

A civilização humana se desenvolveu tendo como base as relações de poder, de hierarquia e a propriedade privada. Aqueles que detinham o poder, por consequência, eram detentores do todo produzido pelos subordinados. O trabalho era considerado vergonhoso, devendo ser realizado por escravos, considerados seres inferiores, destituídos de direitos.

Dentro do contexto da escravidão, ressalta Sérgio Pinto Martins:

Em Roma, o trabalho era feito pelos escravos. A Lex Aquilia (284 a.C.) considerava o escravo como coisa. Era visto o trabalho como desonroso. A *locatio conductio* tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. Estabelecia, portanto, a organização do trabalho do homem livre. Era dividida em três formas: (a) *locatio conductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatio conductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatio conductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada).¹

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009, p.4.

Na Idade Média, das trevas, o homem se submetia ao poder das entidades divinas, representado pelos intermediadores: clero e nobreza. Nascia a servidão, forma pela qual os servos alcançavam o reino dos céus, em contraposição ao inferno para os preguiçosos. Com o feudalismo, os servos deveriam entregar parte da produção rural aos senhores feudais, em troca do uso da terra e da proteção política e militar.

Em momento posterior, surgem as corporações de ofício compreendendo as figuras dos mestres, companheiros e aprendizes, conforme preleciona Sérgio Pinto Martins:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção.²

A Revolução Francesa (1789) acabou suprimindo as corporações de ofício, através da Lei Le Chapelier (1791), devido à incompatibilidade com o ideal iluminista, pois não deveria existir um intermediário entre o indivíduo livre e o Estado.

Iniciada na Inglaterra, a Revolução Industrial (século XVIII), importante conjunto de mudanças tecnológicas com alteração no processo produtivo, gerou reflexos na economia e na sociedade. A máquina a vapor superou o trabalho humano – pelo menos parcialmente –, estabelecendo-se uma nova relação entre capital e trabalho, que só foi possibilitada pelo liberalismo econômico, ou seja, o Estado deveria ser alheio à área econômica. Isso fez com que o trabalho se tornasse uma relação de emprego.

Com o advento da industrialização e do capitalismo, passou a existir a sociedade de classes, na qual o trabalho era considerado como a possibilidade para a ascensão ou declínio social.

O desemprego, que perdura até os dias atuais, tornou-se um elemento essencial na manutenção e sobrevivência do próprio modo de produção da ideologia capitalista,

² MARTINS, 2009, p.786.

garantindo a formação de uma massa de trabalhadores reservas, prontos a se sujeitarem a condições subumanas apenas para garantir a permanência no emprego.

O excesso de oferta de mão de obra, associado à redução dos postos de trabalho e à competitividade empresarial desprovida de limites éticos, acabam por gerar um ambiente propício para a disseminação do assédio moral.

A globalização criou o paradigma do homem produtivo, que encara o trabalho não só como uma maneira de atender as necessidades primárias próprias e da família, como também forma de afirmação e *status* social, que busca ultrapassar metas fixadas, e, muitas vezes, impõe a luta contra a sua própria condição humana, agindo, se necessário, sem o menor senso ético. Nesse sistema, o individualismo é supervalorizado em detrimento do trabalho em equipe, que aproxima os sujeitos que desenvolvem o trabalho.

Destarte, o individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. As consequências dessas tensões repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com interferências na sua qualidade de vida, gerando graves desajustes sociais e transtornos psicológicos.

De posse desses contornos iniciais, depreende-se que, embora o tema assédio moral somente agora venha se difundindo amplamente, é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. A partir do momento em que o ser humano sentiu necessidade de vender a sua mão de obra, passou a conviver com ironias, ofensas e mau humor dos seus superiores e também dos seus iguais.

2 CONCEITO

No ordenamento jurídico brasileiro, inexistente previsão específica acerca do tema. No entanto, doutrina e jurisprudência buscam estabelecer uma conceituação para a expressão “assédio moral”, inexistindo até o momento positivamente.

Contudo, é certo que a Constituição Federal Brasileira assegura no artigo 5º, *caput*, o princípio da igualdade, ao estabelecer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT define a discriminação como:

[...] distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Dicionários costumam definir o termo assédio como perseguir com insistência inoportuna, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas.

O assédio moral, também denominado terrorismo psicológico, manipulação perversa ou coação moral, em sentido técnico praticamente em nada difere do senso comum.

A doutrina estrangeira também conceituou essa prática: *harcèlement moral* (França); *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos); *bullying* (Estados Unidos e Inglaterra); *acoso psicológico* ou *moral* (países de língua espanhola); *ijime* (Japão).

Sobre o *mobbing*, assevera Maria Aparecida Alkimin:

Foi identificado, por volta do ano de 1980, pelo sueco Heinz Leymann, psicólogo do trabalho, que o denominou de *mobbing*. Do ponto de vista etimológico, a palavra tem origem no verbo inglês *to mob* que indica as ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado *mob* que significa multidão em tumulto, quantidades de pessoas desordenadas, logo, a expressão *mobbing* está associada à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho. [...] Na Inglaterra recebe a denominação de *bullying*, com origem no verbo *to bully*, que significa tratar com grosseria, desumanidade, tirania, abrangendo o fenômeno não apenas a organização do trabalho, como também a vida familiar, escolar, corporações do exército e etc. [...] No Japão, o assédio moral é conhecido como *ijime*, que significa a prática

da violência moral em todos os setores da vida da pessoa, ou seja, na escola, família, ambiente de trabalho etc.³

Para Leymann (1996), as atitudes que compõem o quadro de assédio moral são divididas de acordo com os seus efeitos sobre as vítimas. Dessa forma, existem atitudes que interferem no ambiente de trabalho, como: comunicação, reputação pessoal, manutenção do contato social, situação ocupacional, saúde física.

De acordo com Hirigoyen (2009), entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, que ponha em perigo seu emprego ou degrade o ambiente de trabalho. Divide, ainda, as atitudes hostis, provenientes do chefe ou colegas de trabalho em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal, física ou sexual.

A vítima é posta na condição de debilidade, sentindo-se discriminado, agredido direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, exposto a situações humilhantes e constrangedoras, de forma sistemática e repetitiva (habitualidade), por um período relativamente longo, objetivando a sua exclusão do mundo do trabalho.

A violência pessoal, moral e psicológica poderá ocorrer durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela, em razão das funções que exerce. Há o propósito, velado ou explícito, por parte do assediador de demonstrar ao atacado que se trata efetivamente da intenção de lhe impor terror e sofrimento, sendo, na maioria das vezes, atitudes temidas em face da dificuldade de se obter e se manter um emprego.

Assim, preleciona Guedes (2006) que o assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino, decorrendo de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente; em relação às mulheres, pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou até mesmo vestuário, enquanto para aos homens é comum comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de manter sua família.

³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá Editora, 2011, p.40-41.

Ressalte-se que esse tipo de situação, apesar de ocorrer mais facilmente em relações hierárquicas autoritárias, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, pode ocorrer também horizontalmente, quando se dá entre colegas de trabalho da mesma hierarquia. E há ainda o assédio misto, quando um subordinado ou grupo de subordinados se unem a um superior hierárquico para assediarem um colega de trabalho.

Seja como for, o assédio moral retira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu serviço valorizado.

3 CARACTERIZAÇÃO

Assevera Nascimento (2011) que, para a caracterização do assédio moral, é necessária a presença dos seguintes elementos: conduta de natureza psicológica; ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; existência de dano; e nexos causal.

A conduta do agente assediador busca atingir a estrutura psíquica e emocional do assediado por meio de ações de menosprezo e/ou perseguição, expressando-se muito mais por meio de atitudes do que pela verbalização. Esta é praticada de forma repetitiva e prolongada ao longo do tempo, ou seja, reiteradamente.

O dano psicológico também é elemento essencial para a caracterização do assédio moral, o que não significa lesão à saúde psíquica, mas sim sentimentos degradantes que assolam o assediado, e que podem levar a doenças mais graves, lesando a saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, a prova do dano é entendida como dispensável, pois os próprios fatos fazem presumir o dano psicológico causado à vítima.

O nexos causal constitui elemento primordial para a configuração do assédio, pois é imprescindível que a conduta seja realizada pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, ou no ambiente de trabalho.

Nesse mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros cita elementos caracterizadores da prática do assédio moral:

- a) A intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria vinculada no local de trabalho;
- b) O prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não caracteriza o assédio moral. É mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo;
- c) A finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho;
- d) Que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. Constituem, portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico e que se deverá provar. O dano

psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições etc. Esses estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento.⁴

Contudo, a referida autora também dispensa a existência do dano psíquico porque, para caracterizar o assédio moral, é suficiente a conduta do assediador, dispensado o resultado danoso, pois a Constituição Federal (art. 5º, inciso X) protege não apenas a integridade psíquica do trabalhador, mas inclusive a integridade moral. Portanto, a existência do dano psíquico gera o aumento na indenização por dano moral, não lhe determinando a configuração.

Para Hirigoyen (2009), a duração da agressão pode durar entre seis meses a três anos, havendo motivos que podem elevar ou até diminuir o lapso temporal da agressão, pois, quanto mais cedo identificada, menores serão as consequências.

Trata-se de um processo e não de um ato isolado. O objetivo do assédio moral, desta forma, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e perante si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar um pedido de demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa (GUEDES, 2006).

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras inadequados e intempestivos, comentários perniciosos, críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas, sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, *op. cit.*).

⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR Editora, 2006.

Segundo Elaine Noronha Nassif, o assédio moral se desenvolve por meio da sucessão das seguintes fases:

Condição zero – É caracterizada pela presença de generalizada conflitualidade no interior da organização em que, todavia, não existe ainda nenhuma intenção de atacar um indivíduo específico.

Fase 1 – Escolhe-se uma vítima e contra ela é dirigida a conflituosidade generalizada descrita na condição precedente. Dessa forma, o conflito se canaliza em uma determinada direção, com o objetivo de atingir um adversário específico. Nessa fase ainda é possível uma solução, antes que a situação assuma caráter de continuidade.

Fase 2 – O assédio inicia-se. Os ataques do agressor ainda não causam sintomas na vítima, mas já suscitam um sentimento de desconforto e tensão. A vítima é colocada sob pressão constrangida a colocar-se na defensiva.

Fase 3 – Surgem os primeiros sintomas psicossomáticos: insegurança, insônia e problemas digestivos. A vítima frequentemente não dorme bem, sente tremores quando vai ao trabalho, entrando em leve estado depressivo, já mostrando uma evidente incapacidade de desenvolver suas funções laborativas.

Fase 4 – Nesta fase, as ausências ao trabalho são constantes e reiteradas. Na maior parte dos casos, a vítima se fecha em si mesma, paralisada pela ânsia, ou mesmo obcecada pela exigência de justificar-se.

Fase 5 – Observa-se a nítida piora na saúde psicofísica da vítima, com o aparecimento de várias doenças físicas e psíquicas.

Fase 6 – A última fase consiste na saída da vítima do local de trabalho mediante demissão voluntária, dispensa, recurso à aposentadoria, ou mesmo fins dramáticos, como o suicídio ou a vingança contra o agressor.⁵

A doutrina, como observa Menezes (2003), indica um rol numeroso de situações em que pode haver assédio moral, pela sua repetição ou sistematização, de forma mais concreta que as formas sutis: 1) rigor excessivo; 2) confiar tarefas inúteis ou degradantes; 3) desqualificação ou críticas em público; 4) isolamento ou inatividade forçada; 5) ameaças explícitas ou veladas; 6) exploração de fragilidades psíquicas e

⁵ NASSIF, Elaine Noronha. Burn-out, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Boletim Científico ESMPU**, v.4, n.15, abr./jun.2005.

físicas; 7) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; 8) impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas; 9) exposição ao ridículo (por exemplo: impor o uso de fantasias, sem que isso guarde relação com sua função, e inclusão no rol de empregados com menor produtividade); 10) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; 11) agressões verbais ou através de gestos; 12) atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função (de médico para atendente de portaria, por exemplo); 13) trabalho superior às forças do empregado; 14) sugestão para pedido de demissão; 15) ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas; 16) controle de tempo no banheiro; 17) divulgação pública de detalhes íntimos; 18) instruções confusas; 19) referência a erros imaginários; 20) solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta; 21) imposição de horários injustificados; 22) transferência de sala por mero capricho; 23) retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio; 24) boicote de material necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, *fax* e computador; e 25) supressão de funções ou tarefas.

Os setores em que o assédio moral se apresenta, com mais frequência, é o terciário, da medicina social e do ensino. No setor privado, a duração do assédio é menor e termina, geralmente, com a saída da vítima, enquanto no público, normalmente, perdura por anos.

4 SUJEITOS E TIPOS DO ASSÉDIO

Vítima ou sujeito passivo do assédio moral é o empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, pretendendo hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade, e gerando afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio (ALKIMIN, 2011).

Os diversos tipos de assédio moral costumam ser definidos de acordo com os sujeitos praticantes da conduta, podendo ocorrer não só de um empregador para o empregado, como entre os próprios empregados e de um empregado para um empregador.

Inclusive assevera Maria Aparecida Alkimin da necessidade da conduta hostil ocorrer dentro do ambiente de trabalho:

Evidentemente, uma pessoa que não participe ativamente do ambiente de trabalho não poderá ser vítima de assédio moral, pois, em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem que integrar a organização do trabalho e da forma permanente e sistemática – continuidade da prestação laboral –, logo, o trabalhador eventual que comparece na empresa esporadicamente não poderia, em tese, ser vítima do assédio moral.⁶

Destarte, faz-se necessária a divisão entre as condutas assediantes decorrentes da prática laboral para facilitar o estudo de suas conseqüências.

4.1 Vertical descendente: empregador assediante

Esse tipo de assédio é o mais comum no âmbito do trabalho, demonstrando, na maioria das vezes, abuso de poder, e ocorre quando os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, especialmente no contexto atual, pelo medo da perda do emprego, enquanto algumas empresas fazem vistas grossas.

É também o tipo de assédio mais preocupante, pois as conseqüências são as mais graves possíveis, já que a vítima é levada a crer que deve aceitar tudo o que lhe é imposto, para conseguir manter o seu emprego. O ofendido se sente gradativamente

⁶ ALKIMIN, 2011, p.43.

desamparado, desprotegido e isolado, devido à dificuldade e os impedimentos para encontrar a solução do problema.

O empregado é obrigado a executar o objeto do contrato de trabalho por meio da subordinação empregatícia, submetendo-se ao poder de direção do empregador ou por aquele que faz as suas vezes (superior hierárquico), sem que, contudo, tenha de perder a sua dignidade. No entanto, a busca por uma organização de trabalho produtiva e lucrativa acaba por coincidir com o abuso de poder, manifestado por posturas manipuladoras e utilitaristas, trazendo efeitos totalmente contrários, como aponta Maria Aparecida Alkimin:

Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente, sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo.⁷

Resta explícito que os detentores do poder utilizam manobras perversas, buscando excluir do ambiente de trabalho aquele empregado que representa uma ameaça para si, seja pela recusa de informações, seja pelo rebaixamento, pela desqualificação, pelo isolamento e/ou excesso de trabalho.

4.2 Horizontal: colega de trabalho assediante

O caso é frequente quando dois empregados disputam a obtenção de uma mesma vantagem dentro do ambiente laboral, como, por exemplo, um mesmo cargo ou promoção. Igualmente, ocorre no caso de jovens que ocupam cargos em que têm como superior hierárquico alguém sem o mesmo nível de qualificações.

Além dos problemas pessoais, são causas desse tipo de assédio as diferenças existentes entre os grupos de trabalhadores, vistas por eles próprios como motivo para discriminar: homem em grupo de mulheres; mulheres em grupo de homens; homossexualismo; diferença por opção religiosa ou política; diferença racial.

⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá Editora, 2011, p.45.

A convivência em grupo revela as diferenças entre os colegas de trabalho, seja de ideologia, comportamento ou personalidade, favorecendo o conflito entre pessoas ou intergrupais, tornando o ambiente propício para a prática do assédio moral, podendo ter como ponto de partida desde a inveja ou rivalidade entre colegas de trabalho, até mesmo a competitividade destruidora, estimulada pelo empregador que busca eliminar o empregado que não se adapta à organização do trabalho ou que não apresenta boa produtividade (HIRIGOYEN, 2009).

O conflito horizontal ocorre quando um ou mais colegas atingem moralmente o outro, e a chefia não intervém para a solução do conflito, recusando-se a tomar partido, reagindo apenas quando há interferência na cadeia produtiva da empresa.

É possível que a empresa busque a intervenção para a solução do conflito, com a possibilidade de aplicação de punições, priorizando a educação dos empregados.

4.3 Vertical ascendente: empregado assediante

Situação mais rara é a do assédio moral praticado pelos empregados direcionado ao empregador ou superior hierárquico. São situações que geram certo descrédito por parte do superior e que normalmente podem levar ao assédio: superior recém-contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação; superior que possui métodos que são reprovados por seus subordinados; superior que não dispense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo.

Pode ocorrer por ações e omissões como deixar de entregar correspondência ou de dar recados, extraviar documentos e processos, escutar conversas telefônicas privadas. Há casos em que o subordinado tem acesso aos pares do superior, utilizando-se disso para propagar fofocas ou construir intencionalmente mentiras para dar a si mesmo credibilidade.

4.4 Assédio misto

Este tipo ocorre geralmente em empregos onde há uma forte competitividade e gerenciamento de recursos deficiente, e a vítima é atacada ao mesmo tempo pelos colegas da mesma linha hierárquica, e pelo superior hierárquico ou empregador.

Não é raro que essa espécie de assédio, depois de algum tempo, evolua para o assédio vertical puramente descendente.

5 CONSEQUÊNCIAS

As consequências específicas para as vítimas do assédio moral são o estresse, a ansiedade, sentimentos de impotência e de humilhação, que se relacionam diretamente com os fatores de intensidade e duração da agressão. Por conseguinte, surgem para a vítima problemas psicossomáticos (doença somática, do corpo, que tem origem emocional, psicológica, onde o corpo e a mente são estreitamente ligados entre si), como a fadiga, nervosismo, distúrbios do sono, dores de cabeça e na coluna, distúrbios digestivos, que geram um estado de permanente ansiedade e, em alguns casos, até mesmo depressão.

A vítima permanece em um estado de desequilíbrio emocional, influenciando diretamente os relacionamentos e a vida econômica e, em casos extremos, conduz à invalidez psicofísica. Verifica-se, por muitas vezes, a redução da capacidade de trabalho do assediado, gerando prejuízos ao seu patrimônio, repercutindo na geração de ganhos.

Contudo, os efeitos da prática do assédio não atingem somente a pessoa assediada, estendendo-se para as empresas, mais propriamente na produção e nos custos.

A empresa sofre com o aumento de custos, causado pelas faltas excessivas da vítima em decorrência de doenças e sua substituição, diminuição de eficiência e redução da capacidade produtiva, gastos com demandas processuais e consequentes indenizações, além do alto risco de possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho.

O Estado também está envolvido nessa gama de consequências geradas pelo assédio moral, pagando um alto custo no que se refere à previdência social, política trabalhista e saúde pública.

Os custos com a previdência social envolvem as aposentadorias precoces por invalidez, além de licenças médicas prolongadas, que ocasionam o aumento de despesas por parte do Estado. No tocante à política trabalhista, é afetada a própria imagem dos empreendimentos, à medida que a produtividade é reduzida, repercutindo, desta forma, negativamente para a capacidade produtiva da economia do Estado. Já no

que diz respeito à saúde pública, o Estado há que suportar custos significativos dos tratamentos de graves patologias decorrentes do assédio moral.

Portanto, o assédio moral nas relações de trabalho traz consequências gravosas para diversos setores organizacionais do Estado, fazendo perceber a necessidade do implemento de políticas preventivas e que coíbam essa prática.

6 FORMAS DE RESPONSABILIZAÇÃO

6.1 Responsabilidade Penal

Através da prática do assédio moral, a honra do trabalhador pode restar atingida, podendo configurar um dos crimes previstos no Capítulo V, “Dos Crimes Contra a Honra, do Código Penal: calúnia, difamação ou injúria”.

Define-se calúnia como a falsa imputação a alguém, de fato cometido como crime, para a qual, como regra, é permitida a exceção de verdade, salvo se, constituindo o fato imputado crime de ação privada, o ofendido não foi condenado por sentença irrecorrível, se o fato for imputado ao Presidente da República ou a chefe de governo estrangeiro, ou se do crime imputado, embora de ação pública, o ofendido foi absolvido por sentença irrecorrível (artigo 138, parágrafo 3º, incisos I, II e III, do Código Penal).

Na difamação, imputa-se falsamente a alguém a prática de um fato, não definido em lei como crime. A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções (artigo 139, parágrafo único do Código Penal).

Por fim, a injúria demonstra-se como a ofensa a alguém que atinge a dignidade ou decoro. No entanto, o julgador pode deixar de aplicar a pena quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria ou no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria. Caso a injúria consista em violência ou cheque às vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, seja considerada aviltante, ou seja, empregados elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem ou à condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência, a pena poderá ser agravada (artigo 140, parágrafos 2º e 3º).

No caso concreto, a prática do assédio moral poderá configurar crime contra a liberdade pessoal, ressaltados os crimes de constrangimento ilegal e de ameaça.

O constrangimento ilegal caracteriza-se pela ação de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer

outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda (artigo 146, do Código Penal).

Por sua vez, o crime de ameaça consiste na ação de ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave (artigo 147, do Código Penal).

O réu da ação penal decorrente do assédio moral, incorrendo nos crimes supracitados, será a pessoa física responsável pela prática do delito. A regra geral é que não há a responsabilização penal da pessoa jurídica, excetuados os crimes contra a ordem econômica e financeira (artigo 173, parágrafo 5º e artigo 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal de 1988).

Para finalizar o tema, é pacífico na jurisprudência cível e trabalhista que a competência para julgar as ações de danos morais ensejadas pela prática de atos caluniosos é da Justiça do Trabalho, de acordo com as seguintes ementas:

Processual civil. Conflito negativo de competência. Justiça comum e laboral. Indenização por dano moral e material. Imputação caluniosa. Empregado de empresa terceirizada caluniado por diretoria da companhia tomadora de serviços. Relação de trabalho. Existência. EC n. 45/04. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de indenização por danos decorrentes de imputação caluniosa, mesmo que se trate de vítima que trabalhe por meio de empresa terceirizadora de serviços e que calúnia tenha partido da companhia tomadora dos serviços, eis que caracterizada a relação de trabalho [...]. (STJ, 2ª T., Conflito de Competência 71604/RJ, Rel. Min. Nancy Andrighi, DJ, 5-3-2008)

Recurso de revista do reclamado. Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. A questão reside no fato de o presidente da empresa ter afirmado que os empregados dispensados eram, na melhor das hipóteses, os mais incapazes, e também no fato de tal afirmação ter sido noticiada em jornal de grande circulação. É evidente que todo o conteúdo fático-jurídico está relacionado ao contrato de trabalho, ainda que se refira à sua extinção. Decerto, portanto, que, consoante afirmado pela Corte Regional, trata-se de dano pertinente à relação de emprego, e que se inclui na expressão outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art. 114 da Constituição Federal) [...]. (TST, 7ª T., RR 744009/2001, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, DJ, 15-8-2008)

6.2 Responsabilidade trabalhista

As lesões causadas pelo assediador, causadoras de danos morais, são plenamente passíveis de indenização, visto que é um direito do trabalhador, de acordo com o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988:

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:(...)

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.

A ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho aponta para o descumprimento de deveres legais e contratuais por parte do empregador, afrontando, como já visto, o princípio fundamental da dignidade do ser humano.

Essa prática abusiva por vezes torna insustentável a continuidade da relação de trabalho, podendo implicar na dispensa indireta ou a dispensa por justa causa ou falta grave do empregador, segundo as condutas descritas no artigo 483 da CLT:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama;
- [...]
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Constata-se que as condutas delineadas coincidem com os principais meios de prática do assédio pelo empregador, quais sejam: exigir do empregado atividade excessivamente superior, inferior ou incompatível com a sua função, idade ou nível intelectual; suprimir do empregado, diminuir ou tornar vazio o desempenho de suas atribuições; retirar do empregado ou deixar de lhe fornecer equipamentos ou materiais, essenciais ou necessários ao desempenho de suas atividades; prática demasiada do *jus variandi*, com o objetivo de desvalorizar o empregado, forçando o pedido de demissão.

A despedida abusiva por parte do empregador caracteriza-se pelo uso de atos ou palavras ofensivas à dignidade do trabalhador, ou quando os motivos determinantes da despedida são sem fundamentos claros.

O artigo 483 consolidado autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato de trabalho, por descumprimento por parte do empregador, quer resulte de dano moral ou em caso de infortúnio ocorrido ao trabalhador (seguro contra acidente de trabalho, sem excluída a indenização por dolo ou culpa se incorrer), como bem esclarece a seguinte ementa:

Assédio moral. Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador – Indenização por dano moral – Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (TRT, 15ª R., RO 01711-2001-15-00-0, Rel. Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento, DOE/SP, 21-3-2003)

Os créditos trabalhistas decorrentes da rescisão contratual não englobam a indenização decorrente do assédio moral, pois é acumulável a indenização por dano material com a de dano moral, conforme entendimento jurisprudencial expressado pela súmula do Tribunal Superior de Justiça, corroborada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

STJ Súmula nº 37 - 12/03/1992 - DJ 17.03.1992

Indenizações – Danos – Material e Moral – Mesmo Fato – Cumulação

São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

No que se refere à indenização por despedida abusiva, há previsão legal que possibilita a responsabilização do empregador na esfera civil, em virtude de ato ilícito e abusivo, gerando direito ao trabalhador na forma de indenização pelos danos moral e material.

No que se refere à responsabilidade jurídica pela prática do assédio moral no âmbito laboral, a melhor doutrina aponta para a adoção da teoria da responsabilidade objetiva, bastando a demonstração da existência do dano e do nexo de causalidade com a conduta ocorrida, e a análise do lapso temporal, que deve ser razoavelmente prolongada.

Destarte, a indenização por danos materiais depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo causal. Já no caso dos danos morais, a prova é do próprio fato (assédio), pois não há como se produzir a prova da dor, do sofrimento e da humilhação.

Ressalta-se que, para a configuração do nexo de causalidade entre a conduta do agressor e o dano psicofísico causado ao trabalhador, além da análise do lapso temporal, é importante realçar o artigo 2º da Resolução nº 1.488, de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina, que trata de aspectos médicos que também devem ser considerados para o estabelecimento do nexo causal:

Art. 2º – Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I – a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II – o estudo do local de trabalho;

III – o estudo da organização do trabalho;

IV – os dados epidemiológicos;

V – a literatura atualizada;

VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Outrossim, há a possibilidade de responsabilização do assediante para os casos em que o assédio moral se desenvolve de forma ascendente ou horizontal. Assim, a empresa, ao constatar tal prática, poderá dispensar o empregado por justa causa de acordo com o artigo 482 da CLT:

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;

k) ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

A dispensa por justa causa pode compreender as hipóteses de mau procedimento, indisciplina e ato lesivo contra a honra praticado pelo empregado contra o empregador ou superior hierárquico. E, mesmo após a dispensa, o assediado poderá promover ação com a finalidade de responsabilizar objetivamente o empregado, com o ressarcimento material e moral, em razão dos danos causados.

Assim, é plenamente possível que as empresas sejam responsabilizadas pelo assédio moral, quando tomam conhecimento dos fatos e não adotam as providências necessárias para coibir tais comportamentos, já que são responsáveis pelos seus empregados.

Neste sentido, se o empregado é assediado por outro colega de trabalho, e a empresa não busca solucionar o conflito, aquele poderá rescindir o contrato de trabalho e buscar indenização dos agressores (empresa e agressor), com fulcro no supracitado artigo 483 da CLT.

Acresça-se que a prova do dano moral decorrente do assédio não deve se submeter à disciplina geral das provas, posto que a violência é invisível, e o dano não é passível de ser objetivamente comprovado, devendo o juiz fazer uso da inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o dever de provar que a conduta assediante não ocorreu (artigo 818 da CLT c/c artigos 333 do CPC e 6º, inciso VIII do CDC).

6.3 Responsabilidade Civil

Ainda em decorrência da reparação do dano moral prevista no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, é necessário analisar a responsabilidade da empresa, pelos atos praticados pelo empregado ou preposto da empresa, seja subjetiva ou objetiva, dependendo da necessidade da prova de culpa.

Carlos Alberto Bittar define a teoria da responsabilidade da seguinte forma:

[...] relaciona-se à liberdade e à racionalidade humanas que impõem à pessoa o dever de assumir os ônus correspondentes a fatos a ela referentes. Nesse sentido, a responsabilidade é corolário da faculdade de escolha e de iniciativa que a pessoa possui no mundo fático, submetendo-a, ou o respectivo patrimônio, aos resultados de suas ações, que, quando contrários à ordem jurídica, geram-lhe no campo civil, a obrigação de ressarcir o dano, ao atingir componentes pessoais, morais ou patrimoniais da esfera jurídica de outrem.⁸

A responsabilidade civil configura-se no ressarcimento dos prejuízos acarretados ao lesado, vítima do assédio, que sofreu lesão em aspectos da sua personalidade, bem como em seu patrimônio, cabendo ao Poder Judiciário reparar as perdas e danos morais sofridos pela vítima do assédio moral ou ato ilícito, cabendo ao agressor e de forma pecuniária.

⁸ Carlos A. Bittar *apud* BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p.46.

6.3.1 Responsabilidade Civil subjetiva e objetiva

A regra geral da responsabilidade civil é a forma subjetiva, na qual o agente causador do dano responde por ato próprio, na medida da culpa ocasionadora do resultado danoso, conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil (2002):

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

A responsabilidade subjetiva enseja a ideia de culpa, que deve ser provada, como um pressuposto necessário do dano indenizável. Assim, a responsabilidade do causador do dano só restará configurada caso tenha agido com dolo ou culpa.

Embora a regra geral seja a responsabilização subjetiva por ato próprio, a lei estabelece algumas exceções, segundo as quais o agente será obrigado a ressarcir os danos, ainda que não tenha sido o responsável direto pelo evento danoso, em razão do descumprimento do dever de guarda ou vigilância, dentre outros, sendo esta a responsabilidade por fato de terceiro.

Na responsabilidade objetiva ou legal, não se faz necessária a presença do fator culpa, pois se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. Para essa teoria, todo dano é indenizável, devendo ser reparado por quem está ligado a ele através de um nexo de causalidade, independente de culpa ou dolo.

Sobre a responsabilidade civil objetiva, salienta Carlos Roberto Gonçalves:

Nos casos de responsabilidade objetiva, não se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano. Em alguns, ela é presumida pela lei. Em outros, é de todo prescindível, porque a responsabilidade se funda no risco (objetiva propriamente dita). Quando a culpa é presumida, inverte-se o ônus da prova. O autor da ação só precisa provar a ação ou omissão e o dano resultante da conduta do réu, porque sua culpa já é presumida. Trata-se, portanto, de classificação baseada no ônus da prova. É objetiva porque dispensa a vítima do referido ônus. Mas, como se baseia em culpa presumida, denomina-se *objetiva imprópria ou impura*. [...] ⁹

⁹ GONÇALVES, Carlos Alberto. **Responsabilidade Civil**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Assim, preceitua o artigo 932, inciso II, do Código Civil (2002), que a responsabilidade do empregador é objetiva, em decorrência dos atos de seus empregados ou prepostos, que tenham causado dano a outrem, ainda que não haja concorrido com culpa:

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;

Neste sentido, a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal:

STF Súmula nº 341 – 13/12/1963 – *Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal - Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149.*

Presunção – Culpa do Patrão ou Comitente – Ato Culposo do Empregado ou Preposto
É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Dessa forma, a responsabilidade do empregador existirá sempre que do ato danoso praticado pelo seu empregado ou preposto decorra um dano, independente de dolo ou culpa.

6.3.1.1 Teoria do Risco

A responsabilidade fundada tão somente na culpa mostra-se insuficiente para responder às questões da atualidade, cedendo, progressivamente, lugar à teoria do risco. Isto se deve ao desenvolvimento das relações de trabalho, trazendo situações de precarização do ambiente de trabalho, seja pela ausência de condições de saúde ou pela competitividade imposta aos trabalhadores.

Por estas razões, diversas vezes torna-se impossível ao autor comprovar a culpa ou dolo do agente, constatada a falta da eficácia da responsabilidade civil subjetiva frente ao novo panorama trabalhista. Nesse sentido, é inadequada a responsabilidade

civil subjetiva para atender ao anseio do ressarcimento por dano produzido sem ato voluntário do agente.

Analisando a relação de trabalho, não se pode partir do pressuposto de que há uma relação de igualdade entre as partes, como conclui a teoria subjetiva, visto que há a hipossuficiência do empregado diante do empregador. Diante disso, a comprovação da culpa por parte do empregado mostra-se praticamente impossível frente ao poder administrativo e econômico do empregador.

A teoria do risco tenta justificar a responsabilidade objetiva e aponta para o fato de que o agente causador do risco deve ser o responsável pela reparação dos danos que a sua atividade possa causar ao outro, sendo uma evolução da responsabilidade civil subjetiva. A responsabilização independe da prova da culpa, bastando que se evidencie o nexo de causalidade entre a ação lesiva e o prejuízo.

Todo aquele que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros, devendo ser obrigado a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa. A teoria do risco desloca a ideia de culpa para a ideia de risco, fundado na ideia de que o dano causado deve ser reparado por quem desenvolve uma atividade em benefício próprio, ou seja, por seu responsável.

O Código Civil (2002) determina como regra geral a responsabilidade civil desde que comprovada a culpa. Porém, inova ao trazer a possibilidade contrária, dispensando a comprovação da culpa:

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

Portanto, a lei consagra hipóteses que se enquadram na teoria do risco: nos casos previstos em lei ou quando o autor, em função de sua atividade, causar risco para os direitos de outrem.

6.3.2 Elementos

Para a caracterização da responsabilidade civil, é necessária a presença de elementos fundamentais, sem os quais se torna impossível a responsabilização do agente: ato ilícito; culpa ou dolo; nexo de causalidade; dano.

6.3.2.1 Ato ilícito

Determina o artigo 186 do Código Civil (2002) o conceito de ato ilícito:

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.

Dessa forma, o ato ilícito se caracteriza por uma conduta em desacordo com o ordenamento jurídico, que causa dano a outrem, violando, assim, o direito subjetivo individual, apto a produzir efeitos jurídicos. No entendimento de Sílvio de Salvo Venosa, os atos ilícitos são “os que propanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento”. Em outros dizeres, é o ato contrário ao exercício regular do direito, ofendendo o direito de outrem, gerando consequência à obrigação de reparar o dano mediante ressarcimento ou compensação.

6.3.2.2 Culpa ou dolo

Sabe-se que caberá ao agente a reparação do dano quando agiu culposa ou dolosamente.

O dolo verifica-se quando o agente tem a intenção de cometer o dano, ou assume o risco de provocá-lo. Por sua vez, a culpa verifica-se quando o agente, mesmo sem a intenção de causar o dano, agiu com negligência, imprudência ou imperícia. Nesse sentido, o entendimento de Sílvio Rodrigues:

[...] age com dolo aquele que, intencionalmente, procura causar dano a outrem; ou ainda aquele que, consciente das consequências funestas de seu ato, assume o risco de provocar o evento danoso. Atua

culposamente aquele que causa prejuízo a terceiro em virtude de sua imprudência, imperícia ou negligência.¹⁰

Deduz-se que é irrelevante se o agente atua com culpa ou dolo, pois comete ato ilícito, devendo repará-lo.

A culpa, no caso do empregador, pode ser classificada em cinco tipos: 1) culpa *in eligendo*: escolha errada do agente; 2) culpa *in vigilando*: ausência de efetiva fiscalização por parte do agente; 3) culpa *in omittendo*: negligência por parte do agente; 4) culpa *in committendo*: ação positiva do agente, porém imprudente; 5) culpa *in custodiendo*: falta de cuidado com quem se encontra sob a responsabilidade do agente.

6.3.2.3 Nexo de causalidade

O nexos de causalidade possibilita determinar se o agente foi o causador do dano ao agir, caracterizando a responsabilidade civil. Dessa maneira, se uma determinada condição foi fundamental para o surgimento do dano, deverá ser ela entendida como causa apta a gerar a responsabilidade civil, que se vinculam ao resultado final por relação de causalidade.

O Conselho Federal de Medicina, por meio do artigo 2º, da Resolução nº 1.488, de 11 de fevereiro de 1998, estabeleceu uma série de requisitos, além dos exames clínico e complementares, que devem ser considerados pelo médico para o estabelecimento do nexos causal: história clínica e ocupacional do trabalhador; estudo do local e da organização do trabalho; dados epidemiológicos; quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; identificação de riscos (físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes etc.); depoimento e experiência dos trabalhadores; conhecimentos e práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

É indispensável a caracterização do nexos causal, sendo fundamental que o dano tenha sido causado pelo sujeito, para que haja o ressarcimento das perdas causadas

¹⁰ RODRIGUES, Silvio. Direito Civil. **Responsabilidade Civil**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, v.4, p.188-189.

pelo ilícito, além da prova da culpa ou dolo, trazendo uma ideia de causa e efeito. Inexistindo o nexu causal, não há que se falar em ressarcimento decorrente do ato provocado pelo agente.

6.3.2.4 Dano

O dano, material ou moral, pode ser definido como o prejuízo sofrido pela vítima decorrente do ato do agente, fundado em fato determinado, devendo ser atual e certo.

Podem ser classificados como materiais, morais ou materiais e morais (misto), sendo verificados a partir de resultados prejudiciais, produzidos pelo agente que trouxe efeitos nocivos para a vítima.

Os danos materiais atingem o patrimônio, causando prejuízos, materializados em um valor monetário que pode dizer respeito a um bem corpóreo, incorpóreo e a direitos propriamente patrimoniais.

A Constituição Federal de 1988 incluiu os danos morais ao ordenamento jurídico brasileiro, por meio dos incisos V e X, como aqueles que atingem os aspectos psíquicos do indivíduo, e não o plano meramente material. Por isso, não tomam por base um valor pecuniário, pois não é possível estimar valores para a personalidade.

É possível a indenização por danos materiais e morais, quando a vítima é lesada no plano econômico e também no plano psíquico, podendo decorrer do mesmo fato gerador, sendo independentes os deveres de reparação.

Assim, quando a vítima reclama a reparação pecuniária em decorrência de dano moral, que recai sobre a honra, nome ou família, não está pleiteando um preço para o sofrimento causado pela dor, mas uma forma de atenuar, pelo menos em parte, as consequências do prejuízo moral. Nesse quadro, a moeda, entendida como dinheiro, não representa uma relação de equivalência, como existente no dano material, porém, todavia, credita a função satisfatória.

Plenamente cabível a cumulação das indenizações por dano material e por dano moral, como também subsistem por si sós.

7 QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

Inexiste, no ordenamento jurídico brasileiro, regulamentação acerca dos critérios a serem utilizados para a fixação das indenizações, impossibilitando a quantificação precisa por dano moral. Sequer no próprio Código Civil (2002) encontram-se critérios objetivos para a o cálculo do dano moral.

O assédio moral atinge a esfera da dignidade do trabalhador, assim como uma série de direitos da personalidade, interferindo em sua integridade física e psíquica, sendo, por isso, impossível mensurar a intensidade do sofrimento íntimo, e, por consequência, estabelecer critérios precisos para o arbitramento da indenização. Por esta razão, o arbitramento do valor pecuniário do dano moral cabe à discricionariedade dos julgadores.

Contudo, apesar da ausência de legislação, os juízes adotam critérios, indicados pela doutrina e jurisprudência, para fixação da indenização por dano moral, presentes na Lei de Imprensa (Lei nº 5.250 de 9 de fevereiro de 1967).

A Lei de Imprensa fixa esses parâmetros, por meio do artigo 53, da seguinte forma:

Art. 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

I – A **intensidade do sofrimento do ofendido**, a **gravidade**, a **natureza** e **repercussão da ofensa** e a **posição social e política do ofendido**;

II – A **intensidade do dolo** ou o **grau da culpa do responsável**, sua **situação econômica** e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;

III – A **retratação espontânea e cabal**, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação, nos prazos previstos na lei e independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido. (grifos acrescentados)

Neste mesmo sentido, previa o Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei nº 4.117, de 27 de agosto de 1962, revogado pelo Decreto-lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967), em seu artigo 84, critérios para a estimação do dano moral:

Art. 84. Na estimação do dano moral o juiz terá em conta, notadamente, a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão da ofensa.

O Código Civil de 1916 não fixava critérios objetivos e mencionava em seu artigo 1.553 que a liquidação das obrigações de indenização deveria ser feita por meio de arbitramento. Já o artigo 944, do Código Civil de 2002, traz o critério do arbitramento da indenização pela extensão do dano, não cabendo desproporção excessiva.

Em complementação, o artigo 946, do Código Civil de 2002, estabelece que se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, o valor das perdas e danos será apurado na forma que a lei processual determinar. Dessa forma, o Código de Processo Civil prevê a liquidação por arbitramento, apontada pela doutrina como a forma mais adequada para a quantificação do dano moral.

A doutrina minoritária defende que o Código Civil deveria conter critérios objetivos para a fixação do valor do dano moral, adotando um sistema fechado, sendo esta a posição de Rui Stocco. Contrário entendimento é o de Carlos Alberto Gonçalves, apontando as razões para a não utilização do sistema de tarifação:

Não tem aplicação, em nosso país, o critério da utilização da tarifação, pelo qual o quantum das indenizações é prefixado. O inconveniente desse critério é que, conhecendo antecipadamente o valor a ser pago, as pessoas podem avaliar as consequências da prática do ato ilícito e as confrontar com as vantagens que, em contrapartida, poderão obter, como no caso do dano à imagem, e concluir que vale a pena, no caso, infringir a lei.¹¹

Percebe-se que não há no ordenamento jurídico pátrio critérios objetivos para a fixação do valor do dano moral, um sistema fechado de tarifação, cabendo à doutrina orientar os parâmetros a serem utilizados.

¹¹ GONÇALVES, Carlos Alberto. **Responsabilidade Civil**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Maurício Godinho Delgado sustenta que os critérios orientadores da valoração do dano moral devem ser vistos sob alguns aspectos que precisam ser analisados: I – ato ofensivo: forma no tempo, extensão no tempo, gravidade, entre outros fatores; II – ato ofensivo com relação à comunidade: intensidade da repercussão; III – pessoa do ofendido: ponderar o nível e intensidade do sofrimento e o seu grau de instrução; IV – pessoa do ofensor: ponderar o nível e intensidade do sofrimento e o seu grau de instrução; V – existência ou não de retratação (único critério objetivo).

Não obstante os critérios adotados pelos doutrinadores como forma de orientar os julgadores na quantificação do dano moral, a essência da questão é arbitrar um valor justo e reparador, significativo para ofensor, capaz de coibir a repetição da conduta, sem, no entanto, gerar um gravame extremo, ao passo que seja reparador para o ofendido sem levar ao enriquecimento ilícito. Em concordância, é válido apontar os ensinamentos de Silvio Rodrigues:

[...] examinando o caso concreto, as circunstâncias pessoais das partes e as materiais que o circundam, o juiz fixará a indenização que entender adequada. Poderá fazê-la variar conforme as posses do agente causador do dano, a existência ou não do seguro, o grau de culpa e outros elementos particulares à hipóteses em exame, fugindo de uma decisão ordenada por regra genérica, no geral desatenta das peculiaridades do caso concreto.¹²

De forma geral, a indenização é medida pela extensão do dano e não pelo grau de culpa, pois é uma responsabilidade objetiva. No caso do dano moral, se levado em conta o grau de culpa, em conjunto com a gravidade, extensão e repercussão da ofensa, verificada a culpa concorrente do lesado, ocorre a atenuação da responsabilidade do ofensor. Nesse diapasão, o entendimento de Maria Aparecida Alkimin:

[...] o juiz tem livre-arbítrio para fixar a indenização de acordo com o grau de culpa e outras circunstâncias, como, e.g., a responsabilidade por fato de terceiro, onde o empregador é responsabilizado independentemente de culpa, podendo, nesse caso, ser reduzido o *quantum* do prejuízo para

¹² RODRIGUES, Silvio. Direito Civil. *Responsabilidade Civil*. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 4, p. 188-189.

obrigar o agente causador a reparar o dano parcialmente, ainda que o prejuízo seja mais extenso que o valor da condenação.¹³

Analisando as decisões judiciais mais recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, observa-se que a valoração dos danos morais para fixação da indenização, deve tomar por base os princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade, assim como nos seguintes critérios: I – extensão e gravidade do dano; II – extensão da dor do ofendido; III – repercussão social do dano; IV – possibilidade econômica do ofensor; V – análise do dolo ou culpa com que o ato foi cometido; VI – reincidência; VII – retratação espontânea; VIII – caráter didático da condenação.

Ilustrando a problemática, colhem-se as seguintes ementas:

Fixação do valor da indenização de danos morais – Critérios. A indenização por dano moral não é o preço da dor, que nenhum dinheiro paga. O dinheiro serve, tão somente, para mitigar, para consolar, para estabelecer certa compensação causada pelo ofensor ao ofendido. A fixação do valor pecuniário da indenização, por dano moral, serve para atingir resultados próprios: compensação a um e sancionamento a outro. Assim, são indicados alguns critérios para esta qualificação: extensão do fato inquinado; permanência temporal; intensidade; antecedentes do agente; situação econômica do ofensor; e razoabilidade do valor. (TRT 3ª R., 5ª T., RO 00514-2007-074-03-00-0, Rel. Des. convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, DJ/MG, 29-1-2008)

Dano moral. Arbitramento pelo juízo. Critérios para fixação do valor correspondente em pecúnia. A indenização por dano moral não significa o *pretium doloris* (preço da dor), porque essa verdadeiramente nenhum dinheiro paga, mas, por outro lado, pode perfeitamente atenuar a manifestação dolorosa e deprimente de que tenha sofrido o trabalhador lesado. Nesse sentido, a indenização em dinheiro, na reparação dos danos morais, é meramente compensatória, já que não se pode restituir a coisa ao seu *status quo ante*, por conseguinte, ao estado primitivo, como se faz na reparação do dano material. Assim, embora represente uma compensação à vítima, a reparação do dano moral deve, sobretudo, constituir uma pena, ou seja, uma sanção ao ofensor, especialmente num País capitalista em que vivemos, onde cintilam interesses econômicos. (TRT 2ª R., 6ª T., RO 02457-20005-052-02-00, Rel. Des. Valdir Florindo, DOE/SP, 23-3-2007)

¹³ ALKIMIN, 2011, p.117.

Necessário salientar que o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº 4, vedando a utilização do salário mínimo como base de cálculo para calcular vantagens a serem percebidas pelos empregados ou funcionários públicos, em atenção ao artigo 7º, inciso, IV, da Carta Maior de 1988. Salienta Nascimento (2011) que a mesma interpretação alcança a fixação de indenizações decorrentes de danos morais, não podendo ser fixada com base no salário contratual do empregado.

Portanto, diante da inexistência de critérios legais objetivos para fixar valores para a indenização por dano moral, o magistrado deve arbitrar o valor de acordo com parâmetros oferecidos pela doutrina, guardado o respeito aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, com atenção a extensão do dano causado à vítima e o poder econômico do ofensor.

8 ÔNUS DA PROVA

A prova do dano moral nas ações de indenização é tema de discussão, tendo em vista a dificuldade de exteriorizar o dano que incide sobre um direito personalíssimo do ofendido. Para Carnelutti, a prova é o coração do processo, querendo evidenciar a essencialidade para o desenvolvimento do processo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no seu artigo 818, expõe de forma simplificada que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Essa regra cedeu lugar ao ônus da prova estabelecido no Código de Processo Civil, em seu artigo 333, o ônus da prova, em atenção ao princípio processual da subsidiariedade:

Art. 333 - O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Define Leite (2011), sobre os fatos e o ônus da prova, que: I) os fatos impeditivos são os que provocam a ineficácia dos atos constitutivos alegados pelo autor; II) os fatos modificativos são os que implicam alteração dos fatos constitutivos alegados pelo autor; III) fatos extintivos são os que eliminam, extinguem ou tornam sem valor a obrigação assumida pelo réu, por não ser ela mais exigível.

Como as ocorrências do assédio moral são por natureza muito sutis e ocultas, tornar-se difícil a apresentação das provas. O empregado, por muitas vezes, só toma ciência da situação quando já sofreu o dano e se encontra em licença médica. Normalmente, reconstitui-se o processo e se buscam as provas posteriormente. Por isso, é essencial que o ofendido procure o quanto antes auxílio jurídico, com o objetivo de preparar o próprio dossiê (HIRIGOYEN, 2009).

Aos julgadores, cabe a adoção de medidas no sentido de se inverter o ônus da prova em favor da vítima empregado, em razão do princípio da hipossuficiência do trabalhador. Este entendimento não deve, contudo, ser adotado caso o assediado seja o empregador ou seu preposto, pois este possui poder diretivo e econômico,

permanecendo na posição de superioridade frente ao empregado, mesmo quando assediado.

Difícil questão é trazer para o mundo dos fatos a prova do dano, ou seja, dos sentimentos do sujeito ofendido. Discute-se se bastaria a prova do ato ilícito que causou o dano, para então restar comprovado o dano moral.

Aqueles que defendem a efetiva comprovação do dano sofrido pelo ofendido para possibilitar a indenização argumentam que só assim se evitariam injustiças dos supostos ofensores e o enriquecimento ilícito por parte dos ofendidos. Saliente-se que o mero mal-estar não é capaz de gerar efeitos indenizatórios, sendo a natureza do ato ilícito e sua gravidade, sob a perspectiva do homem médio, capazes de graduar o sofrimento da vítima.

Em sentido contrário é o entendimento de Sérgio Cavalieri Filho:

[...] a admissão da prova indireta encontra mais apoio na doutrina, dada a natureza íntima que cerca a personalidade da pessoa, e que nem sempre se manifesta por sinais exteriores. Neste caso, a prova pode ser produzida por presunções, que se louvam no fato de que não há necessidade de comprovar a dor experimentada pela morte de um filho ou de uma lesão que incapacite a pessoa. Assim, no caso de prova indireta, basta ao autor a alegação de dano moral, cabendo ao réu a prova em sentido contrário.

Na jurisprudência, a matéria não está pacificada, encontrando-se nos Tribunais Regionais do Trabalho posicionamentos divergentes:

A caracterização do dano moral necessita de comprovação do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado, que deve se esmerar em trazer para o processo todos os dados necessários à sua identificação com os requisitos, quer de intensidade do ânimo de ofender e causar prejuízo, quer da gravidade e da repercussão da ofensa. Além dessa caracterização, o postulante deverá apontar e comprovar o nexo de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, na busca da indenização, deixará estreme de dúvida a inexistência de fato da vítima e/ou fato de terceiros, excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

(TRT 1ª R., 8ª T., RO 05758-99, Rel. Des. Nelson Tomaz Braga, DJ, 12-1-2002)

Dano moral – Valor da Indenização – Quanto ao dano moral, é cediço que ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando a intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, da CF). Basta a prova

do fato ilícito, potencialmente gerador do dano moral. Quanto ao valor, tenho que a gravidade do fato, as circunstâncias das partes, especialmente as econômicas, afora o objetivo pedagógico e lenitivo da indenização, servem de critério para a sua fixação, de forma proporcional ao dano sofrido.

(TRT, 2ª R., 6ª T., RO 01008-2006-482-02-00-0, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, DO/ESP, 17-10-2008)

Conclui-se que é necessária a existência de dano para a configuração de assédio moral, sendo um elemento essencial. Contudo, a prova do dano pode ser substituída por elementos de convicção colhidos pelo magistrado ao longo do processo, podendo fazer presumir a existência do dano moral.

9 COMPETÊNCIA

O critério geral para fixar a competência da Justiça do Trabalho é a “relação de trabalho”, incluindo o dano moral ou material dela decorrente, de acordo com artigo 114, da Carta de 1988, conforme redação dada pela Emenda Constitucional 45 de 2002:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da **relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI – as ações de **indenização por dano moral ou patrimonial**, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Apesar da questão do dano moral e material esteja afeta ao direito civil, sendo o assédio moral abrangido pelo conceito de ato ilícito, conforme previsão do artigo 186 do Código Civil (2002), decorre da relação de trabalho, tratando-se de descumprimento contratual a uma série de direitos da personalidade do empregado.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito confirma este entendimento:

DANOS MORAIS – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114 da Constituição Federal, estende-se aos conflitos decorrentes da relação de trabalho, dentre os quais encontra-se a indenização por dano moral. (TST/RR-556301/1999, QUINTA TURMA, Relator RIDER NOGUEIRA DE BRITO, in DJ em 23-03-2001, pág. 728).

RECURSO DE REVISTA – DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Segundo decisão do Supremo Tribunal Federal, relatada pelo eminente Ministro Sepúlveda Pertence, é competente a Justiça do Trabalho para julgar ação de reparação de danos decorrente da relação de trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição da República. (TST DECISÃO: 22 11 2000 TIPO: RR NUM: 660118 ANO: 2000 REGIÃO: 03, TURMA: 05, Relator JUIZ CONVOCADO GUEDES DE AMORIM, decisão publicada no DJ em 07-12-2000, pág. 846).

DANOS MORAIS – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114 da Constituição Federal, estende-se aos conflitos decorrentes da relação de emprego, dentre os quais encontra-se a indenização por dano moral emergente do vínculo laborativo. (TST/RR: 697520/2000, SEGUNDA TURMA, Relator JUIZ CONVOCADO MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE, in DJ de 09-02-2001, pág. 481).

Discutia-se se seria da Justiça do Trabalho a competência para reparação do assédio moral horizontal, onde o agressor é o próprio colega de trabalho. O Superior Tribunal de Justiça costumava afastar a competência da Justiça do Trabalho, fixando na Justiça Civil. Porém, verificado algum nível de culpa por parte do empregador, deixando de cuidar do ambiente de trabalho e daqueles que estão sob sua responsabilidade, tendo como dever evitar a eclosão de conflitos, torna-se responsável subjetivamente por ato do seu empregado ou preposto.

Sob essa análise, conclui-se pela Competência da Justiça do Trabalho, segundo entendimento sumulado do Supremo Tribunal Federal:

STF Súmula nº 341 – 13/12/1963 – *Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149.*
Presunção - Culpa do Patrão ou Comitente - Ato Culposo do Empregado ou Preposto

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

A Justiça do Trabalho é competente para julgar e processar as ações entre empregado e empregador, que envolva não apenas a matéria celetista, mas também pedido de indenização por dano moral decorrido da execução do contrato de trabalho, em face da ampla garantia constitucional de reparação do dano moral.

Interessante ressaltar que em se tratando de acidente de trabalho, se a ação tiver por objeto a prestação previdenciária, figurando no polo passivo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a competência será da Justiça comum dos estados, em face do disposto no artigo 109, da Constituição Federal de 1988 e no artigo 19, da Lei nº 6.367 de 19 de outubro de 1976.

No entanto, em se tratando de ação que busca indenização por dano moral ou material, o juízo competente é a Justiça do Trabalho, por força dos incisos I e VI da Constituição Federal de 1988, constatada pelas súmulas do STF e do TST:

STF Súmula nº 736 – 26/11/2003 – *DJ de 9/12/2003, p. 2; DJ de 10/12/2003, p. 3; DJ de 11/12/2003, p. 3.*

Competência – Causa de Pedir – Descumprimento – Normas Trabalhistas

Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Súmula nº 392 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SDI-1

Dano Moral - Competência da Justiça do Trabalho

Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 - DJ 09.12.2003)

Entende-se que a responsabilidade pelo dano moral ou material decorrente do acidente de trabalho é subjetiva, sendo necessário que o trabalhador prove que a lesão sofrida originou-se da inobservância do empregador, face às normas de higiene e segurança adequadas para o desenvolvimento da atividade.

Caso o dano moral ou material seja proveniente de culpa exclusiva da vítima ou caso não se comprove a devida culpa do empregador, bem como o nexo de

causalidade, inexistirá o dever de indenização por parte do empregador. A necessidade de configuração da responsabilidade subjetiva oriunda do acidente de trabalho encontra-se na seguinte ementa:

Acidente de trabalho. Indenização por danos morais. Responsabilidade subjetiva. Ausência de culpa. É certo que o empregador tem obrigação legal de assegurar a seus empregados a mais completa segurança no trabalho que desenvolvem, mas, via de regra, é subjetiva a responsabilidade civil do empregador para indenizar o empregado que sofreu acidente de trabalho, conforme previsão do texto constitucional inserida no inciso XXVIII, do art. 7º, CR/88, o que exige a caracterização do dano, da culpa ou dolo do empregador e do nexo de causalidade. No caso concreto, como a atividade patronal não se enquadra dentre aquelas que apresentam acentuado risco, tampouco, pode ser qualificada como de natureza potencialmente perigosa, é inaplicável a responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do C.C.). De outra sorte, por não estarem evidenciados, na espécie em exame, a culpa ou o dolo do Reclamado pelo infortúnio laboral, não há como reconhecer a sua responsabilidade de indenizar. (TRT 23ª R., 1ª T., RO 00755.2007.076.23.00-2, Rel. Des. Tarcísio Valente, DJ, 28-5-2008)

No entanto, há decisões judiciais considerando que, caso a atividade realizada pelo empregador seja naturalmente de alto risco à saúde, basta a caracterização da responsabilidade objetiva, conforme se depreende do trecho de ementa a seguir:

Acidente de trabalho. Teoria da responsabilidade objetiva. Para comprovar a responsabilidade do empregador pela indenização dos danos sofridos, firmou-se entendimento que o labor desenvolvido pelo obreiro pode consubstanciar-se em atividade de risco, ensejando, então, a aplicação da responsabilidade objetiva, hoje, ampliada em virtude das normas insculpidas no Novo Código Civil, mormente o art. 927. A atividade desenvolvida pelo Reclamante, o qual atuava operando máquina de guilhotina o expõe a risco acentuado, pois apresenta alto índice de acidentes, como pode ser aferido nos processos julgados por esta Corte. [...] (TRT 23ª R., 2ª T., RO 00507.2006.005.23.00-3, DJ, 14-4-2008. Rel. Des. Leila Calvo)

Portanto, a regra é que, para a caracterização do dano moral ou material decorrente do acidente de trabalho, a responsabilidade deve ser subjetiva, restando comprovado o dolo ou culpa, excetuadas as atividades que, pela sua própria natureza, expõem a saúde do trabalhador a alto risco, e se assim não fosse estaria visivelmente desprotegido.

10 PRESCRIÇÃO

Existe certa discussão se o prazo prescricional para ação de dano moral decorrente da relação de trabalho deve ser de três anos, segundo estabelece o artigo 206, § 3º, inciso V, do Código Civil, (2002), ou se o prazo deve ser de cinco anos no curso do contrato de trabalho, até o limite de dois anos após sua extinção.

Não obstante a discussão, é certo que o prazo prescricional conta-se do último fato, tendo em vista que o assédio se caracteriza por práticas sistemáticas e reiteradas, e não do primeiro fato.

Para analisar a prescrição do dano moral decorrente da relação de trabalho, pode-se partir da premissa de que a prescrição é regida pela competência do órgão julgador.

Sobre a prescrição, a Constituição Federal de 1988 e, subsequentemente, a Consolidação das Leis Trabalhistas definem:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Art. 11 O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II – em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

A doutrina majoritária corrobora o entendimento constitucional e legal para considerar que a prescrição do dano moral oriundo da relação de trabalho é mesma prevista para os demais direitos trabalhistas, sendo o prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Em sentido contrário, parte da doutrina entende que a competência seja entendida como da Justiça comum, a prescrição aplicável será a vintenária, prevista no artigo 177 do Código Civil (2002):

Art. 206. Prescreve:

[...]

§ 3º Em três anos:

[...]

V – a pretensão de reparação civil.

Para os que defendem que o prazo prescricional é de três anos, entendem que a obrigação de indenizar o assédio moral é extracontratual, tratando-se de uma obrigação autônoma. É o mesmo que a aplicação do instituto da responsabilidade civil na Justiça do Trabalho.

Decretada a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar as causas que versem sobre a reparação por danos morais, atrai-se automaticamente a prescrição prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da Carta Maior de 1988. O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho considera a natureza da relação que originou o dano, no caso a relação de trabalho, conforme se depreende do julgado:

No âmbito da jurisdição trabalhista, a competência da Justiça do Trabalho é definida, em regra, pela natureza, da relação jurídica substancial litigiosa, em razão da matéria ou da pessoa, levando-se em conta se o conflito se instaurou entre empregado e empregador, ambos agindo nessa condição jurídica, ou se o direito material reivindicado em juízo tem nela a sua origem e razão de ser.

(TST, SBDI-2, AR 142798/2004-000-00-000, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DJ, 5-9-2008)

Prescrição. Dano moral. Relação de emprego. Art. 7º, XXIX, da Constituição Federal – Aplicabilidade. O direito material, ou seja, a proteção jurídica à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas está prevista na Constituição Federal e, igualmente, no Código Civil, sendo certo que a violação desses valores resulta no dever de indenizar a parte ofendida (art. 5º, X, da Constituição Federal, c/c art. 186 do CCB). Esse contexto normativo, de natureza constitucional e legal, se refere ao direito material, que não deve ser confundido com o direito de ação para pleiteá-los em Juízo, observada a sua fonte geradora. Se o pedido de indenização por dano moral está assentado

em uma relação de trabalho, portanto, decorrente de um contrato de trabalho, o exercício do direito de ação subordina-se à observância da prescrição do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Recurso de embargos não conhecido.
(TST, E-ED-RR-96752/2003-900-01-11, Rel. Min. Moura França, In: DJ 23-2-2007).

Portanto, ainda que a causa de pedir e o pedido de indenização por danos morais ou materiais encontre bases no Direito Civil, se o ato ilícito que causar a pretensão de reparação do dano decorrer da relação de trabalho, assim como as partes litigantes sejam empregado e empregador, a reparação equipara-se a qualquer direito trabalhista, atraindo a competência de julgamento para a Justiça do Trabalho e, por consequência, a aplicação da prescrição trabalhista.

Dirimida esta problemática, passou a haver controvérsia sobre o prazo aplicável às demandas ajuizadas antes da definição da competência. Caso a ação tenha sido ajuizada na vigência do Código Civil de 1916, deve-se observar se o empregado observou o prazo previsto, transferindo-se a competência para a Justiça do Trabalho. Já para as ações ajuizadas após a vigência do Código Civil de 2002, o prazo observado passa a ser o de três anos, conforme artigo 206, parágrafo 3º, inciso V, do novel código, devendo ser observada a regra de transição prevista no artigo 2.028 do mesmo diploma, expresso através de parte do seguinte julgado, que corrobora com o entendimento do Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do Conflito de Competência 7204/MG:

Portanto, a par da peculiaridade de ter sido a presente ação ajuizada em data anterior à confirmação da alteração da competência material desta Justiça Especializada, o conflito que emerge dos autos foi submetido ao Poder Judiciário antes da redução do prazo prescricional de vinte para, apenas, três anos, de tal modo a atrair a previsão específica do art. 2.028 do Código Civil, que estabelece a regra de transição no seguinte sentido: “Art. 2.028. Serão os da lei anterior os prazos, quando reduzidos por este Código, e se, na data de sua entrada em vigor, já houver transcorrido mais da metade do tempo estabelecido na lei revogada.” Portanto, considerada a evidência de que, o tempo do ajuizamento da ação, ainda não havia transcorrido mais de dez anos (metade do tempo estabelecido na lei revogada), forçoso reconhecer que o direito sobre o qual se controverte é sujeito à prescrição trienal, na forma do estabelecido no art. 206, § 3º, do Código Civil de 2002, sendo que, quando do ajuizamento da ação na Justiça Comum, ainda não se exaurira aquele período prescricional. (TST, 1ª T., RR 965/2005-512-04-00, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DJ, 5-9-2008)

Conclui-se que o prazo prescricional a ser aplicado às ações ajuizadas para a reparação de danos materiais e morais decorrentes das relações de trabalho, não só as de emprego, é o de cinco anos limitado a dois anos após a extinção do contrato de trabalho, conforme previsão do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, observada a regra de transição prevista no artigo 2.028 do Código Civil de 2002 para ações ajuizadas antes do advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que deslocou a competência para a Justiça do Trabalho.

11 JURISPRUDÊNCIA

Não obstante a falta de legislação específica sobre o assédio moral no Brasil, pode-se presenciar, por meio da jurisprudência, a preocupação com o fenômeno no ambiente de trabalho, concedendo-se, em muitos casos, o direito de a vítima ter o dano sofrido devidamente ressarcido.

A primeira decisão brasileira, oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória-ES), julga o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque **a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.** (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na **Revista LTr** 66-10/1237) (grifos acrescentados)

Neste caso, o contrato de trabalho tornou-se um contrato de inação, pois houve a quebra do caráter sinalagmático do contrato, restando o descumprimento da principal obrigação, que é o fornecimento do trabalho, desrespeitados os direitos fundamentais do trabalhador, vez que diminuiu a sua dignidade.

Diversas vezes, as condutas, citadas abaixo, podem ser consideradas pelos Tribunais como caracterizadoras do assédio moral:

A) Colocar o trabalhador em situações de inatividade, ou seja, tornar o contrato de trabalho em um contrato de inação, forçando inclusive a adesão ao Plano de Demissão Voluntária (PDV):

Dano moral. Assédio moral. Ociosidade imposta. Adesão a PDV. Cabe **reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de ‘aquário’ pelos colegas, além da alcunha de ‘javali’ (já vali alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos ‘encostados’, mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. Reforça essa ideia, o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta à carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o seu demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, II, III, IV, CF/88). Sentença mantida. (TRT, 15ª R., RO 02229-2003-092-15-00-6, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DOE, 4-11-2005) (grifos acrescidos)**

B) Funções incompatíveis com condições de saúde ou qualificação técnica do profissional, em razão de readaptação ou rebaixamento funcional imotivado:

Danos morais. Assédio moral. Comprovação. Indenização devida. Resta configurado o assédio moral caracterizado pela pressão psicológica que passou o empregado ao ser deslocado para exercer uma função para a qual estava incapacitado e que sabia que traria prejuízo a sua saúde, é devida ao empregado uma indenização a título de danos morais.

Aduz o autor que, **após ter ficado em benefício previdenciário, sofreu assédio moral em virtude de a reclamada tê-lo exposto a risco de vida, uma vez que ignorou a avaliação do seu potencial laborativo, na qual havia restrições para as atividades dantes desenvolvidas, e colocou-o para desenvolver atividade superior as suas forças**, qual seja: motorista manobrista e, ainda, no período noturno, turno em que é mais extenuante e penoso para o trabalhador. Aduz que, no exercício dessa função, subia e descia constantemente dos caminhões (de 34 a 45 caminhões por dia), tirando-os do pátio da empresa e conduzindo-os até o carregamento, fazendo força também para suspender as portas dos caminhões-baú para carregamento, além do estresse do trabalho noturno. Sustenta que, ao exigir dele serviço superior às suas forças, defeso por lei, contrário aos bons costumes na relação de trabalho, que é de proteção a integridade física, caracterizado está o dano moral, o que lhe dar ensejo a uma indenização por dano moral. [...]

Não há dúvidas de que essas condutas, por parte do empregador, tinha o objetivo de comprometer o equilíbrio psicológico do empregado e persuadi-lo a pedir demissão, atentando contra os princípios mais comezinhos do respeito à dignidade humana do trabalhador que não pode ser submetido a uma jornada de trabalho que lhe é prejudicial,

tampouco exercer uma função que exija esforços físicos superiores as suas forças. (TRT, 21ª R., RO 49400-37-2009-5-21-0008, Rel. Juíza Simone Medeiros Jalil, DEJT nº 710, em 14-4-2011) (grifos acrescentados)

A pretensão consubstanciada em assédio moral se traduz, no presente caso conforme declinado na inicial, em abuso de direito da reclamada. Isso porque o autor, após prestar serviços há mais de dez anos, teria sofrido rebaixamento na função desempenhada, passando a ser **enquadrado no mais baixo cargo técnico da empresa, como Operador de Serviços a clientes II, ao passo que, anteriormente, de setembro de 1996 até março de 2000 ocupara cargo de nível superior, intitulado como Técnico de Telecomunicações III, função galgada ao longo de sua história funcional e através do nível de escolaridade apresentado (engenheiro com pós-graduação)** que teria simplesmente sido alterada para o cargo OSC-II, relativo ao instalador e reparador de linhas telefônicas (antigo IRLA), para o qual se exigia na época somente o 1º grau de formação. Isso sem falar em se tratar a conduta da recorrente em uma maneira de impedir maior progressão funcional do autor. Ao contrário do asseverado, há prova nos autos do dano sofrido pelo autor, diante da exposição humilhante a macular sua honra, autoestima e imagem, sofrendo, em função disso, inegável abalo emocional a ferir seu patrimônio moral. (TRT, 3ª R., RO 00679-2008-129-03-00-6., Rel. Des. Paulo Roberto de Castro, DJ/MG, 23-6-2009) (grifos acrescentados)

C) Negar promoção ao trabalhador em virtude de participação em greve:

Danos morais. Intuito persecutório. Assédio Moral. Demonstrado o intuito persecutório da conduta adotada pela empresa para com os empregados participante de greve, dentre eles o ora reclamante, caracteriza-se o assédio moral que atinge a dignidade do trabalhador e justifica a condenação na indenização dos danos morais dele advindos. Danos morais. Indenização. Justo valor. Adequação. A indenização deve ser proporcional à extensão do dano moral, e sendo a conduta abusiva destituída de maior poder ofensivo, representada principalmente por retaliações ao empregado grevista, o valor da indenização deve ser adequado à compensação do ofendido.

Promoção. Sistemática regular. Requisitos atendidos. Não efetivação. Retaliação. Existindo na empresa sistemática regular de promoção dos empregados a funções melhor remuneradas, após cumprimento de interinidade de 90 dias na função indicada, **a sonegação da efetivação do empregado que atendeu os requisitos estabelecidos evidencia a retaliação da empresa ao empregado grevista**, mormente quando esta condição é ressaltada em comunicação interna do setor de RH, que trata dos pretendentes à promoção. (TRT, 21ª R., RO nº 133700-54.2008.5.21.0011, Rel. Des. Maria de Lourdes Alves Leite) (grifos acrescentados)

D) Impedir o trabalhador de participar de reuniões:

Assédio moral. Indenização. Passando o reclamante, detentor de cargo de confiança, a subalterno daqueles que deveriam auxiliá-lo, ficando **destituído de qualquer função após ter sido remanejado de setor, além de ficar impedido de participar das reuniões de trabalho para as quais somente os outros colegas eram convocados, não se pode ignorar a repercussão negativa ou abalo moral causado ao empregado tido como indigno de confiança.** Adotando o empregador tal atitude, sem respaldo satisfatório em provas, ocorre a quebra das obrigações recíprocas inerentes ao contrato, devendo responder pela indenização decorrente dos danos morais causados ao trabalhador. (TRT, 3ª R., 3ª T., RO 00840-2005-044-03-00-3, Rel. Juiz Bolívar Viegas Peixoto, DO, 11-2-2006) (grifos acrescentados)

E) Determinar metas impossíveis de serem alcançadas pelo trabalhador:

Assédio moral. Constrangimento e humilhação. Projeto de incentivo à produtividade. **Constitui prática abusiva, por parte da empregadora, a utilização de método desvirtuado de 'incentivo' à produtividade, em que são acentuados apenas aspectos negativos da conduta de alguns empregados, como pretensão estímulo aos demais.** A permissão ou omissão da ré em relação ao programa é capaz de expor o empregado a situações humilhantes e constrangedoras, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas, de forma a desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e com a própria empresa. Nessa espécie de projeto, os empregados costumam ser impulsionados pelo medo de novos abusos e não pela efetiva vontade de produzir mais e melhor. Ainda, a circunstância de a própria vítima dirigir o mesmo tipo de comentário aos colegas não significa que ela não tenha sofrido abalo moral, o que provavelmente também se deu com os outros empregados. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a decisão que reconheceu o abuso e condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT, 9ª R., 2ª T., RO 14939-2004-0006-09-00-2, Ac. 04223/2007, Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu, DJ/PR, 23-2-2007) (grifos acrescentados)

E) Utilizar expressões pejorativas para nomear o empregado causando lesão à sua imagem, na maioria das vezes em virtude de características físicas:

Discriminação nas relações de trabalho. Raça negra. Por direito e lei é firmemente repudiado, em nosso país, qualquer ato de discriminação em função de cor, raça, sexo, idade, religião ou condições especiais e individuais que diferenciem a pessoa. Nas relações de trabalho, especialmente, não se pode tolerar atos discriminatórios e humilhantes impingidos ao empregado de raça negra, com ofensas verbais assacadas contra sua pessoa em função exclusiva da cor de sua pele. Fatos como tais devem ser denunciados, sempre, a fim de que não se torne comum e usual a violação de um direito garantido constitucionalmente, reforçando preconceito e prática discriminatória inaceitável. RO a que se dá provimento para fixar indenização por danos

morais, em função da violação da honra e do sentimento de dignidade própria do empregado, que, como qualquer outra pessoa, merece apreço e respeito de seus superiores hierárquicos, não podendo aceitar ou resignar-se com **frases como 'negro safado', 'crioulo', ou 'se voltasse a escravidão eu iria te colocar no tronco'**. O dano moral, íntimo, é irreparável, mas o ato discriminatório pode ser estancado por esta Justiça. (TRT, 3ª R., 1ª T., RO 5207/99, Rel. Juiz Washington Maia Fernandes, DJ/MG, 19-5-2000) (grifos acrescidos)

Da indenização por danos morais

Ao revés do esposado no recurso, o dano está fartamente comprovado, pois restou incontroverso que a empresa confeccionou camiseta contendo como denominação do autor a alcunha de cabo vaca gorda e forneceu-lhe para o uso quando da visitação à clientela, não há como afastar que ao autor foi impingido constrangimento bastante a lesar seu patrimônio imaterial, como bem afirmou a sentença atacada. [...]

Não se pode questionar o constrangimento impingido ao empregado que se vê obrigado a ostentar o **ridículo apelido de cabo vaca gorda**, para uso, inclusive, em visitasões a clientes. Reveste-se de maior gravidade o dano quando ele extrapola o ambiente de trabalho. Desse modo, a indenização do dano moral deve ser suficiente a inibir esse tipo de conduta da empresa, tendo um caráter pedagógico. (TRT, 21ª R., RO 01611-2006-005-21-00-6, Rel. Des. Ronaldo Medeiros de Souza, DJE/RN, 19-12-2007) (grifos acrescidos)

F) Impor ao trabalhador títulos jocosos ou fazê-lo passar por situações vexatórias com caráter de pena por não ter atingido metas impostas pelo empregador, que lesam a sua honra:

Não resta dúvida a ofensa grave sofrida pelo reclamante. O homem que não é capaz de se indignar não merece o respeito de seus pares.

O fato de serem usuais os apelidos de mau gosto usados entre os trabalhadores da empresa não justifica a atitude da contratante expondo ao ridículo o empregado que não cumpriu suas metas e que, por temer a sua dispensa, se submete à chacota e ao ridículo de, afastado das funções para as quais foi contratado, **usar camiseta com dizeres CABO CARROÇA, limpar janelas ou fazer faxina, flexões de braço, dançar na boquinha da garrafa, se rastejar por debaixo de cordas e assistir a reuniões em pé**. Dano moral mantido. Recursos ordinários conhecidos e não providos. (TRT, 21ª R., RO 00740-2005-005-21-00-6 – Rel. Des. Eridson João Fernandes Medeiros Julgado, DJE/RN, em 03-05-2006) (grifos acrescidos)

Dano moral. Configuração. Configura-se o dano moral quando a prova demonstra que a autora foi ofendida moralmente, pois a empresa determinava que a obreira colocasse sobre sua mesa de trabalho tartaruga de brinquedo a fim de identificar o descumprimento de metas fixadas. Isso era recebido com constrangimento pelos demais colegas.

O gerente chamava a reclamante de Magda, em alusão a personagem vivida por Marisa Orth no programa da TV Globo, que era considerada burra e também que a reclamante deveria ‘parar de comer bananas’. Evidente o dano moral, que deve ser reparado pela empresa. (TRT, 2ª R., 2ª T., RT 00981-2003-051-02-00-8, Ac. 20050370507, Rel. Sérgio Pintos Martins, DOE/SP, 28-6-2005) (grifos acrescidos)

G) Monitorar eletronicamente o trabalhador por meio de câmeras em banheiros, causando lesão à intimidade:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Conquanto não haja discussão nos autos a respeito da publicação ou divulgação das imagens, **a conduta da empresa – instalação de câmeras no banheiro da empresa utilizado pelos empregados – extrapola os limites do seu poder de direção e, por si só, causa constrangimento ao empregado, com nítida violação do seu direito à intimidade.** Tem-se, portanto, que o Tribunal Regional, ao reconhecer ao obreiro o direito à indenização por dano moral, deu exata subsunção dos fatos ao conceito contido no artigo 5º, X, da Constituição da República. (TST, 1ª T., RR 1263/2003-044-03-00.5, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, DJ, 25-9-2009) (grifos acrescidos)

H) Monitorar *e-mails* do trabalhador causando lesão à intimidade:

Saliente-se que a regra geral é a da impossibilidade do monitoramento do *e-mail* pessoal do trabalhador, sob pena de violação ao sigilo de correspondência, garantido constitucionalmente. No entanto, o *e-mail* corporativo pode ser monitorado pela empresa, pois trata-se de uma ferramenta de trabalho. Ilustram o caso os seguintes julgados:

Liberdade de manifestação de pensamento: Demissão sumária de empregado. Rigor excessivo, passível de indenização por dano moral. ‘É livre a manifestação de pensamento’ (CF, art. 5º, IV). **A atitude de demitir sumariamente o empregado em razão da manifestação de pensamento em resposta à mensagem da empresa, via correio eletrônico, que não guarda correlação com o contrato de trabalho, afigura-se discriminatória [...].** (TRT 9ª R., RO 01791-2001-670-09-00-5, Rel. Benedito Xavier da Silva, DJ, 31-1-2006) (grifos acrescidos)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. E-MAIL CORPORATIVO ACESSO PELO EMPREGADOR SEM A ANUÊNCIA DO EMPREGADO. PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA.

Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho, fornecida pelo empregador ao seu empregado, motivo pelo qual deve o obreiro utilizá-lo de maneira adequada, visando à obtenção da maior eficiência nos serviços que desempenha. Dessa forma, **não viola os arts. 5º, X e XII, da Carta Magna a utilização, pelo empregador, do conteúdo do mencionado instrumento de trabalho, uma vez que cabe àquele que suporta os riscos da atividade produtiva zelar pelo correto uso dos meios que proporciona aos seus subordinados para o desempenho de suas funções.** Não se há de cogitar, pois, em ofensa ao direito de intimidade do reclamante. Agravo de instrumento desprovido. (TST – 1ª Turma. Número Único Proc.: AIRR – 1640/2003-051-01-40. Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Publicação: DJ 24-10-2008). (grifos acrescentados)

I) Revistas pessoais abusivas ao trabalhador, causando lesão à intimidade:

Dano moral. Presença de supervisor nos vestiários da empresa para acompanhamento da troca de roupas dos empregados. Revista visual:

1. Equivale à revista pessoal de controle e, portanto, **ofende o direito à intimidade do empregado a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a presença de supervisor, ainda que do mesmo sexo, para acompanhar a troca de roupa dos empregados no vestiário.**

2. O poder de direção patronal está sujeito a limites inderrogáveis, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no plano constitucional.

3. Irrelevante a circunstância de a supervisão ser empreendida por pessoa do mesmo sexo, uma vez que o constrangimento persiste, ainda que em menor grau. A mera exposição, quer parcial, quer total, do corpo do empregado, caracteriza grave invasão à sua intimidade, traduzindo incursão em domínio para o qual a lei franqueia o acesso somente em raríssimos casos e com severas restrições, tal como se verifica até mesmo no âmbito do direito penal (art. 5º, XI e XII, da CF).

4. Despiciendo, igualmente, o fato de existir contato físico entre o supervisor e os empregados, pois a simples visualização de partes do corpo humano, pela supervisora, evidencia a agressão à intimidade da Empregada.

5. Tese que se impõe à luz dos princípios consagrados na Constituição da República, sobretudo os da dignidade da pessoa, erigida como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 5º, III) e da inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, X).

6. Recurso de revista de que se conhece e a que dá provimento para julgar procedente o pedido de indenização por dano moral. (TST, 1ª T., RR 2195/99-099-05-00.6, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ, 9-7-2004) (grifos acrescentados)

Todas essas condutas, por parte da empresa ou do seu preposto, geram lesões aos direitos fundamentais do cidadão trabalhador. Atingem, além da sua dignidade

enquanto ser humano, a esfera da imagem, honra e intimidade. Por esta razão, nasce o dever do assediador, causador do dano, de indenizar a vítima pelas situações de sofrimento ou vexatórias a ela impostas.

12 ASSÉDIO MORAL COLETIVO

O dano moral coletivo é a injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade e assim tutelados juridicamente, cuja ofensa atinge a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade, causando-lhe sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sentimento psicofísico.

Na esfera trabalhista, o dano moral coletivo se configura por meio do descumprimento, por parte dos empregadores, dos direitos sociais trabalhistas difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

São exemplos desses direitos: piso salarial da categoria; realização periódica de exames médicos; saúde; higiene e segurança do trabalho; jornada de trabalho estabelecida em lei; empregados sem registro; discriminação na admissão ou vigência do contrato de trabalho.

O dano moral coletivo pressupõe uma lesão a direito difuso ou coletivo, não passível de individualização, pois atinge toda a coletividade, devendo a reparação ser depositada em um fundo (artigo 13, da Lei nº 7.357/85).

Xisto Tiago Neto conceitua o instituto, afirmando que:

O dano moral coletivo corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade. [...]

[...] na seara particular dos interesses transindividuais, a reparação relaciona-se diretamente com a tutela e a preservação de bens e valores fundamentais, de natureza essencialmente não-patrimonial, titularizados pela coletividade, e que foram violados de maneira intolerável, não se exigindo, pois, nenhuma vinculação com elementos de foro subjetivo (aflição, consternação, constrangimento, indignação, humilhação, abalo espiritual etc.) referidos ao conjunto das pessoas atingidas.¹⁴

Para impedir a perpetuação de situações que prejudiquem a coletividade, a Justiça do Trabalho acredita na existência do dano moral coletivo.

¹⁴ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2a ed. São Paulo: LTr, 2007, pp. 137 e 124.

Vale salientar que podem ocorrer situações em que o dano moral coletivo é consequência do assédio moral, ocorrendo quando a empresa expõe seus trabalhadores a situações constrangedoras e vexatórias.

Neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte (TRT - 21ª Região) julgou o Recurso Ordinário interposto pela Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV, ratificando em decisão a sentença proferida pela 1ª Instância, motivada pela Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho. A decisão condenou a empresa a pagar R\$ 1 milhão (um milhão de reais) por dano moral coletivo decorrente de assédio moral, revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A evidência do dano aos empregados restou comprovada por meio de testemunhos no processo. Para aqueles que não atingiam as cotas de vendas, restavam: insultos e apelidos como forma de discriminação e intimidação; práticas como pagar flexões e dançar na boquinha da garrafa; assistir reuniões em pé; desenhos de suas caricaturas em quadro; mesa da equipe de trabalho virada; fantasiar-se e sair andando pelas dependências; obrigação do uso de camisetas contendo apelidos.

Trechos da decisão exarada pela Juíza Joseane Dantas dos Santos (TRT – 21ª Região):

Ora, como anteriormente já mencionado, a recorrente tem como corriqueira a adoção das brincadeiras em questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana.

[...]

Como se vê, a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, bem como para o deferimento da indenização por dano moral postulada, não havendo que se falar em reforma da sentença que reconheceu o assédio moral autorizador da imputação de indenização por dano moral. (TRT, 21ª R., RO 01034-2005-001-21-00-6, Rel. Juíza Joseane Dantas dos Santos, DJE/RN nº 11.289, 22-08-2006)

A composição plena do Tribunal, em decisão unânime, condenou a Ambev a pagamento de indenização por danos morais coletivos decorrentes de assédio moral a seus empregados.

Decisões como esta guardam o objetivo da finalidade pedagógica, buscando inibir a prática e a repetição do assédio moral no ambiente de trabalho.

12.1 Legitimidade do Ministério Público

O Ministério Público, com o advento da Constituição Federal de 1988, passou a exercer função essencial para a concretização da jurisdição, atuando de forma autônoma e independente. É de sua responsabilidade a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

O Ministério Público atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador (direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança e ao trabalho, dentre outros). Para tanto, utiliza-se de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais, bem como ajuizar ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores (LEITE, 2007).

A Lei de Ação Civil Pública (Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985) determina, em seu artigo 5º, os legitimados para a propositura da ação coletiva, visando à proteção dos interesses difusos e coletivos dos trabalhadores:

- Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:
- I – o Ministério Público;
 - II – a Defensoria Pública;
 - III – a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;
 - IV – a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista;
 - V – a associação que, concomitantemente:
 - a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;
 - b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Insta salientar que, caso o Ministério Público não atue como parte, deverá obrigatoriamente atuar como fiscal da lei (parágrafo 1º, do artigo 5º, da Lei nº 7.347/85).

É facultado ao Poder Público e a outras associações legitimadas habilitar-se como litisconsortes de qualquer das partes. Caso ocorra resistência infundada ou

abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade (parágrafos 2º e 3º, do artigo 5º, da Lei nº 7.347/85).

Autoriza a referida lei que os órgãos públicos legitimados poderão realizar entre os interessados o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), buscando a adequação da conduta às exigências legais, por meio de cominações, com eficácia de título executivo extrajudicial (parágrafo 6º, do artigo 5º, da Lei nº 7.347/85).

Diante disso, o *parquet* pode desempenhar um papel decisivo na defesa das vítimas do assédio moral, seja através da ação coletiva em defesa do grupo de trabalhadores ofendidos pelos atos do sujeito perverso, seja por meio da condução de ajustes de compromisso bilateral (GUEDES, 2006).

13 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO

O assédio moral é um desrespeito à ordem constitucional, vez que viola princípios e garantias inseridos na Constituição Federal de 1988 (CF/88). Dessa forma, a referida prática restringe os direitos e as liberdades trabalhistas expressos na CLT e em leis esparsas.

Sob uma visão jurídica, são violados os princípios da boa-fé, do respeito, da não discriminação, que ferem a dignidade do empregado e podem gerar sérios problemas de saúde.

O ordenamento jurídico brasileiro considera o trabalho e a dignidade da pessoa humana sustentáculos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, incisos III e IV, CF/88), proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho (artigo 170, CF/88).

O princípio fundamental da dignidade humana volta-se para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando buscar parâmetros de igualdade entre o empregado e o empregador, limitando o exercício de poder deste, representando um entrave contra a flexibilidade das condições de trabalho mediante negociações coletivas. Emerge da sociedade pós-industrial e protege a vida, a liberdade, a igualdade, a intimidade, a privacidade, a saúde, o meio ambiente protegido, a educação e o próprio trabalho.

Portanto, o empregador deve ater-se à concretização dos valores que o Direito do Trabalho pretende realizar, encontrando limites na dignidade do ser humano, proporcionando, acima de tudo, um ambiente de trabalho que garanta o bem-estar físico e mental do empregado, afastando qualquer espécie de assédio moral.

14 ANÁLISE LEGISLATIVA

É explícito que a legislação específica sobre o assunto encontra-se em fase de construção no Brasil. Não obstante, o Poder Judiciário entrega a prestação jurisdicional quando provocado, de acordo com o que preconiza a Carta Magna de 1988, fundamentada no exercício da cidadania, no respeito da dignidade à pessoa humana e na valorização do trabalho. E assim estabelece o artigo 193, da Carta Maior de 1988: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”, salientando que os próprios direitos sociais, previstos no artigo 6º e discriminados no artigo 7º, são apenas enumerativos, não se tratando de um rol taxativo.

No entanto, costuma-se fazer menção à legislação esparsa que, de certa forma, compreende o assunto.

Saliente-se que diversos Estados e Municípios brasileiros já possuem leis contra a prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública, possuindo restrita eficácia, apenas com relação aos servidores públicos, conforme abaixo:

Lei nº 2.949, de abril de 2002 – Brasília (DF):

Art. 1º – A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal. Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

Lei nº 6.986 de 31 de janeiro de 2006 – Salvador (BA):

Art. 1º – Para as finalidades desta Lei, assédio moral é toda ação, seja ela gestual, verbal, visual ou simbólica, praticada de forma constante, por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa de Administração Pública da autoridade inerente a suas funções, tenha por objetivo os efeitos atingir a autoestima ou a autodeterminação de outro agente, servidor, empregado ou pessoa exercente de cargo ou função publica [...].

Lei Complementar nº 117, de 11 de janeiro de 2011 – Minas Gerais:

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

A Portaria nº 604 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 1º de junho de 2000, institui os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Define o artigo 2º da referida Portaria a competência ao referido núcleo para propor estratégias e ações que objetivem a eliminação da discriminação e do tratamento degradante. O inciso IV, do citado artigo, dispõe que compete também aos Núcleos celebrar parcerias com organizações empresarias, sindicais e não governamentais, visando à sistematização do fluxo de informações relativas às vagas destinadas a segmentos da população mais vulneráveis à discriminação.

Vale ressaltar que a Carta Magna assegura, como proteção aos sujeitos envolvidos nas relações de trabalho, o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, com indenização por danos morais (artigo 5º, incisos V e X).

A CLT, desde 1943, como já observado, determina, como motivos que geram a rescisão indireta do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ante culpa do empregador, e ainda a dispensa do empregado por justa causa, por iniciativa do empregador, devido ao assédio do empregado, que pode servir de base para possível ação de indenização.

Contudo, a CLT não possui tópico específico para o tratamento do assunto, assim como o Código Penal não o define como crime, embora doutrinariamente já existam elementos suficientes para a tipificação legal.

Em nosso país, onde são crescentes os debates sobre os efeitos danosos da violência moral e a análise de medidas preventivas, é necessário estimular o legislador para produzir legislação específica sobre o assunto.

Nesse diapasão, diversos projetos de lei tramitam no Congresso Nacional com a finalidade de regular a questão do assédio moral. Nesta linha, destacam-se projetos de lei:

Projeto de Lei nº 7.202, de 2010, para alteração da alínea “b”, do inciso II, do artigo 21 da Lei nº 8.213 de julho de 1991:

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

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

[...]

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

Projeto de Lei nº 80, de 2009, amplia o rol dos requisitos necessários para a habilitação dos interessados em participar das licitações promovidas pelo poder público, previstos na Lei nº 8666, de 21 de junho de 1993:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º – Acrescente-se inciso V ao art. 27 da Lei na 8.666, de 21 de junho de 1993, com a seguinte redação:

“Art. 27.....

VI – comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.”

Art. 2º - Fica instituído o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego a ser gerido por órgão competente do Poder Executivo.

Parágrafo único. O Cadastro a que se refere o *caput* deste artigo conterá informações atualizadas sobre as empresas condenadas por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.

Projeto de Lei nº 121, de 2009, inclui o assédio moral entre as condutas vedadas aos servidores públicos, listadas no artigo 117

da Lei nº 8.112, de 1990, incluindo a penalidade de demissão ao servidor que infringir a regra de vedação à prática do assédio moral.

A prática nos mostra que a justiça em nosso país é morosa, e que as lides envolvendo a violência moral geram processos longos no decorrer do tempo. Contudo, é papel da Justiça do Trabalho agir de acordo com os princípios que facilitam a celeridade processual, e principalmente aplicar todas as medidas cabíveis contra os assediadores.

15 MEDIDAS PREVENTIVAS

Como já visto, o assédio moral não é um fenômeno típico da modernidade, porém vem se verificando de maneira acentuada nos últimos anos. A globalização acirra a competitividade dentro da empresa, na busca de otimizar custos e devido ao corte de pessoal, gera a duplicação de cargos.

As empresas têm buscado soluções internas de prevenção e repressão ao assédio moral, para evitar as condenações, esquivando-se do pagamento de indenizações às vítimas do assédio moral. De qualquer forma, a mais eficaz medida será a preventiva, evitando prejuízos ao trabalhador e até mesmo a empresa.

A regulamentação interna, através de Códigos de Ética, acaba por designar uma pessoa de confiança para vigiar as possíveis condutas de assédio moral. No entendimento das empresas, seria suficiente a atitude de definir o agressor e em seguida isolá-lo. No entanto, essa maneira de agir acaba gerando um novo assédio, que provavelmente se perpetuará, como em um ciclo vicioso, restando a esses códigos papel simbólico.

Outro ponto a ser discutido é que, nas grandes empresas, resta claro que o assédio é coletivo, sendo ineficaz o meio de solução acima explicitado. Dificilmente um empregado irá se voltar contra a empresa, tampouco terá coragem para pedir apoio no setor pessoal dessa mesma empresa.

O setor de pessoal da empresa raras vezes conseguirá agir para coibir a prática do assédio moral, pois, na maioria das vezes, o agressor baseia sua conduta nos padrões internos de funcionamento da empresa. Mas é certo que admitir o problema já é um bom sinal para buscar coibir uma prática que está arraigada dentro da empresa.

Outrossim, é inadequada a prática do empregador que verifica o assédio moral dentro da empresa e nada faz para cessar a conduta. Há, nesse caso, abuso de poder, pois o contrato de trabalho deve ser pautado na boa-fé também do empregador, sendo necessário que interrompa a prática ilegal dentro da empresa, e não que utilize medidas punitivas forjadas dentro de um ato regular de administração.

No Brasil, o trabalhador pode denunciar o assédio moral no sindicato de sua categoria, na Delegacia Regional do Trabalho ou no Ministério Público do Trabalho, que

poderão, inclusive, tomar a via judicial para o deslinde da questão. Todavia, a existência de um terceiro estranho aos quadros da empresa, capaz de mediar o conflito e o estímulo para essa prática, seria uma solução notadamente mais fácil.

O Ministério Público tem se desdobrado para a resolução de casos de assédio moral por todo o país, assumindo o caráter coletivo, dada a sua legitimidade para tratar de questões trabalhistas difusas, coletivas e individuais homogêneas.

Por sua vez, o Poder Judiciário mostra-se eficiente para reprimir a prática do assédio moral no âmbito da empresa, determinando o pagamento da indenização por dano moral, material ou até mesmo a rescisão do contrato por culpa do empregador.

Não se deve olvidar que a sociedade civil tem papel de extrema importância para combater o terror psicológico, por meio da formação de associações de vítimas de assédio moral. Além do atendimento à vítima, fornecem orientação necessária para denunciar o agressor e se defender legalmente. A atuação não se restringe à proteção da vítima, mas o principal papel é a educação da população.

Nascimento (2011) considera um quadro interessante de medidas preventivas que devem ser tomadas pela empresa: 1) Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral e treinamento dos gerentes em técnicas de administração; 2) Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa e aumento de autonomia para os mesmos; 3) Definição de tarefas, funções e das condições de trabalho; 4) Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder; 4) Planificação e desenho das relações sociais da empresa; 5) Incentivo às boas relações de trabalho, evitando clima laboral tenso; 6) Atenção para o aumento súbito e injustificado do absenteísmo; 7) Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.

A citada autora ainda desenvolve um quadro de medidas a serem tomadas pela vítima do assédio moral: 1) Nunca se calar caso suspeite que esteja sofrendo uma possível situação de assédio; 2) Socializar o problema sofrido, comunicando o quanto antes a empresa o problema ocorrido, evitando problemas de saúde; 3) Afastar pensamentos de desvalorização, buscando apoio psicológico para afastar o sentimento de culpa, enfrentar o problema com força e evitar problemas de saúde; 4) Eventualmente, denunciar a prática abusiva à Delegacia Regional do Trabalho (DRT),

ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.

Os mecanismos de prevenção do assédio estão sendo lentamente construídos pela prática administrativa e, principalmente, jurídica. É indiscutível que o melhor caminho para a prevenção é a informação, única capaz de educar, por meio de discussões acerca do tema, sobre os limites legais para as práticas interpessoais de trabalho.

16 CONCLUSÃO

O assédio moral não pode ser visto como a prática de um fato isolado, mas na repetição de atitudes constrangedoras e vexatórias por parte dos superiores hierárquicos, ou até mesmo entre colegas de trabalho, que tendem a causar a extinção de condições sadias para desenvolvimento do labor no âmbito do trabalho, interferindo na pessoa do assediado e influenciando negativamente em seus atributos pessoais e profissionais.

Pode ocorrer de diversas formas: vertical descendente, em que o assediador é o superior hierárquico ou o empregador, sendo essa forma a mais comum; horizontal, em que o assediador é o colega de trabalho; vertical ascendente, em que o empregado é o assediador, sendo essa a forma mais rara; misto, em que o assediado é atacado mutuamente pelos colegas de trabalho e pelo superior hierárquico ou empregador, ao mesmo tempo.

A prática abusiva do assédio moral no ambiente de trabalho afeta diretamente a autoestima e produtividade do trabalhador, refletindo, no convívio com os familiares e a sociedade. Além disso, prejudica a saúde psíquica e física do assediado, desencadeando, por consequência, o aumento do desemprego, da economia informal e da pobreza, com prejuízo para a sociedade como um todo.

Trata-se de um assunto para o qual apenas atualmente a sociedade volta-se para a discussão mais aprofundada e, até então, o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de normas específicas para coibir a prática da violência moral.

Contudo, a Carta Magna expõe princípios suficientemente hábeis para proteger os envolvidos no âmbito trabalhista, além de a CLT dispor de mecanismos capazes de responsabilizar o assediante pela prática abusiva.

Constatada a prática do assédio moral pelo descumprimento dos deveres legais e contratuais do empregador pode ocorrer a dispensa indireta ou por justa causa do empregador. Por outro lado, é possível que ocorra a dispensa por justa causa nos casos em que o empregado participa do assédio, nas formas horizontal e/ou vertical ascendente.

Para a reparação do dano moral, decorrente do assédio moral, considera-se a responsabilidade civil objetiva, que se satisfaz pela presença do nexo causal e do dano. Não é preciso que esteja presente o fator dolo/culpa, característica da responsabilidade subjetiva, que é a regra geral, mas, no entanto, não se aplica ao caso: dano moral decorrente do assédio moral na relação de trabalho.

A quantificação da indenização é fixada de acordo com critérios subjetivos, pois inexistente no ordenamento jurídico brasileiro um sistema fechado de tarifação. Costumeiramente levam-se em conta: a intensidade do sofrimento do ofendido; a gravidade, natureza e repercussão da ofensa; a posição social do ofendido; a situação econômica do ofendido; a retratação espontânea a cabal do agressor. Em todo caso, é certo que o valor arbitrado deve ser significativo para o ofensor, a fim de coibir a repetição da conduta danosa, ao mesmo tempo que deve ser reparadora para o ofendido.

Indiscutível a competência da Justiça do Trabalho para julgar e processar as ações de indenização por dano moral oriundas do assédio moral, ocorrido durante a execução do contrato de trabalho, e não apenas matéria puramente celetista, também em função da ampliação da garantia constitucional de reparação do dano moral.

Não obstante a discussão sobre a aplicação do prazo prescricional de três anos ou de vinte anos, por ser a obrigação de indenizar a ocorrência do dano moral extracontratual, a jurisprudência majoritária se posiciona no sentido de que a prescrição aplicável é a de cinco anos no curso do contrato de trabalho, até o limite de dois anos após sua extinção, pois diz respeito à relação de trabalho.

O dano moral coletivo na esfera trabalhista se configura pelo descumprimento por parte dos empregadores dos direitos sociais trabalhistas: difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Destaca-se a legitimidade do Ministério Público para defender os interesses metaindividuais dos trabalhadores por meio da ação civil pública, obtendo na maior parte das vezes resultados eficazes.

O dano moral coletivo é a injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade e assim tutelados juridicamente, cuja ofensa atinge a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo

de toda a sociedade, causando-lhe sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sentimento psicofísico.

A prevenção contra a conduta danosa do assédio moral no ambiente de trabalho é de extrema importância e tem gerado resultados positivos, destacando-se a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho na proteção dos direitos indisponíveis do trabalhador. No entanto, o mecanismo mais eficaz de prevenção do assédio moral é a educação, tanto no âmbito da empresa como em todos os setores da sociedade.

Em conclusão, o psicoterror deve ser combatido sob todos os ângulos, sendo importante que o ofendido busque os seus direitos, não só a reparação em espécie, mas a recomposição de sua autoestima e da saúde física e psíquica. Sobretudo, é preciso uma mudança cultural, que incentive a prática do diálogo constante entre os sujeitos da relação de trabalho, devendo se basear na ética profissional.

17 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR Editora, 2006.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução nº 1.488, de 11 de fevereiro de 1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: www.portalmedico.org.br/php/pesquisa_resolucoes.php#. Acesso em: 17 jun. 2008.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

GODAL, THEREZA CRISTINA; SOBOLL; LIS ANDREA PEREIRA (Orgs.). **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTR, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral, a Violência Perversa no Cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2011.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA)**, Brasília-DF, v.10, n.20, mai. 2003.

NASCIMENTO Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASSIF, Elaine Noronha. Burn-out, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Boletim Científico ESMPU**, v.4, n.15, abr./jun.2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

RODRIGUES, Silvio. Direito Civil. **Responsabilidade Civil**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2002, v.4.

VADE MECUM. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ZIMMERMANN; Santos; Lima. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. v.9, n.25, mar. 2003, p. 99-112. Disponível em: www.prt12mpt.gov.br. Acesso em: 19 mar. 2007.

Sites sobre Jurisprudência

Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 15 mar. 2001.

Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: <<http://www.stj.gov.br>>. Acesso em: 15 mar. 2011.

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br/>>. Acesso em: 20 mai. 2011.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br/>>. Acesso em: 20 mai. 2011.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 20 mai. 2011.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<http://www.mg.trt.gov.br/>>. Acesso em: 20 mai. 2011.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 15 mar. 2011.

Site sobre Legislação

Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/>>. Acesso em: 20 mai. 2011.