

RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

CIVIL LIABILITY FOR BULLYING AT WORK

Fernanda de Carvalho Soares

RESUMO

O assédio moral consiste em uma violência perversa, caracterizada por ataques repetitivos e cotidianos, visando a destruir a autoestima da vítima. A violência moral tem estado muito presente no ambiente de trabalho com vistas a livrar-se do empregado indesejado, fazendo-o afastar-se do emprego. O assédio moral enseja a condenação por danos morais pela empresa assediadora, no contexto da responsabilidade civil subjetiva, ou ainda pela prática do assédio moral por outro empregado, aplicando-se, nesse caso, a responsabilidade objetiva do empregador face aos atos praticados por seus empregados. Apesar de inexistir legislação específica tratando do assédio moral, a responsabilidade civil da empresa onde é cometido o assédio decorre da regra geral de responsabilidade civil prevista no art. 186 do Código Civil, bem como da aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927 do mesmo diploma legal. O presente artigo objetiva analisar a responsabilidade do empregador em face da prática do assédio moral na empresa, e a reparação do dano causado à vítima do assédio.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Relações de Trabalho; Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

Bullying consists of a perverse violence, characterized by repetitive and daily attacks, aiming to destroy the self-esteem of the victim. The moral violence has been very present in the workplace in order to get rid of unwanted employee, making him move away from the job. Bullying entails the conviction for moral damages for harassing company in the context of subjective liability, or the practice of moral harassment by another employee, applying, in this case, the objective liability of the employer for acts of its employees. Despite the non-existence of specific legislation dealing with bullying, the liability of the company where it is committed the harassment arises from the general rule of liability provided for art. 186 of the Civil Code as well as the application of objective responsibility under art. 927 of the same law. This article aims to analyze the employer's responsibility in the face of the practice of bullying in the company, and the compensation for damage to the victim of harassment.

KEY-WORDS: Bullying; Labor Relations; Civil Liability.

1. INTRODUÇÃO

As grandes transformações econômicas, sociais políticas, tecnológicas e culturais ocorridas nas últimas décadas têm causado extremos impactos nas sociedades modernas, o que se reflete também no âmbito laboral. A competição generalizada estimula a hostilidade, inveja e indiferença aos colegas de trabalho, que é visto como ameaça. As novas formas de gestão do trabalho, pautadas na competitividade e poder diretivo do empregador, têm tornado

os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade e a uma competição extremamente acirrada, levando à deterioração do ambiente de trabalho, favorecendo a prática de violência moral.

O assédio moral nutre-se, pois, da institucionalização e do encorajamento de um modelo de gestão fundado em maus-tratos, em práticas sádicas e na promoção de responsáveis organizacionais, que encontram prazer em reforçar ou imprimir o sofrimento no ambiente de trabalho, ao invés de buscar ferramentas para reduzi-lo.

A exposição do trabalhador a condutas abusivas, pressões psicológicas desumanas e condições de trabalho precárias, representa, com clareza, violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que fundamenta a tutela jurídica do assédio moral. O terror psicossocial constitui evidente violação à dignidade do trabalhador, com graves consequências à sua moral e à sua saúde, comprometendo dessa forma, o estado ideal de vida digna, que deve ser buscado e respeitado por todos e pelo Estado.

Nesse contexto, o assédio moral surge como uma ferramenta utilizada pelas empresas para aumentar a produtividade empresarial, forçando os empregados a atingirem metas cada vez mais inalcançáveis, comprometendo a qualidade de vida, e muitas vezes a saúde do trabalhador.

O objetivo do artigo foi analisar a responsabilização civil do empregador em face da ocorrência do assédio moral na empresa, tanto praticado pelo próprio empregador quanto por seus empregados, bem como a possibilidade de reparação pelos danos morais e materiais causados em face da ocorrência do assédio moral. Para tanto, será estudado o assédio moral, sua definição e características, e a legislação e doutrina tratando acerca da responsabilidade civil do empregador em face da ocorrência desta conduta ilícita.

A metodologia da pesquisa realizada para desenvolvimento do artigo foi eminentemente descritiva-explicativa, buscando dar uma visão geral acerca do tema, descrevendo e identificando seus principais pontos, sem pretender aprofundar-se em suas divergências. A pesquisa revestiu-se de caráter bibliográfico, uma vez que teve por base a análise de livros, dissertações, monografias, artigos, periódicos, e jurisprudência tratando do tema.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O terror psicológico constitui-se numa espécie de violência cruel e degradante que acontece nas relações sociais, em que ocorrem pequenos e repetidos ataques a alguém, de

forma insistente, com vistas a desestabilizá-la psicologicamente, por meio de agressões verbais, desprezo, humilhações, constrangimentos, maus-tratos, dentre outras formas. A vítima sente-se totalmente inferiorizada, rejeitada, menosprezada, destruída em sua autoestima, podendo ocasionar ao agredido, muitas vezes, doenças físicas e psicológicas, e, em casos extremos, o suicídio.

Heinz Leymann, precursor nos estudos sobre assédio moral, conceitua o *mobbing* como sendo um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou grupo no ambiente de trabalho (LEYMANN, 1993, p. 150, tradução livre).

O assédio moral ainda é um assunto relativamente novo no mundo jurídico, assim como na área médica, tendo em vista que somente foi reconhecido e definido após os anos oitenta do século passado. Marie-France Hirigoyen, psicanalista e vitimóloga francesa, também foi uma das pioneiras a tratar do assunto, trazendo uma visão geral do fenômeno, por meio de estudos de casos reais. A autora, mencionando preferir uma definição que considere as consequências deste comportamento sobre as pessoas, define o *acoso moral em el trabajo* como “*toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidade o la integridade psíquica o física de una persona, poniendo em peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*” (HIRIGOYEN, 2006, p. 19).

Por sua vez, Alexandre Pandolpho Minassa, ao escrever sobre o tema, definiu o assédio moral como “um processo malicioso que manipula a pessoa envolvida mediante desprezo pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com o único intuito de aumentar o poder do agressor por meio da pura eliminação de todos os obstáculos”.

Pela leitura das definições transcritas, observa-se que todas têm em comum a ideia de violação à dignidade do trabalhador, por meio de atos repetitivos.

Segundo Hirigoyen (2002a, p.19), pequenos gestos corriqueiros que podem parecer normais, como uma mentira ou manipulação, podem encobrir mais um ataque de um perverso o qual tenta, a todo custo, destruir a vítima psicologicamente, por motivos diversos, como, por exemplo, a necessidade de diminuir alguém para tentar impor-se.

Reginald Felker (2006, p. 25) esclarece que não se trata de meros desentendimentos ou conflitos que ocorrem cotidianamente, mas de uma conduta deliberada e intencional, em que o agressor visa a destruir a autoestima da vítima, por meio de ataques muitas vezes indiretos, de forma sutil, os quais nem sempre são percebidos de pronto por quem está sendo agredido, tampouco por aqueles que presenciam os ataques. Vale salientar que, para se

configurar o assédio moral, faz-se necessário haver repetição das condutas, por um período de tempo razoável, distinguindo-se de condutas isoladas pela característica da reiteração.

O agressor obtém a dominação psicológica da vítima, a qual se submete inconscientemente à situação degradante por acreditar ter dado causa aos atos violentos do perverso agressor. O assediador faz a pessoa tomada como alvo acreditar que não tem competência, ou que não é uma pessoa boa, e por isso é merecedora da violência a que está sendo submetida, tornando-se cúmplice de seu agressor.

Rodolfo Pamplona Filho (2006, p.50), em artigo intitulado *Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego*, define o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

Desse conceito, vislumbra-se que o assédio moral pode ocorrer nas diversas situações em que o homem convive: na família, na escola, na política, em corporações militares, e também no trabalho.

2.1 OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS

A violência psicológica na empresa decorre do desejo de poder aliado à perversidade do agressor. Ela ocorre tanto em empresas privadas, quanto em instituições públicas, sendo que nessas últimas é que ocorreram as primeiras denúncias pelas vítimas. Em que pese ser mais fácil a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho, por suas condutas estereotipadas, os efeitos dessa conduta não são menos destrutivas à saúde física e psicológica do assediado.

O termo *mobbing* vem do verbo em inglês *to mob*, o qual significa assediar, atacar, agredir. Dessa forma, o *mobbing* caracteriza-se por uma degradação do ambiente de trabalho, por meio de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, entre colegas, ou ainda de um subordinado sobre seu superior hierárquico, sendo esta uma forma menos comum do terror psicológico. Pode ocorrer através de atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos ou comportamentos que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (FELKER, 2006, *passim*).

Mauro Schiavi (2008, p. 110) esclarece que o assédio moral no trabalho se configura pela pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar a sua autoestima, podendo se manifestar por meio de procedimentos concretos como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou

degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, dentre outras.

Os doutrinadores que estudam o fenômeno pontuam que a caracterização do assédio moral dá-se por meio de práticas reiteradas de atitudes atentatórias à dignidade, como desrespeito, desprezo e humilhações, ou seja, decorre da prática repetitiva de atos que extrapolem o poder diretivo do empregador. Assim, não constitui assédio moral as disposições individuais ou coletivas oriundas do poder diretivo do empregador, desde que não firam a honra, a intimidade e a dignidade do empregado. O poder de direção do empregador não pode violar os direitos da personalidade do trabalhador (FELKER, 2006, p. 182-183).

Assim sendo, configurado o assédio moral, evidencia-se a violação dos direitos de personalidade do empregado vítima do fenômeno, os quais dizem respeito aos atributos que definem e individualizam a pessoa, protegendo-a em seus mais íntimos valores e em suas projeções na sociedade, merecendo, portanto, maior atenção do Judiciário, em face da falta de legislação específica regulamentando a matéria (BITTAR, 1989, p. 29).

2.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O terror psicológico na empresa não afeta somente as vítimas, mas traz efeitos maléficis tanto para a empresa em que se desenvolve a violência, quanto para a sociedade e o Estado.

Percebe-se que a violência moral traz malefícios à empresa na medida em que o empregado assediado, desestimulado a trabalhar, tem uma queda em sua produtividade. Mesmo quando a vítima tenta superar-se, trabalhando mais, com o fito de ver cessadas as agressões, ainda assim muitas vezes o seu rendimento decresce, tendo em vista os problemas psicológicos advindos do estresse, o que faz cair a concentração e a capacidade de raciocínio, afetando o seu trabalho.

O empregado assediado também tende a ter mais faltas ao serviço, na medida em que o trabalho, para ele, passa a significar uma tortura, fazendo com que, muitas vezes, se afaste do ambiente em que se sente pressionado. Da mesma forma, como seqüela da violência moral, o empregado começa a ter sintomas de problemas de saúde, devido à queda na resistência do organismo em decorrência do estresse, o que também o leva a afastar-se do trabalho por licenças médicas. Frequentemente, em um estado mais avançado das agressões, a vítima tira licença por tempo indeterminado para tratamento de saúde.

A psicanalista Marie-France (2002b, p. 118), em pesquisa realizada com seus pacientes, vítimas do assédio moral, constatou que cada vítima afastou-se do trabalho, em média, por um período de 138 dias.

Igualmente, os demais trabalhadores da empresa sentem as consequências da degradação do ambiente de trabalho, sofrendo também as pressões, o estresse, o que contribui para o aumento do absenteísmo. As agressões sofridas no ambiente de trabalho contribuem também para a falta de motivação e de concentração no serviço, o que acarreta aumento nos erros cometidos.

Outra consequência maléfica para a empresa onde ocorre o assédio moral são os custos atinentes a processos judiciais em que se pleiteiam indenizações por danos morais decorrentes da violência psicológica praticada. Se, alguns anos atrás, esse tipo de comportamento não era visto como ato ilícito pelo ordenamento jurídico, nem era reprimido pela sociedade, atualmente estão cada vez mais comuns as ações indenizatórias de ex-empregados que buscam a reparação pelo dano moral sofrido. O ordenamento jurídico vigente, consoante já fora explanado anteriormente, reprime esse tipo de comportamento e autoriza o deferimento de indenizações reparatórias do dano moral, se restar configurada a ocorrência do assédio moral.

Sendo assim, não restam dúvidas de que o assédio moral traz prejuízo não apenas aos funcionários, mas ao próprio empregador, que sente as consequências financeiras diretas da degradação do ambiente de trabalho.

Pode-se citar ainda consequências sociais e econômicas da prática do terror psicológico no trabalho. Marie-France Hirigoyen (2002b, p.120) constatou que 66% das vítimas da violência moral são efetivamente excluídas do mundo do trabalho, seja por demissão, seja por ficarem inválidas ou desempregadas por incapacidade médica. Dentre as desempregadas, boa parte delas passam a ter dificuldades de conseguir novo emprego, devido às sequelas das violências sofridas.

A exclusão dessas pessoas do mundo do trabalho gera graves consequências econômicas para as próprias vítimas, já que perdem a renda, passam a ter despesas médicas, necessidade de tratamento psicoterápico, além de consequências para a sociedade, tendo em vista as despesas de saúde por parte do seguro social, hospitalizações, seguro-desemprego, aposentadorias antecipadas. Esses fatores constituem ônus que será repartido com toda a sociedade, o que agrava a situação econômica do país, pois representará mais gastos também para o Estado.

Nesse sentido, ensina Hirigoyen (2002b, p.122):

Mas o assédio moral gera também um clima de inquietações, medo e fragilidade que se estende à sociedade como um todo. Em uma época de globalização, reestruturações e fusões de empresas, tal situação leva as pessoas a perder a confiança nelas mesmas e ao descrédito do mundo do trabalho.

Sendo assim, a prática do assédio moral constitui um problema não apenas da vítima, tendo consequências na sua saúde e na sua vida financeira, mas do Estado e da sociedade como um todo, pois será ela quem arcará com os custos atinentes à manutenção de mais um desempregado e de sua família, o que representa demasiado ônus a um país como o Brasil, que possui altos níveis de desemprego, e enorme déficit na seguridade social.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL FACE À PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

A noção de responsabilidade civil advém da máxima de que aquele que causar dano a alguém fica obrigado a ressarcir-lo dos danos que vier a sofrer. Essa norma encontra-se explícita no Código Civil, no artigo 927, o qual dispõe que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Por sua vez, os artigos 186 e 187 do Código Civil definem 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.

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

Dessa forma, comete ato ilícito quem violar direito ou causar dano a outrem por meio de uma conduta culposa, seja omissiva ou comissiva, ou ainda cometer abuso de direito.

Acerca da responsabilidade civil, Pamplona Filho e Pablo Stolze (2014, p. 09) esclarecem:

A noção de responsabilidade jurídica pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando *a priori* ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar). [...] a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor *in natura* o estado anterior de coisas.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, sendo assegurada a indenização por eventual dano material ou moral decorrente de sua violação.

3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A responsabilidade civil do empregador está fundada no risco ou na culpa como causas determinantes do ressarcimento dos danos. Pode ocorrer de duas formas: no campo da responsabilidade objetiva, baseada no risco, e da responsabilidade subjetiva, apoiada no dolo ou na culpa.

Em que pese no Brasil predominar a concepção da responsabilidade civil subjetiva, no que concerne à responsabilidade civil nas relações de trabalho, predomina a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, de forma que, se um empregado ou preposto da empresa, causar um dano a outrem, por ato ilícito praticado em decorrência de seu trabalho, o empregador é obrigado a ressarcir a vítima civilmente, por meio de indenização por dano moral ou patrimonial. Denota-se a ocorrência de um caso de aplicação da teoria da responsabilidade objetiva do empregador por fato de terceiro.

Nesse mesmo patamar, encontra-se a aplicação da Teoria do Risco da Atividade (Risco Criado), segundo a qual o empregador deve assumir os riscos inerentes à sua atividade, respondendo pelos danos que, nessa qualidade, vier a causar a seus empregados ou a terceiros, independentemente da ocorrência de culpa. Essa teoria baseia-se no disposto no parágrafo segundo do artigo 927 do Código Civil atual:

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.

Infere-se, portanto, que, no âmbito do Direito do Trabalho, a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador ganha bastante relevância, seja pelas previsões de responsabilidade civil por fato de terceiro, seja pela circunstância de já haver enquadramento formal de determinadas atividades econômicas como de risco à saúde do trabalhador.

Deve-se sempre levar em consideração a aplicação do Princípio da Proteção que permeia o Direito do Trabalho, segundo o qual a norma jurídica tem como finalidade básica proporcionar o amparo, a tutela ao trabalhador. Dessa maneira, deve-se aplicar a norma que for mais benéfica ao trabalhador, assim como deve ele estar sujeito à condição mais benéfica. Apesar de esse princípio vir sofrendo abalos diante da flexibilização das normas trabalhistas, no que tange à saúde do trabalhador, não se pode reduzir a proteção legal, por ser uma garantia complementar ao direito à vida (OLIVEIRA, 1998, p. 47).

Assim, a responsabilidade civil do empregador possui caráter sociológico, na medida em que visa à proteção da dignidade da pessoa, garantindo, por meio da aplicação do Princípio Protetor, a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

3.1.1 Responsabilidade do empregador que comete o assédio moral

Não existe norma expressa que discipline a responsabilidade civil do empregador por dano ao empregado, sendo que a doutrina esclarece que, nesse caso, a responsabilidade civil será subjetiva, salvo previsão legal específica de objetivação da responsabilidade, como a do Estado ou decorrente de ato de empregado (PAMPLONA FILHO; PABLO STOLZE, 2014, p. 269).

Assim, de maneira geral, para que haja responsabilização do empregador por dano causado ao empregado, deve aquele incorrer em culpa ou dolo, nos moldes da responsabilidade civil subjetiva adotada pela legislação civil.

No entanto, excluem-se dessa regra os casos em que se pode aplicar a responsabilidade civil objetiva do empregador. Ressalte-se o disposto no parágrafo único do art. 927 do Novo Código Civil, o qual estabelece uma hipótese de responsabilidade civil objetiva do empregador por dano causado ao empregado, “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Analisando a ação de um empregador assediador, vemos que sua conduta enquadra-se na definição de ato ilícito, vez que, por meio de ações ou omissões (humilhações, situações vexatórias, gritos, isolamento), consoante já fora explanado no capítulo anterior, causa um dano à vítima, a qual passa a sofrer problemas de ordem física e psicológica.

O empregador fere um direito particular da vítima, qual seja, a sua honra e dignidade, causando-lhe prejuízos de ordem moral, de maneira que o agressor fica sujeito à obrigação de reparar.

Com relação ao abuso de direito, pode-se afirmar que o empregador perverso também pratica a conduta descrita no artigo 187 supracitado, vez que, ao exercer seu poder diretivo, inerente à condição de empregador, excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, assim como pela boa-fé ou pelos costumes. Não é aceitável que, em nome do anseio por maior produtividade, o empregador passe a assediar moralmente seus empregados, humilhando-os ou constrangendo-os. As condutas descritas como assédio moral extrapolam os limites do exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito.

Na maioria dos casos de assédio moral cometido pelo empregador contra um de seus trabalhadores, resta visível a ocorrência de um ato ilícito doloso, vez que o empregador visa a atingir o empregado, a destruí-lo, no intuito de fazer com que este peça demissão. Fica clara a intenção do empregador de minar a autoestima e a dignidade do assediado, não havendo dúvidas acerca da ocorrência de um dano face à efetivação de um ato ilícito, de forma que deve o empregador ser responsabilizado civilmente.

Mesmo nos casos em que não há a intenção direta de destruir a vítima, por meio de ataques à sua honra e à sua dignidade, a empresa não se exime de responsabilizar-se face à prática do assédio moral. Muitas vezes a intenção do empregador é a de pressionar os empregados a atingirem metas, como no caso de uma empresa de telemarketing que cronometrava o tempo que cada empregado podia passar no banheiro. Somente era permitida a cada trabalhador uma única ida ao banheiro, por cinco minutos, de forma que, se esse tempo fosse extrapolado, seria descontado de seu salário. Ademais, no computador do empregado que se ausentava, colocava-se um urso de pelúcia, de maneira que os demais trabalhadores sabiam que deveriam esperar aquela pessoa voltar do banheiro se quisessem utilizá-lo também. Vejamos a ementa de tal decisão:

ASSÉDIO MORAL - SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO E TELEFONIA - IDENIZAÇÃO - Provado que a Reclamante era submetida a situações constrangedoras obrigando-a no gozo de intervalo intrajornada, a declinar, pormenorizadamente, os motivos de ida à toilette, é de se garantir pagamento de indenização por dano moral.(TRT-3 - RO: 303106 01485-2005-005-03-00-7, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/04/2006 DJMG . Página 9. Boletim: Não.)

Esse tipo de conduta do empregador gera à sua responsabilização por ato culposos, vez que, com o escopo de aumentar a produtividade, gera para o trabalhador uma situação vexatória e humilhante, além de danosa para sua saúde.

A responsabilidade civil do empregador face à prática do assédio moral contra seus empregados ainda encontra respaldo na própria Constituição Federal, a qual tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV). A conduta de violência psicológica fere os direitos fundamentais da pessoa humana, e, dessa forma, ensejam o pagamento de indenização, nos moldes do art. 5º, inciso X.

Ainda na Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXII, encontra-se constitucionalizado o direito a um ambiente de trabalho saudável, *in verbis*:

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

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Bem assim, a Constituição Federal, em seu artigo 200, inciso VIII, dispõe que o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral. Além disso, em seu artigo 225, esclarece que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida...”. Assim sendo, não se pode alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode obter um meio ambiente equilibrado e sustentável sem levar em consideração o meio ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 1998, p. 78-79).

Não resta dúvida de que, em um ambiente de trabalho em que se pratica a conduta do assédio moral, não estão sendo obedecidos os preceitos constitucionais acerca de valorização do trabalho e da promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Em sentença prolatada em 17 de maio de 2006, referente a ação trabalhista ajuizada em Guanambi-SP, na qual se pleiteavam verbas trabalhistas e indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes ensina:

Segundo a OMS, SAÚDE é o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade. [...] trabalhar nessas condições implica em violação da intimidade e da vida privada [Const. Federal, art. 5o, X].

Da análise do conceito de saúde dado pela OMS, fica claro que o ambiente social interfere bastante na saúde, na medida em que o conceito de saúde consagra o completo bem-estar social. Igualmente, a saúde mental integra a definição de saúde, vez que preconiza o bem-estar mental.

Nesse sentido, a lei 8.080/90, a qual dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, destaca como fator determinante e condicionante da saúde, dentre outros, o trabalho. Ademais, esclarece que também dizem respeito à saúde ações que promovam o bem-estar mental, *in verbis*:

Art. 3º A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social. (BRASIL, 1990).

Outrossim, a referida lei, em seu artigo 2º, afirma que a saúde é direito fundamental do ser humano, e é dever do Estado a promoção das condições para o seu pleno exercício, não excluindo, entretanto, o dever das pessoas, das empresas, da família e da sociedade.

Pode-se ainda citar a Norma Regulamentar nº. 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores (BRASIL, 1978).

Assim sendo, o ambiente de trabalho deve observar também as condições psicológicas dos trabalhadores, sendo de responsabilidade do empregador a promoção da saúde mental dos empregados. O empregador que comete o assédio moral, ou que permite que este ocorra, não está respeitando as normas de saúde no ambiente de trabalho, o que representa um ato ilícito, na definição do artigo 187 do Código Civil, já anteriormente citado, vez que, por omissão (ou seja, por não promover um ambiente de trabalho saudável), causa dano à integridade psíquica do empregado.

Vale ressaltar que a OIT tem como objetivos, dentre outros, a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores, já tendo reafirmado, em resolução adotada em 24 de junho de 1975, que o melhoramento das condições e do meio ambiente do trabalho, assim como o bem-estar dos trabalhadores, continua sendo a missão principal e permanente da OIT.

A Convenção número 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1254/94, dá uma definição mais objetiva de saúde, em seu art. 3º, alínea a, trazendo o reconhecimento da saúde mental:

A saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho. (OIT, 1981).

No mesmo sentido, a Convenção nº. 161 da OIT, que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho, também ratificada pelo Brasil, dispõe:

A expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre:

- i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
- ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental; (OIT, 1985).

Pode-se concluir, portanto, que é de responsabilidade do empregador primar pela manutenção de um bom ambiente de trabalho, dando condições dignas e adequadas para realização das atividades pelos trabalhadores, promovendo a sua saúde física e mental. Ao praticar o assédio moral, o empregador estará violando tais regras, praticando agressões à saúde mental do trabalhador, cometendo, assim, ato ilícito, e deve ser responsabilizado pelos danos que causar a seus empregados.

3.1.2 Responsabilidade do empregador face ao assédio moral cometido por outro empregado

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe a previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.

Mesmo diante de um ato de assédio moral praticado por outro empregado, como um gerente, ou qualquer outro empregado subordinado, dentro do ambiente de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente, podendo ser acionado judicialmente pela vítima que almeja conseguir reparação por danos morais.

Dessa forma, o empregador responde por atos cometidos por qualquer empregado no exercício do trabalho, os quais causem dano a alguém. O ordenamento jurídico moderno não se encontra mais pautado na responsabilidade civil subjetiva do empregador em face de atos cometidos por seus empregados, no exercício de suas funções laborais. A culpa do empregador passa a ser presumida, tornando-se uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva, de acordo com a súmula 341 do Supremo Tribunal Federal: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Relativamente à responsabilidade civil objetiva do empregador por ato de seus empregados, Rodolfo Pamplona Filho e Pablo Stolze (2014, p. 263-264) explicam que:

A ideia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

No mesmo sentido, Márcia Novaes Guedes (2004, p. 119) ensina:

Graças à jurisprudência progressista dos tribunais, amparada na lição de Clóvis Beviláqua, se construiu a teoria da "presunção de culpa" - livrando a vítima da prova da culpa concorrente ou "in vigilando" do empregador. Assim, provado o dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação. [...] Assim, na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos

no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa. Basta que reste provado o ato ilícito - ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta -, o dano e a relação de causalidade.

Esse entendimento encontra respaldo no Novo Código Civil, o qual estabeleceu expressamente o caso de responsabilidade objetiva do empregador em face de atos praticados por seus empregados, em razão de seu trabalho, consoante artigo 933, *in verbis*:

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

Por sua vez, o artigo 932, inciso III, dispõe:

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;

A responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados decorre tanto de atos contra outros empregados, quanto contra qualquer outra pessoa, como um cliente ou um fornecedor. Embora mais raro, é possível a ocorrência do assédio moral de um empregado contra um cliente ou fornecedor.

Ademais, ainda que aplicada a responsabilidade subjetiva, o empregador responde em face do assédio praticado por seus prepostos, em razão de incorrer em culpa *in omittendo* e *in eligendo*. O empregador responde por não efetivar formas de combater o assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, por não cumprir com sua obrigação legal de fornecer aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável. A culpa *in eligendo* decorre pela escolha na contratação de emprego ou preposto que pratique ato ilícito.

Desse modo, em sendo praticado o assédio moral na empresa por qualquer empregado, gerente, preposto, contra qualquer pessoa, como empregado ou cliente, a empresa é responsável pela reparação civil, independentemente de culpa, podendo ser acionada judicialmente pela vítima.

No entanto, a responsabilização civil objetiva do trabalhador, aliada ao princípio protetor da Justiça do Trabalho, poderia estimular lides simuladas entre empregados e supostas vítimas, com vistas a conseguir vantagens ilícitas sobre o empregador. Também é comum haver trabalhadores que visam o enriquecimento ilícito e buscam indenizações por dano morais por meio de falsas acusações de assédio moral.

Para evitar que esse tipo de situação ocorra, os doutrinadores lembram que é cabível ação regressiva do empregador, contra o empregado assediador, por haver indenizado a vítima

de assédio moral, valendo-se, para tanto, de dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Nesse mesmo diapasão, o artigo 934 do Código Civil também garante o direito de ajuizar ação regressiva do empregador com o intuito de reembolsar o prejuízo que pagou por danos praticados por seus empregados e prepostos:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Há doutrinadores que defendem a possibilidade de denunciação da lide na ação ajuizada pelo empregado assediado, na Justiça do Trabalho, com o fito de delimitar a responsabilidade pelo dano causado à vítima. Márcia Novaes Guedes (2003, p. 120) defende esse posicionamento, com fulcro no artigo 70 do CPC, segundo o qual a denunciação à lide é obrigatória para aquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

Pamplona Filho (2006, p. 25), em artigo intitulado *Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego*, defende a denunciação da lide, pois acredita que assim possibilitará uma maior celeridade na efetiva solução do litígio e uma economia processual no sentido macro da expressão.

Esse tipo de procedimento, apesar de parecer adequado, ainda não vem sendo aplicado no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo em vista que o assédio moral ainda constitui um assunto recente nas varas e tribunais, e a Jurisprudência pátria ainda dá seus primeiros passos no sentido de construir uma definição do fenômeno.

3.2 DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O dano é requisito essencial para configuração da responsabilidade civil, juntamente com o ato ilícito e o nexo causal. Pode-se conceituar o dano como a lesão a um interesse jurídico tutelado. Nos dizeres de Carlos Alberto Bittar (1997, p. 18), “dano é, nesse contexto, qualquer lesão injusta a componentes do complexo de valores protegidos pelo Direito”.

Pode o dano ser patrimonial ou moral. O primeiro consiste na lesão aos bens e direitos que podem ser apreciados economicamente. Por outro lado, o dano moral atinge bens

personalíssimos, os quais não podem ser avaliados monetariamente, como direito à vida, à integridade da honra, da imagem e da identidade (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, passim).

De maneira geral, o dano moral pode ser definido como aquele que não é causado por uma perda pecuniária. Consiste em um atentado à reputação da vítima, à honra, à integridade psíquica etc., ou seja, uma lesão de direitos que não podem ser apreciados economicamente.

De acordo com o entendimento de Carlos Alberto Bittar (BITTAR apud GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2005, p. 49):

...qualificam-se ‘como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social)’.

Mesmo antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, a nossa sistemática jurídico-processual já possibilitava de indenização do dano extrapatrimonial, já havendo alguns casos na jurisprudência em que se autorizava a reparação aos danos morais.

A Constituição de 1988 veio acabar com qualquer tipo de divergência sobre o assunto, estabelecendo, em seu artigo 5º, inciso V, que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano moral, material ou à imagem”. Ainda no mesmo artigo, no inciso X, dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O Novo Código Civil também traz reconhecimento formal e expresso da possibilidade de reparação dos danos morais, consoante se observa no artigo abaixo transcrito:

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. (grifo nosso)

Interessantes as observações feitas por Antonio Chaves e Aparecida Amarante, citadas por Edilton Meireles em Aferição do Dano Moral Trabalhista (1992, p. 35), a seguir mencionadas:

(...) propugnar pela mais ampla ressarcibilidade do dano moral não implica no reconhecimento de todo e qualquer melindre, toda suscetibilidade exacerbada, toda exaltação do amor próprio, pretensamente ferido, a mais suave sombra, o mais

ligeiro roçar de asas de uma borboleta, mimos, escrúpulos, delicadezas excessivas, ilusões insignificantes desfeitas, possibilitem sejam extraídas da caixa Pandora do Direito, centenas de milhares de cruzeiros.

(...) para ter direito de ação, o ofendido deve ter motivos apreciáveis de se considerar atingido, pois a existência da ofensa poderá ser considerada tão insignificante que, na verdade, não acarreta prejuízo moral. O que queremos dizer é que o ato, tomado como desonroso pelo ofendido, seja revestido de gravidade (ilicitude) capaz de gerar presunção de prejuízo e que pequenos melindres incapazes de ofender os bens jurídicos não possam ser motivos de processo judicial.

No arbitramento do valor da indenização, a maioria da doutrina esclarece que se deve levar em conta o caráter sancionatório da indenização, sem, entretanto, admitir que seja fonte de enriquecimento sem causa para a vítima.

Dessa feita, Paulo Antonio Papini (2006, p.15) explica que, sob o pretexto de evitar o enriquecimento sem causa da vítima, as indenizações concedidas nas decisões pátrias têm contido caráter irrisório em casos de atos ilícitos de muita gravidade.

Nesse sentido, José Osório Azevedo Júnior (apud PAPINI, 2006, p. 16) afirma:

Nesse arbitramento [...], deverá o órgão judiciário mostrar prudência e severidade [...] de modo a não minimizar a sanção a tal ponto que nada represente para o agente, e não exagerá-la, para que não se transforme em especulação e enriquecimento da vítima.

Esse tipo de posicionamento pode levar a situações absurdas, desproporcionais, em que o valor da indenização não condiz com a severidade do dano, podendo aumentar ainda mais o dano moral, tendo em vista a sensação de injustiça que a vítima pode ter.

Como exemplo, podemos citar o seguinte acórdão, em que se arbitrou o valor de 20 salários mínimos a título de indenização por danos morais decorrente de falecimento dos pais dos autores em acidente de trânsito:

Responsabilidade civil – Acidente de trânsito – Indenização – Dano moral – Falecimento dos pais dos autores – Artigo 5º, V e X da CF – Cabimento do dano moral – Fixação em 20 salários mínimos, com base no Código Brasileiro de Telecomunicações – Recurso parcialmente provido para esse fim. (JTACSP-RT 121/138. 6ª Câmara. Apelação. Relator Carlos Roberto Gonçalves)

O arbitramento de indenizações em caráter irrisório pode levar o lesado a não confiar no Judiciário, e procurar a autotutela. Além de não possuir caráter compensatório, não atingirá seus efeitos, no sentido de dissuadir o agressor de cometer novos atos ilícitos.

Não há, no Brasil, nenhum regramento legal estabelecendo critérios objetivos para fixação da indenização por danos morais. Todavia, encontra-se em tramitação no Congresso o Projeto de Lei nº 150/99, de autoria do Senador Antônio Carlos Valadares, o qual já fora aprovado pelo Senado, o qual estabelece tarifação para o dano moral, nos seguintes termos:

Art. 7º. Ao apreciar o pedido, o juiz considerará o teor do bem jurídico tutelado, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, a possibilidade de superação física ou psicológica, assim como a extensão e a duração dos efeitos da ofensa.

§1º Se julgar procedente o pedido, o juiz fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes níveis:

I – ofensa de natureza leve: até vinte mil reais;

II – ofensa de natureza média: de vinte mil reais a noventa mil reais;

III – ofensa de natureza grave: de noventa mil a cento e oitenta mil reais.

§2º Na fixação do valor da indenização, o juiz levará em conta, ainda, a situação social, política e econômica das pessoas envolvidas, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, a intensidade do sofrimento ou humilhação, o grau de dolo ou culpa, a existência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa e o perdão, tácito ou expresso.

§3º A capacidade financeira do causador do dano, por si só, não autoriza a fixação da indenização em valor que propicie o enriquecimento sem causa, ou desproporcional, da vítima ou do terceiro interessado.

§4º Na reincidência ou diante da indiferença do ofensor, o juiz poderá elevar ao triplo o valor da indenização. (BRASIL, 1999).

As críticas que se faz a esse Projeto de Lei referem-se ao valor limitado das indenizações, vez que, em alguns casos, a fixação do valor máximo previsto pode não alcançar o resultado desejado, qual seja, o de punição do agressor, tendo em vista seu grande poder econômico.

Assim sendo, a fixação do valor da indenização por danos morais deve levar em consideração dois aspectos relevantes: o punitivo e o compensatório.

No que concerne ao aspecto punitivo, o *quantum* da indenização a ser fixada deve levar em consideração o aspecto educativo-pedagógico, de forma que iniba o agressor a cometer novos atos atentatórios à moral de alguém. Esse deve ser o principal norte do julgador ao quantificar o valor da indenização devida, vez que, mais importante do que preocupar-se com o enriquecimento ou não da vítima, é levar em conta o caráter repressivo da pena, a fim de evitar que novos atos ilícitos ocorram.

Esse tem sido o posicionamento dos tribunais norte-americanos, em que, com certa frequência, são concedidas indenizações milionárias a título de danos morais, em virtude da prática de atos muitas vezes não tão graves quanto os que ensejam pequenas indenizações em nossos tribunais, com o intuito de dotar a indenização de caráter sancionatório e educativo.

Dessa feita, o estabelecimento da indenização deve levar em conta, primeiramente, o seu caráter educativo-pedagógico, de modo que o Estado, por meio do Poder Judiciário, evite que grandes empresas lucrem à custa de procedimentos ilícitos.

Quanto ao caráter reparador da indenização, a origem dessa palavra sugere a sua finalidade: a de tornar indene, ou seja, restituir alguém ao *status quo* ante, de maneira que a

vítima do delito civil possa, de alguma maneira, ser restaurada em sua psique. A reparação financeira visa a tentar atenuar o sofrimento da vítima advindo do dano sofrido.

Como a moral não é passível de compra, nem se restitui integralmente por meio de pagamento de indenização, vê-se a importância da natureza repressiva, de forma que não haja a sensação de impunidade diante de situações de imprudência, negligência, ou irresponsabilidade.

No caso da prática do assédio moral, vê-se claramente que não é possível para a vítima assediada retornar ao *status quo ante*, porquanto abalada em sua psique, muitas vezes já sofrendo de doenças físicas e psicológicas decorrentes das agressões a que vinha sendo submetida. O pagamento de quantia em dinheiro somente poderá amenizar um pouco o sofrimento, não havendo como ter restaurada a sua psique através de uma indenização, por maior que seja seu valor. O *quantum* estipulado deve ser um valor razoável e que lhe permita talvez comprar-se um serviço ou um bem como lenitivo capaz de aliviar o mal-estar decorrente de sua vida profissional.

Maria Helena Diniz (2002, p. 55) adota esse mesmo posicionamento, ao afirmar que:

O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão de dano moral, sem pedir um preço para a sua dor, mas um lenitivo que atenuar, em parte, as conseqüências do prejuízo sofrido, melhorando seu futuro, superando o déficit acarretado pelo dano.

Todavia, para o assediador, o valor fixado na indenização terá bastante relevância, pois se constituir quantia irrisória, não haverá para ele qualquer tipo de sanção, tampouco estará inibindo o chefe perverso de cometer novas agressões. Pode ficar mais barato para a empresa custear um processo em que se paga um pequeno valor a título de indenização, do que diminuir, por exemplo, as metas e pressões abusivas impostas a seus empregados.

Deve a indenização impor à empresa assediadora (ou que tenha um empregado assediador) que não vale a pena praticar (ou permitir que se pratique) o terror psicológico dentro da empresa. Nesses casos, o caráter punitivo adquire ainda mais relevância, de forma a coibir o empregador assediador.

Deve-se desencorajar o agressor a praticar novos atos ilícitos, assim como se deve mostrar à sociedade que esse tipo de procedimento lesivo não é admitido pelo ordenamento jurídico, e em sendo praticado, será severamente punido.

Além desses fatores, na fixação de indenização por assédio moral, deve-se levar em conta a situação econômica do agressor. Não pode a indenização estipulada a um banco ser a mesma estipulada a um pequeno supermercado de uma cidade interiorana. O valor deve ser

suficientemente alto de forma a proporcionar o caráter sancionador, não devendo ser alto demais, de forma a tornar impossível ao empregador suportar tal pena sem falir.

O Ministro do STJ Raphael de Barros Monteiro Filho, em artigo intitulado *Indenização por dano moral: evolução da jurisprudência*, assim dispôs quanto ao tema:

Não há como eliminar uma certa dose de subjetivismo na liquidação do dano moral (cfr. REsp nº. 3.003-MA, relator Ministro Athos Carneiro). Em verdade, não há um parâmetro próprio para estimar-se o valor a ser ressarcido. Há o Juiz de recorrer aos princípios de equidade, ao bom senso, ao arbitrium boni viri. A soma, como ressalta o Prof. Caio Mário, não deve ser tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva (ob. citada, pág. 60). Segundo Maria Helena Diniz, "na reparação do dano moral o juiz deverá apelar para o que lhe parecer equitativo e justo, mas ele agirá sempre com um prudente arbítrio, ouvindo as razões da parte, verificando os elementos probatórios, fixando moderadamente uma indenização. Portanto, ao fixar o quantum da indenização, o juiz não procederá a seu bel-prazer, mas como um homem de responsabilidade, examinando as circunstâncias de cada caso, decidindo com fundamento e moderação" ("Curso de Direito Civil Brasileiro", 7º vol., 4ª ed. pág. 77). Claro está que qualquer excesso ou radicalização importará no enfraquecimento e desmoralização do instituto.

Conclui-se, portanto, que para a fixação da indenização por danos morais decorrente do assédio moral, deve-se levar em consideração a extensão da lesão produzida, a repercussão da mesma na esfera moral da vítima, a capacidade financeira da empresa assediadora, e ainda, o caráter educativo da sanção, no sentido de reprimir a conduta indevida e inibir a reiteração do comportamento lesivo à dignidade dos trabalhadores.

Com relação à prova do dano moral, a doutrina majoritária entende que não é necessária a prova do dano moral, mas sim a ocorrência do fato gerador do dano, pois da prática do assédio moral, presume-se a ocorrência do dano moral. Deve-se, entretanto, provar a existência do assédio moral, de acordo com a sua definição, de condutas abusivas e reiteradas, que atentam contra a dignidade ou a integridade psíquica, e que visem à exclusão do empregado ou à deterioração do ambiente de trabalho.

Se não estiverem presentes os elementos caracterizadores do assédio moral, não há como se reconhecer a responsabilidade da empresa e a obrigação de pagamento de danos morais.

Rafael Ferraresi Holanda Cavalcante (2006, p. 115) alerta para a atual banalização do fenômeno, em que trabalhadores mal-intencionados buscam enriquecimento ilícito e sem causa, requerendo indenizações por assédio moral em razão de terem sido somente advertidos de forma mais veemente na frente de outros colegas.

Esse doutrinador entende que o julgador somente deve conceder indenização por danos morais se ficar cabalmente provado no processo, por meio de perícia médica, que houve efetivo dano moral, e se houver prova de que o fato gerador foi a atitude do empregador. Defende, então, que o assédio moral deve ser sempre plenamente provado, nunca presumido.

Esse posicionamento não é o defendido pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, em sentença prolatada em junho deste ano em Guanambi-SP, em que afirma: “Com o advento da Lei de modernização social do trabalho da França, inaugurou-se uma nova interpretação jurídica para o dano decorrente do assédio moral[...]”. Entende essa julgadora que a vítima não necessita provar o dano moral sofrido, mas este resta presumido em face da caracterização do assédio moral, o qual consiste em ataque à integridade psíquica do trabalhador.

Acerca do dano moral decorrente do assédio moral, a referida julgadora ainda afirma que, na tutela de Direitos Fundamentais, a natureza imaterial dos bens lesados (a honra, a profissão, a dignidade, a intimidade, a vida privada, a liberdade, a segurança, etc) impediria a prova do dano, ou melhor, a faz coincidir com aquela da antijuridicidade da conduta.

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 25), juíza do trabalho do TRT da 3ª região, em artigo intitulado *Assédio Moral*, difere o dano psíquico do dano moral, sendo que, segundo a magistrada, o dano psíquico se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o dano moral é aquele que lesa os direitos da personalidade, tendo consequências extrapatrimoniais independentemente de prova, vez que se presume.

Alice Monteiro ainda diz que o dano psíquico é dispensável para a caracterização do assédio moral, pois este deverá ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso. Além disso, pode-se produzir uma corrosão moral na vítima sem que necessariamente seja afetada a sua integridade psíquica. Sendo assim, a indenização por danos morais é devida pela prática do assédio moral, devendo ser agravada caso fique provada a existência de dano psíquico.

Pode-se concluir, dessa feita, que o entendimento predominante é no sentido de que o dano moral não precisa ser necessariamente provado para que seja concedida a indenização pela prática do assédio moral, vez que o dano presume-se em decorrência da gravidade do ato ilícito, o qual ataca diretamente a moral e a integridade psíquica do trabalhador.

3.4 ASSÉDIO MORAL E JUSTIÇA DO TRABALHO

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 trouxe mudanças relevantes no que concerne ao estabelecimento da competência da Justiça do Trabalho. Antes da sua promulgação, essa Justiça Especializada era competente para julgar somente ações que versassem sobre dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, tendo necessariamente que existir uma relação de emprego entre ambos para que se pudesse fixar a sua competência. Não havia possibilidade de ajuizar Ação de Indenização por danos morais na Justiça do Trabalho, sendo esses casos dirimidos pela justiça comum.

Todavia, a emenda acima referida modificou o artigo 114 da Constituição Federal, o qual versa acerca da fixação da competência da Justiça Trabalhista, estabelecendo a seguinte redação:

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. (grifo nosso). (BRASIL, 2004).

Por determinação expressa do inciso VI do artigo 114, inserido pela Emenda nº. 45/2004, as ações de indenização por dano moral, que antes eram julgadas na justiça comum e demoravam anos e anos a fio, agora são processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. A grande vantagem dessa mudança é no que concerne à celeridade do rito das ações trabalhistas e à aplicação do Princípio Protetor e demais princípios que regem a Justiça Trabalhista.

Dessa feita, as ações pleiteando danos morais decorrentes do assédio moral no trabalho são ajuizadas agora na Justiça do Trabalho, a qual é competente para apreciá-las e julgá-las. Esse representa um grande avanço no que concerne à proteção jurídica do trabalhador, vez que não necessita mais esperar muitos anos para ver resolvida uma querela que lhe dará o bem da vida requerido.

Um trabalhador que teve sua honra e sua dignidade violadas, sua autoestima destruída, acarretando-lhe muitas vezes perda do emprego e problemas em sua saúde física e mental, não pode esperar muito tempo para ver solucionada sua ação, e para lhe ser concedida a tutela jurídica. Quase sempre o trabalhador que aciona a Justiça em busca de reparação pelos danos morais sofridos encontra-se em situação extremamente difícil, pois diante do assédio moral a que foi submetido, teve de afastar-se do emprego e perdeu a sua única fonte de renda e dignidade.

Este tipo de problema requer uma solução célere e justa, e ninguém melhor que o Juiz do Trabalho para dizer-lhe o Direito, pois levará em conta a hipossuficiência do trabalhador em face do poder econômico do empregador, além de que buscará alcançar a verdade real dos fatos, já que quase sempre o assédio moral de resta difícil comprovação. Tudo isso de acordo com os princípios protetores inerentes à Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, Pamplona Filho já defendia a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de indenizações por dano morais mesmo antes da elaboração da referida emenda. Em artigo intitulado “Dano Moral e Justiça do Trabalho” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 15), o autor cita a opinião de Jorge Pinheiro Castelo, o qual confirma o posicionamento adotado pela legislação e jurisprudência atual:

O direito civil e a Justiça Comum não têm condições de apreciar o dano moral trabalhista, visto que inadequados a dar conta e compreender a estrutura da relação jurídica trabalhista, bem como um dano moral que é agravado pelo estado de subordinação de uma das partes, já que estruturados na concepção da igualdade das partes na relação jurídica. O dano moral trabalhista tem como característica uma situação que o distingue absolutamente do dano moral civil, e que inclusive o agrava, qual seja, uma das partes encontra-se em estado de subordinação. Só o direito do trabalho e a Justiça do Trabalho se mostram adequados a dar conta e compreender as razões específicas da tutela do direito moral atribuídas ao trabalhador subordinado. (CASTELO apud PAMPLONA FILHO, 2001, p.20).

Portanto, a Justiça Comum não tem como apreciar as ações baseadas em danos morais decorrentes da relação de trabalho, vez que nela não impera a igualdade das partes, típica do processo civilista, mas há a subordinação jurídica do empregado face ao empregador. Tal situação de desigualdade agrava ainda mais o dano moral sofrido, vez que o trabalhador não vê como reagir, pois necessita do emprego, submetendo-se à situação de humilhação para ver garantido o sustento de sua família.

Pamplona Filho ainda traz outro argumento, desta feita de autoria de Antônio Carlos Amaral Leão, acerca da necessidade da fixação da competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de indenização por danos morais decorrentes da relação de trabalho:

...além de ser um direito, é de graça para o trabalhador brasileiro reivindicar o direito ao dano moral na Justiça do Trabalho, pois se tiver de ir à Justiça Cível, na maioria das vezes, não tem como arcar com as custas do processo, fato esse que só vem ao encontro dos interesses do empregador, assim como racionaliza a busca da prestação jurisdicional, evitando litigar em dois juízos (LEÃO apud PAMPLONA FILHO, 2001, p. 25).

Sendo assim, a Justiça do Trabalho é o órgão ideal para fornecer a prestação jurisdicional que necessita o trabalhador que se encontra submetido à prática do assédio moral. Essa Justiça Especializada, a qual é competente para apreciar e julgar os casos de assédio moral, levará em conta as dificuldades econômicas do empregado, a sua hipossuficiência face ao empregador, a dificuldade na produção de provas da ocorrência do assédio moral, além de ter a celeridade imprescindível no que concerne à tutela jurídica do trabalhador.

4. CONCLUSÕES

O assédio moral no trabalho, como ato ilícito que viola a dignidade e honra do trabalhador, enseja a responsabilidade daquele que o pratica. No caso do empregador assediador, esse deverá ser responsabilizado civilmente pelos danos morais ou materiais oriundos da violência moral, de acordo com a teoria da responsabilidade civil subjetiva adotada pela legislação civil. O empregador perverso pratica ato ilícito, pois age culposamente, vez que não cumpriu com a sua obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e adequado.

No tocante ao assédio moral praticado por outro empregado, a empresa deve responder de forma objetiva, tendo em vista a determinação no Código Civil de que o empregador responde pelos atos decorrentes de seus empregados, que, agindo nessa condição, causam dano a alguém, consoante artigos 932 e 933 do referido diploma legal. Ademais, o empregador que se omite ante a prática do assédio moral também age de forma culposa, por deixar de cumprir a obrigação de promover um ambiente saudável aos seus empregados.

Nesse sentido, a atuação do Poder Judiciário tem sido extremamente relevante para o combate dessa prática violenta e degradante no ambiente de trabalho. Os tribunais e juízes vêm utilizando-se dos princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e do meio ambiente do trabalho saudável, bem como das normas incisas na Consolidação das Leis do Trabalho, para prestarem a tutela jurídica efetiva ao fenômeno do assédio moral, enquanto o ordenamento jurídico pátrio for órfão de um diploma de tutela específica.

Nessa esteira, conclui-se que, tanto o empregado agressor, como a empresa que permite a prática do assédio moral devem ser responsabilizados pelos prejuízos acarretados à vítima. Para tanto, o julgador poderá condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais em valor proporcional ao dano, observando-se as circunstâncias econômicas, sociais e culturais do ofensor e ofendido, além da intensidade do sofrimento, a gravidade da repercussão da ofensa, a intensidade do dolo e da culpa, entre outros fatores.

Faz-se necessário, pois, que as empresas passem a adotar políticas preventivas do assédio moral no ambiente de trabalho, por meio de campanhas educativas e adoção de políticas de gestão que privilegiem a saúde do trabalhador, e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, tendo em vista que a prática do assédio moral acarreta não apenas prejuízos ao trabalhador, mas também à própria empresa, que poderá vir a responder judicialmente por tal ato ilícito.

Ademais, o empregador deve ter em mente que o trabalhador que labora satisfeito, em um ambiente de trabalho saudável, produz mais e melhor, do que aquele submetido a pressão psicológica e tratamento degradante, de forma que o assédio moral não é modo mais adequado de atingir a máxima produtividade almejada.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral**. *Júris Síntese*. nº. 52. mar/abr 2005.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: 1989, p. 29.
- _____. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº. 17**, de 08 de junho de 1978, sobre ergonomia no trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp>. Acesso em: 10 out. 2006.
- CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. **Banalização do direito: Assédio moral tem de ser provado, e não presumido**. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/46554,1>>. Acesso em: 22 jul. 2006.
- FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. 3. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- GRAMMONT, Luciana Bento Regina. **O inimigo mora ao lado**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/noticias/NO_02.php>. Acesso em: 10 maio 2013.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004.
- _____. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. 2003. Monografia. III Concurso de Monografias Amatra II, São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em 07 maio 2013.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002a.
- _____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002b.
- _____. **El acoso moral em el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso**. 1. ed. 1ª reimp. Buenos Aires: Paidós, 2006.
- LEYMANN, Heinz. **Pérsecusion au travail**. Paris: Seuil, 1993.
- MEIRELES, Edilton. **Aferição do dano moral trabalhista**. *Síntese trabalhista*; Vol 4, n 40, p 5 a 9; out; 1992.
- MONTEIRO FILHO, Raphael de Barros. **Indenização por dano moral: a evolução da**

jurisprudência. Informativo Jurídico da Biblioteca Ministro Oscar Saraiva, v. 7, n. 2 (jul./dez. 1995).

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Dano Moral e Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080>>. Acesso em: 09 dez. 2006.

_____, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 01 maio 2013.

PAPINI, Paulo Antonio. Da efetiva reparação do dano moral em face do ordenamento jurídico pátrio. **Última Instância**, São Paulo, ano 2, nov. 2006. Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/ensaios/ler_noticia.php?idNoticia=10185>. Acesso em: 20 nov. 2006

SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.