

IBRAHIM MIKHAEL FILHO

A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL

Brasília

2015

IBRAHIM MIKHAEL FILHO

A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. Msc. Luiz Emílio Garcia.

Brasília

2015

IBRAHIM MIKHAEL FILHO

A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. Msc. Luiz Emílio Garcia.

Brasília, _____ de _____ de 2015.

Banca Examinadora

Prof. Msc. Luiz Emílio Garcia

Orientador

Prof. Examinador (a)

Prof. Examinador (a)

À minha família, que sempre acreditou em mim, nunca medindo esforços para o meu sucesso e à todas as pessoas que direta ou indiretamente participaram em minha vida me incentivando a chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela saúde, força e a oportunidade de poder dar continuidade na eterna aprendizagem da vida.

Agradeço a toda minha família, em especial a minha mãe Adriana, pelo amor, incentivo e por me servir de grande exemplo de competência e caráter, pois sem esta heroína em minha vida nada seria possível. Ao meu pai Ibrahim Mikhael, que não se encontra mais presente entre nós, por servir de exemplo sobre como vencer na vida por meio do trabalho. Ao meu pai de coração Carlos Henrique, por todos ensinamentos ao longo destes anos. Ao meu irmão e melhor amigo, Bruno, por sempre acreditar em mim, me suportar e proteger em qualquer situação. Também aos meus mais novos irmãos, Carlos Eduardo e Carlos Henrique por me acordarem todas as manhãs para ir à faculdade.

Agradeço a minha namorada Letícia, por seu amor, apoio, companheirismo e sua paciência inesgotável frente aos momentos de tensão vivenciados no curso de toda graduação e no decorrer da elaboração da presente obra.

Ao meu grande amigo Lucas da Cruz, por sua amizade verdadeira e por sempre me dar o suporte emocional nos momentos mais adversos de minha vida.

Aos fiéis colegas de faculdade, que tanto me ensinaram ao longo desses anos, especialmente Bernardo, Daniel França, Daniel Ribeiro, Denise, Depablo, Fabiane, Kaio, Lucas Martins, Marcelo, Raissa, Ricardo, Thalita e Thayná.

Ao meu orientador Luiz Emílio por todo suporte prestado na confecção deste trabalho e aos professores que fizeram todas as manhãs deste curso de graduação em direito prazerosas.

“A alegria está na luta, na tentativa, no sofrimento envolvido e não na vitória propriamente dita. ”

Mahatma Gandhi

RESUMO

Na presente obra, o autor, buscou esclarecer a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, como forma de violência praticada visando o fim de expor suas vítimas a situações humilhantes e vexatórias dentro do espaço laboral durante longos períodos de tempo e por meio de pressões psicológicas repetidas e pontuais. As consequências deste terror psicológico vão além do que se imagina, afetando não somente a dignidade física e psíquica do trabalhador, mas também a empresa, o Estado e a sociedade como um todo. Com base na responsabilidade civil, o agente que se utiliza do artifício do assédio moral, não ficará impune por praticá-lo, devendo reparar pecuniariamente aqueles que sofram prejuízos em decorrência dessa perversidade. Essa reparação deverá ser feita com base em dois critérios que são a razoabilidade e a proporcionalidade devendo o agressor compensar a vítima pela angústia vivenciada e ser punido para que esta conduta não se repita ou sirva de exemplo para que não ocorra.

Palavras Chave: Direito do Trabalho. Ambiente de trabalho. Assédio Moral. Responsabilidade Civil.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 ASPECTOS GERAIS DE DIREITO DO TRABALHO	12
1.1 Da evolução histórica ao surgimento do Direito do Trabalho	12
1.2 A evolução no Brasil.....	15
1.3 O que é o Direito do Trabalho	17
1.4 Relação de trabalho e relação de emprego.....	19
1.5 Contrato de trabalho.....	20
1.6 Empregado.....	21
1.7 Empregador.....	22
1.7.1 Poder Diretivo.....	24
1.7.2 Poder Regulamentar	25
1.7.3 Poder de Controle	25
1.7.4 Poder Disciplinar	27
2 O ASSÉDIO MORAL	29
2.1 Histórico do Assédio Moral.....	29
2.2 Definição de Assédio Moral.....	29
2.3 Figuras Semelhantes	31
2.4 Sujeitos do Assédio Moral.....	34
2.4.1 O Agressor	34
2.4.2 A Vítima.....	35
2.5 Espécies de Assédio Moral	36
2.5.1 Assédio Moral Descendente.....	36
2.5.2 Assédio Moral Ascendente.....	37
2.5.3 Assédio Moral Horizontal.....	38
2.6 Fases do Assédio	39
2.7 As Consequências do Assédio Moral	39
3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL	42
3.1 O que é Responsabilidade Civil	42

3.2 Requisitos.....	42
3.3 Espécies de Responsabilidade Civil.....	45
3.3.1 <i>Responsabilidade Civil Subjetiva e Objetiva</i>	45
3.3.2 <i>Responsabilidade Civil Contratual e Extracontratual</i>	47
3.4 A Aplicação da Responsabilidade Civil nos casos de Assédio Moral.....	48
3.5 A Reparação do Assédio Moral.....	50
CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a discutir o tema assédio moral no ambiente de trabalho, que como veremos no decorrer desta obra é uma afronta direta a dignidade do trabalhador como forma de violência praticada com o intuito de expor suas vítimas a situações humilhantes e vexatórias dentro do espaço laboral durante longos períodos e por meio de pressões psicológicas repetidas e pontuais.

Num primeiro momento, estudaremos este problema social genericamente, para então adentrarmos o foco principal da pesquisa que será analisar a responsabilidade civil pela prática desta violência psicológica que cada vez mais se mostra presente no meio trabalhista.

Não há dúvida que esta é uma conduta presente nas relações trabalhistas desde o momento que o homem atribuiu ao trabalho seu sentido econômico gerador de riquezas e não mais como forma de subsistência, o que nos leva a crer que sua ocorrência é um tanto quanto primitiva.

A prática do assédio moral se intensificou com o processo de globalização ao passo que os empregadores passaram a visar a produtividade em grande escala e com o maior lucro possível, gerando assim uma competitividade desumana entre os empregados. Estes, por sua vez, vivem sob a constante ameaça do desemprego, tornando-os cada vez mais individualistas e levando-os a praticar o assédio contra seus colegas de trabalho.

Verifica-se também a presença da figura do assédio quando o empregador ou seus prepostos exercem os “poderes de mando” com abuso em relação aos empregados, que por exemplo, ao estimular a concorrência e imporem metas inatingíveis acabam por desestabilizar psicologicamente as vítimas.

Foi com o psicólogo alemão Heinz Leymann, na década de 80, que o assédio moral no ambiente de trabalho foi posto como objeto de estudo pela primeira vez. Em sua pesquisa, ele pôde perceber que, esse tipo de violência tem por objetivo a exclusão das vítimas, a ponto de fazer com que elas tenham graves efeitos sobre a saúde tanto psicológica quanto física.

A justificativa social para a escolha deste tema se deve ao grande aumento das reivindicações de trabalhadores que se consideram vítimas de assédio moral perante os tribunais. Este problema que vem atingindo um número cada vez maior de pessoas deve ser combatido, pois sua prática atinge indiretamente a sociedade como um todo. O sofrimento causado ao empregado, não se restringe apenas ao ambiente de trabalho, e seus reflexos vão além do que se imagina, pois, ao levar suas frustrações para casa, sua família e amigos também partilham deste sofrimento.

Já a justificativa acadêmica se encontra no fato de nosso ordenamento jurídico, ainda que não possua nenhum tipo de lei federal regulamentando o assédio, deve punir o agente que o comete. O juiz, diante de um caso concreto deve se utilizar dos dispositivos legais presentes na legislação brasileira atual e de outras fontes como dos princípios gerais do direito, analogia, doutrina e a jurisprudência em favor da proteção do assediado, utilizando-se do instituto da responsabilidade civil para embasar a devida reparação.

Nesta pesquisa o problema pode ser sintetizado nas seguintes perguntas:

Nos casos de assédio moral contra empregados, ainda que não praticados diretamente pelo empregador deverá incidir sobre ele a responsabilidade civil? Caso incida, quais são as consequências jurídicas?

A hipótese para a solução do problema apresentado na primeira pergunta se mostra presente com base nas teorias da responsabilidade civil subjetiva e objetiva. Quando a prática do assédio é feita diretamente pelo empregador de forma dolosa e por fato próprio, deve-se invocar a responsabilidade civil subjetiva para que este tenha o dever de reparar os danos à vítima. Quanto aos atos desta violência moral praticadas pelos prepostos ou empregados, o empregador também é responsabilizado com base na responsabilidade civil objetiva (teoria do risco), e esta espécie independe da comprovação de culpa como visto nos artigos 932 e 933 do Código Civil.

Com relação a segunda pergunta, do ponto de vista jurídico, as consequências para o empregador seriam a perda do funcionário que ao buscar a tutela jurisdicional, teria seu argumento embasado na rescisão indireta do contrato

de trabalho e a devida reparação pecuniária em função dos danos físicos e psicológicos experimentados. É sedimentado o entendimento de que no tocante a quantia a ser recebida pela vítima a título de danos morais, o judiciário tem adotado os critérios da razoabilidade e proporcionalidade dando a indenização uma dupla função, que é a compensatória pelo prejuízo sofrido à moral do indivíduo assediado, e punitiva ao responsável pelo dano para que este não venha a reincidir no erro.

O objetivo geral desta obra se restringirá a conceituar e explicar a figura do assédio moral para podermos explicar a responsabilidade civil nos casos de ocorrência do assédio e a sua devida reparação.

Os objetivos específicos do presente estudo foram evidenciar os requisitos constitutivos do assédio moral necessários à sua caracterização, diferenciá-lo de figuras semelhantes, expor os sujeitos desta relação, suas consequências e a responsabilidade civil.

A pesquisa foi dividida em três capítulos, sendo em cada um adotadas as seguintes disposições:

O primeiro capítulo abordará as características do Direito do Trabalho no Brasil, traçando um paralelo entre o seu surgimento e sua tutela no direito brasileiro, sua conceituação doutrinária, diferenciação de relação de trabalho e relação empregatícia, as especificidades do contrato de trabalho, e os conceitos de empregado e empregador.

O segundo capítulo irá expor a figura do assédio moral, passando pelo seu histórico, conceito, os requisitos constitutivos para sua caracterização, a diferenciação do assédio moral de figuras semelhantes, os sujeitos, as fases e as consequências.

Já o terceiro capítulo versará sobre a responsabilidade civil aplicada no assédio moral e a devida reparação.

O desenvolvimento do trabalho de monografia, se dará mediante pesquisa bibliográfica de livros, artigos doutrinários e jurisprudência que versem sobre a temática do assédio moral.

1. ASPECTOS GERAIS DE DIREITO DO TRABALHO

1.1 Da Evolução Histórica ao Surgimento do Direito do Trabalho

É didaticamente impossível entendermos o assédio moral sem que primeiro passemos pela história do surgimento do Direito do Trabalho, pois, devemos nos remeter ao passado para compreendermos as causas e os conflitos presentes na sociedade atual.

A definição de trabalho nos dias de hoje como sendo fonte de dignidade e desenvolvimento do ser humano e meio pelo qual venha a produzir bens afim de assegurar tanto sua sobrevivência quando de sua família, nem sempre teve essa conotação. Sabe-se que a palavra trabalho tem sua origem no latim “*tripalium*”; um objeto criado para fins de tortura feito de três paus. Desde a origem desta palavra podemos perceber que o trabalho tem relação com algo desagradável, que venha a causar dor; um sofrimento contínuo.¹

Na antiguidade, os escravos não possuíam qualquer forma de norma jurídica trabalhista que os protegessem ou qualquer outra forma de direitos, portanto, a escravidão era legítima. A condição de escravo era atribuída aos que nasciam de mãe escrava, aos fracos quando eram feitos prisioneiros de guerra, aos covardes que desertavam o exército ou até mesmo aos que descumpriam as obrigações tributárias.

Nesta época o trabalho era entendido como algo material, reduzindo o escravo a uma “coisa”. Eram tidos como propriedade de seu senhor e deviam a ele sua total submissão.²

A sobrevivência do escravo estava atrelada a obrigação de trabalhar, e, portanto, só comiam para que pudessem ter forças para continuar a desenvolver suas funções. A única espécie de remuneração que os escravos tinham, nada mais era do que a sua própria sobrevivência, como podemos perceber na obra de Ferrari:

“A ‘comida é a recompensa do escravo’, é outra constatação plena de veracidade como essa paga, com a qual o escravo obtinha

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 4.

² Idem.

o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário de terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente.

A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono.”³

Posteriormente, com o crescimento populacional e a necessidade de mais mão de obra, os senhores donos de escravos se viram necessitados de utilizar mão de obra escrava de outros senhores, passando assim a arrendar os serviços. Diante desta nova realidade, os homens livres, desprovidos de riquezas, passaram também a arrendar os seus serviços.

A esse novo tipo de operação se deu o nome de *locatio conductio*, que nada mais era do que uma locação de coisas, prestação serviços ou realização de obras a serem recompensadas por meio do pagamento efetuado pelo contratante.⁴

Em Roma esta modalidade de contrato possuía três espécies distintas, sendo estas a *locatio conductio rei*, *locatio conductio operis* e *locatio conductio operarum*. A primeira espécie consistia no arrendamento de uma coisa em troca de uma certa retribuição. A segunda pode ser entendida como a mais antiga forma de empreitada, na qual o objetivo era o resultado de um serviço que uma pessoa executava para outra mediante pagamento e assumindo os riscos provenientes de sua execução de forma imprecisa. Já a terceira e última, pode ser considerada a mais antiga forma de “contrato de trabalho”, na qual o tomador do serviço receberia remuneração a ser fixada tendo em vista o período de tempo que levaria para a execução do trabalho e não o resultado; neste caso os riscos eram do contratante.⁵

Já na idade média, mais precisamente com o feudalismo, o trabalho escravo foi deixando de existir. Surge, diante de uma nova economia predominante agrária, a figura do servo. Diferentemente do escravo, o servo era reconhecido como pessoa, porém, suas situações não eram muito distintas. Diante das constantes invasões de suas terras ou glebas como eram chamadas, os servos recorriam aos senhores feudais em busca de proteção tanto militar quanto política. Estes por sua vez

³ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p 32.

⁴ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 45-46.

⁵ Idem.

exigiam em contrapartida a obrigação a total submissão, obrigando os servos à longas e pesadas prestações de serviços.⁶

Posteriormente, surgiram as corporações de ofício, em que figuravam os mestres como os proprietários das oficinas. Além dos mestres, haviam os aprendizes, que ao celebrar contrato de aprendizagem começavam a trabalhar desde seus 12 anos de idade. Enquanto na condição de aprendiz, este ficava sob custódia dos mestres que em contrapartida deveriam abrigar, alimentar e dar ensinamento técnico-profissional aos contratantes. Ao concluir o longo período de ensinamento que durava entre dois a doze anos dependendo do ofício, o aprendiz se tornaria companheiro devendo exercer suas atividades em local. Estes por sua vez só estariam aptos a se tornarem mestres com a realização e aprovação na prova de obra mestra ou se casasse com a viúva ou filha de um mestre.⁷

Percebe-se neste momento da história, uma maior liberdade com relação ao trabalhador, porém as normas que regulamentavam as condições de trabalho não visavam uma proteção aos trabalhadores e sim garantir os interesses das corporações.

Após a extinção das corporações de ofício nos vemos diante Revolução Francesa com seus ideais de liberdade e o individualismo. Este período ficou destacado pela liberdade do exercício profissional e a liberdade de contratação. Havia, portanto, a legitimidade e a possibilidade para se realizar qualquer forma de ato jurídico, pois se valia do *pacta sunt servanda*, justamente em razão da voluntariedade de ambas as partes. Fica observado nesta época o caráter não intervencionista do Estado com relação à economia, o então chamado “liberalismo econômico.”⁸

Entretanto, com foi com a Revolução Industrial que se viu a necessidade de amparar o trabalhador. Surge aqui a figura do empregado em decorrência da necessidade dos operadores das máquinas a vapor e, que para realização deste ofício, auferiam salário. Visando sempre mais lucro, os empregadores submetiam

⁶ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 47-48.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 4-5.

⁸ *Ibidem*, p. 5-6.

seus trabalhadores a condições sub-humanas como jornadas excessivamente longas e o trabalho infantil e de mulheres com um salário ínfimo.

1.2 A Evolução no Brasil

No Brasil, até 1824, não existia qualquer forma de proteção aos trabalhadores. Explorava-se nesta época a atividade agrícola e a busca por minerais. A atividade industrial no país era escassa e a mão de obra, predominantemente escrava. A Revolução Industrial, que fora a responsável pelas primeiras leis trabalhistas mundo afora, não teve qualquer influência no tocante a elaboração do amparo ao trabalhador brasileiro no mundo jurídico.

Temos, nesta época de império como um dos grandes marcos do início da tutela trabalhista, o código Comercial de 1850 que previa a continuação de recebimento do salário por parte dos trabalhadores em casos de acidente, o aviso prévio ao se extinguir o contrato de trabalho, as justas causas e a indenização em razão da rescisão desmotivada. E, em 1988 a escravidão foi abolida no país.⁹

A primeira Constituição Brasileira na época da instauração da república, datada de 1891, trouxe em seu corpo, a liberdade de exercício profissional e o direito à associação diante da tendência mundial liberal e individualista da Revolução Francesa. No entanto, com o Decreto 1637 de Afonso Pena foi conferido a todos os trabalhadores o direito de sindicalização. No ano de 1916, surge o Código Civil, que veio a abordar e regulamentar a locação de serviços. Nesse mesmo período, diante do crescimento das reivindicações por parte dos trabalhadores, temos também a promulgação da lei que visava a proteção do trabalhador em casos de acidente de trabalho no ano de 1919. Fala-se também na lei Eloy Chaves em 1923 que previa a estabilidade após dez anos caso aos empregados ferroviários trabalhassem com o mesmo empregador durante esse período.¹⁰

No governo de Getúlio Vargas, em 1930 houve a criação do Ministério do Trabalho no Brasil, período pelo qual se passou a legislar por meio de decretos.

⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 31-32.

¹⁰ *Ibidem*, p. 33-36.

Parte da doutrina aponta essa tomada de decisão como o efetivo início do Direito do Trabalho no Brasil.¹¹

Em 1934, temos a promulgação de uma nova Constituição Federal, como sendo a primeira a versar diretamente sobre o Direito do Trabalho. Um dos avanços pode ser percebido no artigo 120 da referida constituição, o qual reconheceu perante a lei tanto os sindicatos quando as associações profissionais. De suma importância foi o artigo 121 do mesmo texto legal, o qual conferiu aos trabalhadores os direitos a “isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho inferior a oito horas, férias anuais remuneradas, repouso semanal, indenização em caso de dispensa sem justa causa e entre outros”¹². Já o artigo 122, foi o responsável por instituir a Justiça do Trabalho para tratar dos problemas decorrentes das relações entre empregado e empregador.

Em 1937, instaurada a ditadura de Getúlio Vargas, foi promulgada uma nova Constituição, de caráter intervencionista por parte do Estado, na qual o trabalho foi posto como um dever social em seu artigo 136 do qual podemos extrair que seria “garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger”¹³. Já o artigo 139, considerava a greve como algo prejudicial a produção nacional. O corporativismo se encontrava estampado no artigo 140 desta Carta, ao organizar a economia em corporações vindo estas a serem órgãos do Estado ao passo que exerciam função de poder público. E por fim, insta salientar que os direitos individuais do trabalhador tiveram poucas modificações.

Diante das várias leis esparsas que vinham sendo elaboradas visando uma melhor proteção aos trabalhadores, em 1943 foi criada a “Consolidação das Leis do Trabalho”, com a finalidade de organização do desatinado movimento de criação de leis trabalhistas.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 36-37.

¹² BRASIL. Constituição (1934) Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em 22 set. 2015.

¹³ BRASIL. Constituição (1937) Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em 22 set. 2015.

Com o fim da era Vargas em 1946, foi promulgada uma nova Constituição Federal, de volta ao regime democrático. Foi com ela que se trouxe a possibilidade de os trabalhadores terem “participação no lucro da empresa, o direito de greve, repouso semanal, porém agora remunerado, maior amplitude ao direito à estabilidade e os direitos já adquiridos previamente nas constituições anteriores.”¹⁴

Na constituição de 1967, tivemos a “proibição da greve nos serviços públicos, a diminuição da idade mínima do trabalhador para 12 anos, a garantia de remuneração noturna superior a diurna, a garantia do FTGS”¹⁵ e outros direitos que mais uma vez surgiram em decorrência do aperfeiçoamento do que fora assegurado nas prévias constituições.

Atualmente, temos Constituição Federal de 1988, que impera nosso ordenamento jurídico teve como seu grande marco o artigo 7º no qual foram elencados os vastos direitos sociais do trabalhador.

1.3 Conceito de Direito do Trabalho

Diante da necessidade de atribuirmos um conceito sobre o que venha a ser o Direito do Trabalho em si, nos deparamos com três correntes que objetivam esclarecer esta questão.

A corrente subjetivista é aquela na qual os sujeitos da relação de emprego são colocados como ponto principal de estudo, ou seja, o empregado e o empregador. Sob esta ótica, o enfoque está principalmente ligado a fragilidade econômica do empregado. Dentre os autores que seguem esta corrente, podemos destacar Cesariano Júnior, ao passo que seu conceito de Direito do Trabalho pode ser entendido como “o sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos.”¹⁶

¹⁴ BRASIL. Constituição (1946) Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em 22 set. 2015.

¹⁵ BRASIL. Constituição (1967) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1967. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em 22 set. 2015.

¹⁶ CESARIANO JÚNIOR apud BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 73.

Já a corrente objetivista põe a prestação de trabalho subordinado como ponto de estudo, ou seja, o objeto do contrato de trabalho, priorizando assim a lei e não os sujeitos. Como defensor desta vertente, podemos citar Messias Donato, uma vez observado seu conceito de Direito do Trabalho como “o conjunto de princípios e normas jurídicas que regem a prestação de trabalho subordinado ou a ele similar, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”¹⁷

Por fim, temos a corrente mista, na qual as duas vertentes já expostas se completam, compatibilizando tanto os sujeitos do contrato de trabalho quanto o objeto, que como vimos anteriormente é a prestação de serviço subordinado. Para entender essa fusão de correntes, devemos ler atentamente o conceito de Evaristo de Moraes Filho tratando o Direito do Trabalho como “conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico social das pessoas que o exercem.”¹⁸

De acordo com entendimento doutrinário majoritário, o qual seguimos, não é suficiente atribuímos à figura do Direito do Trabalho somente o que nos traz a corrente subjetivista ou objetivista pelo fato de ambos se completarem, restando, aplicarmos a teoria mista.

Neste diapasão, temos como a melhor definição de Direito do Trabalho o conceito exposto na obra de Vólia Bonfim Cassar:

“Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.”¹⁹

¹⁷ DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1979, p. 4-5

¹⁸ MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1971. p. 17

¹⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 5.

Em concordância com Sérgio Pinto Martins, entendemos que a finalidade do Direito do Trabalho pode ser sucintamente traduzida na tentativa de aperfeiçoar as condições de trabalho dos empregados e suas situações sociais, garantindo a eles um ambiente trabalhista salubre, e em contrapartida aos serviços prestados, que possa auferir seu salário afim de proporcionar uma vida digna a si mesmo e sua família.²⁰

Portanto, entende-se que o Direito do Trabalho tem essa função de proteger o trabalhador principalmente por meio de leis, uma vez que este sempre será o polo mais frágil na relação trabalhista. Podemos citar a título de exemplo algumas garantias como: salário mínimo, férias e limite da jornada de trabalho, devendo sempre termos em mente a ideia do mínimo para que não haja uma relação de enorme desequilíbrio entre o empregador (polo economicamente mais forte) e o empregado (polo economicamente mais frágil).

1.4 Relação de Trabalho e Relação de Emprego

O objetivo deste tópico é diferenciar estas duas figuras bem distintas, no entanto, bem próximas no campo do Direito do Trabalho.

A relação de trabalho pode ser considerada o “gênero” do qual a relação de emprego é apenas uma “espécie”. De acordo com o que preceitua Delgado a relação de trabalho pode ser entendida como:

“todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação do trabalho englobaria, desse modo a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho autônomo a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.”²¹

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 10.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 287.

Para que seja configurada uma relação de emprego devemos destacar alguns requisitos que deverão ser preenchidos obrigatoriamente em simultaneidade e que serão estudados de maneira mais profunda ao investigarmos a figura do empregado no tópico seguinte. Estes pressupostos que devem ser satisfeitos conjuntamente são: a necessidade de prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade na prestação do serviço dado o caráter *intuitu personae*, o caráter da não eventualidade, a subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviço, e por fim, a onerosidade ou o pagamento pelos serviços.

Diante desta explicação, apesar de ambas figuras se assemelharem, podemos claramente afirmar que “toda relação de emprego é uma relação de trabalho”, no entanto não podemos asseverar que a recíproca seja verdadeira.

1.5 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode ser identificado na legislação trabalhista no artigo 442 da CLT como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”²²

No entanto, este conceito é duramente criticado pela doutrina, uma vez que o contrato de trabalho cria a relação jurídica de emprego e, portanto, não é o que corresponde a relação de emprego em si. Eis que esta relação jurídica pode ser entendida como “o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo.”²³

Portanto, diante desta divergência, a definição mais plausível para o contrato de trabalho é a exposta por Maurício Godinho Delgado em sua obra conceituando-o como “o negócio jurídico expresso ou tácito, mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.”²⁴

Nessa perspectiva, entende-se como o contrato de trabalho como o meio ou instrumento utilizado para que se caracterize a relação de emprego entre os

²² BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

²³ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 185.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 521.

contratantes, desde que presentes os requisitos vistos anteriormente quando definimos a relação empregatícia.

1.6 Empregado

Uma vez que agora possuímos o conhecimento doutrinário sobre a relação de emprego, devemos definir a figura presente no polo economicamente frágil da relação trabalhista, tal qual, seja denominada de empregado.

A legislação e doutrina transigem ao conceituar como a figura de empregado o que se preceitua o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.”²⁵

Como vimos anteriormente ao explanarmos a relação de emprego, se fazem presentes, os mesmos cinco pressupostos que deverão ser preenchidos simultaneamente para que estejamos diante da figura do empregado, os quais sejam: ser pessoa física, a prestação pessoal de serviço ou pessoalidade, a não eventualidade, o salário e, por fim, a subordinação jurídica.

Primeiramente deve o empregado ser pessoa física, ou seja, aqui ficam afastadas tanto as pessoas jurídicas quanto os animais. É a pessoa física do trabalhador que será protegida pela legislação trabalhista.

De acordo com o pressuposto da pessoalidade faz-se necessário que o empregado exerça suas atividades pessoalmente, uma vez que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, podendo ser substituído somente em caráter esporádico, desde que tenha a anuência do empregador ou nos casos, por exemplo, de doença, férias ou licença maternidade. Portanto, entende-se que o requisito do trabalhador ser pessoa física é resultado do pressuposto da pessoalidade de prestação do serviço e não devem ser confundidos.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 207.

Já o pressuposto da não eventualidade se apresenta como a necessidade do empregado em prestar serviços de caráter habitual, devendo o trabalho ser desenvolvido de forma contínua. Não há aqui a necessidade de se exercer a função do contrato de trabalho diariamente para que se configure relação de emprego, podendo, a título de exemplo, o empregado laborar três vezes por semana nos mesmos horários para que fique caracterizada continuidade de prestação de serviço.

O pressuposto do salário pode ser entendido como “a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. Poderá ser pago em dinheiro ou *in natura* (alimentação, habitação, etc).”²⁶

Por último, temos o requisito da subordinação jurídica facilmente esclarecido com o conceito dado pela professora Vólia Bonfim Cassar como “o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, a função, desde que legais e não abusivas”²⁷.

A legislação trabalhista visa proteger o empregado sob o pretexto de este ficar vinculado às vontades do empregador por meio da subordinação, sendo considerado o polo mais frágil da relação trabalhista e sujeito aos abusos diante da necessidade do emprego como veremos nos próximos capítulos desta obra.

1.7 Empregador

Corriqueiramente dizemos que o empregador é aquele quem gera empregos ou o patrão. Sua conceituação se encontra clara ao nos depararmos o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), *in verbis*:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras

²⁶ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 209.

²⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 246.

instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”²⁸.

No entanto, a crítica doutrinária a respeito deste conceito reside na fundamentação de que empresa está compreendida como objeto de direito e não sujeito.

Não convém adentrarmos em tal discussão. Afim de simplificarmos esta controvérsia, nos mostra mais razoável, a definição de empregador dada pelo professor Arnaldo Süssekind em que define o empregador como “pessoa natural ou jurídica que utiliza e dirige a prestação de serviços de um ou mais trabalhadores, numa relação jurídica em que estes ficam subordinados ao seu poder de comando e dele recebem os correspondentes salários”²⁹.

Como deveres do empregador, devemos citar a obrigação deste em pagar aos seus empregados o salário devido, respeitar e aplicar as leis o que for regulamentado nos acordos e convenções coletivas bem como o que for acordado no contrato de trabalho. Deve acima de tudo garantir aos seus empregados um ambiente de trabalho saudável.

Como estudaremos nos capítulos que se sucedem, o assédio moral, muitas vezes, tem como causa, o abuso dos poderes que surgem diante da relação contratual de emprego. É esta a fundamental justificativa que nos leva a evidenciar e esclarecer estes poderes do empregador.

Em sua tentativa de sintetizar todos poderes do empregador, Maurício Godinho Delgado conceitua como poder empregatício “o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”³⁰. Em sua obra ele prevê a existência do desdobramento deste poder em quatro outros que veremos a seguir e que são estudados em apartado uns dos outros.

²⁸ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 185.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 684.

A doutrina majoritária entende uma pluralidade de poderes do empregador; os quais são o poder diretivo (ou poder organizativo), o poder regulamentar, o poder de controle (ou poder fiscalizatório) e o poder disciplinar.

1.7.1 Poder Diretivo

O poder diretivo pode ser entendido como “a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.³¹ Justifica-se este poder com a subordinação do empregado ao empregador e, portanto, aquele se encontra sujeito às ordens deste.

O titular do poder diretivo é, em regra o empregador, contudo, verifica-se a possibilidade de delegar parte deste poder aos seus prepostos, variando a intensidade desta delegação em razão da natureza da relação empregatícia.

Cumpramos ressaltar que esse poder não é um direito absoluto e, em razão disso, possui tanto limites “externos” quanto “internos”. A primeira classe são aqueles estabelecidos pela Constituição e as demais leis, pelo contrato de trabalho e as normas coletivas. Já os limites “internos” decorrem da boa-fé e do exercício regular do direito.³²

Sabemos então que é o poder que diretivo que legitima o empregador e seus prepostos a darem ordens aos seus subordinados. Todavia, estes não serão obrigados a obedecer às ordens daqueles que não estejam aptos a emití-las, ordens ilícitas ou aquelas que violem os direitos do empregado à integridade física ou moral. Portanto, nos casos em que o empregado seja ordenado a cometer algum crime por exemplo, ele deverá descumprir tal ordem sob pena de implicação à sanção penal; a ordem não a torna a conduta delituosa lícita. No mesmo sentido, justifica-se a desobediência do empregado quando a determinação de seu superior venha a expô-lo a perigo de vida ou que o coloque em uma situação vexatória.

³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. p.232.

³² Idem.

1.7.2 Poder Regulamentar

O poder regulamentar pode ser traduzido como o direito ou poder que o empregador tem de organizar seu empreendimento estabelecendo condições a serem cumpridas afim de disciplinar a relação de emprego. Nesse sentido, entendemos esse poder como a possibilidade de “normatização” feita pelo empregador no que tange a prestação de serviços dos empregados no ambiente de trabalho visando a ordem no âmbito da empresa.

É claro o limite imposto no artigo 9º da CLT ao preceituar como “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”³³. Assim sendo, não podem estas normas disciplinadoras violarem os direitos dos trabalhadores. Da mesma forma, também se encontram vedadas, as alterações destas normas afim de prejudicar os empregados da empresa.

É, portanto, por meio deste poder que se convalidam os regulamentos das empresas, se mostrando intimamente ligado aos contratos de trabalho em função daqueles estarem inserido nestes no formato de cláusulas. Podemos dizer que os regulamentos também trazem uma segurança para o empregado, de forma que eles também irão dispor sobre os limites ao exercício dos poderes do empregador dentro da empresa.

1.7.3 Poder de Controle

O poder de controle como assevera o professor Delgado pode ser traduzido como:

“Conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e

³³ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle”³⁴.

Portanto, é cristalino o entendimento que o empregador possui o direito de fiscalização e controle sobre as atividades desenvolvidas por seus subordinados em razão deste poder.

Obviamente, há a imposição de certos limites quanto ao poder de controle, como se pode perceber em qualquer dos poderes empregatícios. O direito de revista por exemplo, como forma de proteção ao patrimônio da empresa, poderá ser exercido pelo empregador desde que se proceda de forma moderada, não ocorrendo de forma que venha expor o empregado a uma situação vexatória ou se dê de maneira abusiva. Vedadas, também se encontram as revistas íntimas feitas tanto aos homens quanto as mulheres como podemos observar no artigo 373-A em seu inciso VI da CLT, pelo simples fato desta ação violar a intimidade do trabalhador.

Em decorrência do poder de controle, também está apto o empregador a monitorar as atividades desenvolvidas pelos empregados nos computadores durante a realização de suas atividades. Deverá o tomador de serviço ser cauteloso quando optar por fazer este tipo de monitoramento, uma vez que em caso de exposição vexatória ou dados pessoais do empregado seria indiscutível a violação dos direitos previstos no artigo 5º em seus incisos X e XII da Constituição Federal:

“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 - 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.

[...]

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 688.

estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”³⁵.

No entanto, nos casos em que o empregador exerça seu poder de controle sobre correio eletrônico, telefone ou computadores e que sejam todos da empresa entende-se como inexistente a violação da privacidade pelo fato de se tratar de

A grande razão pela qual o empregador deve fazer esta fiscalização incorre no fato deste ser responsável pelos atos dos trabalhadores nos casos em que estes venham a praticar danos contra terceiros.

O uso de câmeras e microfones no ambiente de trabalho também poderá ser feito uma vez observados os limites já evidenciados. Não pode por exemplo o empregador instalar câmeras dentro de banheiros ou vestiários. No entanto, admite-se a possibilidade da utilização destes tipos de equipamentos nas entradas destes ambientes, por não se considerar invasão da privacidade do empregado.

Também, encontra-se expressamente vedada a utilização do polígrafo durante o processo de admissão ou no transcorrer da relação empregatícia. Além disso, o equipamento pode, às vezes, se mostrar impreciso em razão de diversas condições, inclusive no tocante a saúde do trabalhador. A submissão do empregado ao teste do polígrafo enseja na invasão a ceara íntima do empregado e, portanto, não poderá ser realizado.

1.7.4 Poder Disciplinar

O poder disciplinar como assevera Alice Monteiro de Barros pode ser entendido como:

“A capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e harmonia no ambiente de trabalho”³⁶.

³⁵ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 22 set. 2015.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 480.

Nesse sentido, entendemos que o poder disciplinar surge em complementação ao poder diretivo em razão da subordinação, pois como vimos anteriormente, pode o empregador implicar ordens aos seus empregados, e, na ocorrência de desacato, cabe àquele impor as sanções ou penas, ao passo que, devem estas ordens estar de acordo com os limites previstos em lei.

Dentre as formas de punição cabíveis ao empregado estão a advertência tanto verbal quanto escrita, a suspensão e a dispensa por justa causa.

Com relação a advertência esta será utilizada com o objetivo de alertar o empregado de que este cometeu ou está em vias de cometer alguma infração no serviço. É a forma mais leve de punição por parte do empregador e, portanto, deverá ser aplicada às faltas menos graves.

Acerca da suspensão, entendemos como o afastamento e proibição do exercício da função do trabalhador em razão deste ter cometido uma falta de gravidade média, não recebendo salário neste período e não sendo computado o tempo de serviço. Deverá ser observado o limite de até 30 dias consecutivos de afastamento do empregado conforme o artigo 474 da CLT, uma vez a extrapolação deste enseje na dispensa sem justa causa.

Por último, temos a dispensa do empregado por justa causa como resultado a uma grave violação no serviço.

Não serão permitidas a aplicação de multa ao empregado, salvo a exceção do jogador de futebol. Também não se permite a transferência, a diminuição do salário ou destituição do cargo para um hierarquicamente inferior, exceto em se tratando de cargo de confiança.

Diante da aplicação das medidas punitivas por parte do empregador, este deve fazê-las com base na razoabilidade. Caso a Justiça do Trabalho constate o abuso de poder na utilização do poder disciplinar, é conferido a ela intervir, podendo minorar ou extinguir a pena.

2 O ASSÉDIO MORAL

2.1 Histórico do Assédio Moral

É sedimentado o entendimento doutrinário que a origem do assédio moral não se encontra na atualidade, pois é inerente ao ser humano, que desde o início de suas relações, tentar se sobrepujar ao seu concorrente e com isso obter vantagens.

Como vimos anteriormente, a proteção ao trabalhador é consideravelmente recente surgindo como forma de preservação da saúde física. Já sua saúde mental só veio a ser estudada e resguardada de pouco tempo para trás.

A terminologia do nome "assédio moral" surgiu no decorrer do estudo científico no âmbito da psicologia, tendo como referencias o psicólogo alemão Heiz Leymann, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, o doutor Klaus Niedl, Harald Ege e Dieter Zapf. Mesmo esses estudos ocorrendo em partes distintas do globo, suas diversas denominações também conhecidas como *mobbing*, *acoso moral* ou até mesmo *harcelèment moral*, tem como base os atentados contra a dignidade humana provenientes desses comportamentos destrutivos no ambiente de trabalho.

Heinz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, analisaram certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas. Foi com base nos resultados que se pôde diferenciar uma pessoa que se diz assediada em consequência a alguma situação vexatória no ambiente de trabalho, mas sem apresentar qualquer tipo de problema em sua saúde das que realmente sofrem com a exposição ao assédio, já que estas sim trazem reflexos em sua saúde psíquica e/ou mental.

Contudo, foi somente na virada do século XXI que o tema teve um grande destaque e seu devido a inserção da figura do assédio moral como ponto de estudo no campo do Direito.

2.2 Definição de Assédio Moral

Como vimos previamente, o assédio moral esteve, de início, no campo de estudo da psicologia. Devemos então, primeiramente, expor o conceito formulado pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen que o define como:

“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”³⁷.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, conceitua em sua obra o assédio moral de forma simples e ponderada, o que nos faz seguir esta linha de pensamento:

“Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica”³⁸.

Diante da exposição conceitual sobre esta figura, podemos contemplar alguns requisitos presentes em todos os conceitos apresentados e que necessariamente devem ser evidenciados para que fique clara a relação de assédio moral. Caso os mesmos não sejam percebidos, não há que se falar em assédio, devendo ser caracterizada a conduta como outra espécie de abuso que serão estudadas logo em seguida nesta obra.

A jurisprudência e a doutrina transigem em apontar como caracterizadores de assédio moral os seguintes elementos:

A violência psicológica deve se dar de maneira intensa, tomando-se como base o homem médio, ou seja, “não se deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado que poderá viver com muita ansiedade em situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma”³⁹.

A conduta tem de se prolongar ao longo do tempo, devendo o ato ser praticado repetidamente. Heinz Leymann diz em sua obra, ser necessário que o *psicoterror* ocorra pelo menos uma vez por semana e durante um período mínimo de seis meses. Não seguimos esta linha de raciocínio, visto que não se mostra

³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17

³⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1. Ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 49.

³⁹ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2013. p. 735.

possível adotar um critério tão rígido para este tipo de relação. O importante aqui é meramente a reiteração dos fatos. Caso fique provado que o ato se deu de maneira isolada, não teremos caracterizado o assédio moral.⁴⁰

Faz-se necessário que haja a intenção de ocasionar dano psíquico ou moral ao trabalhador, com o intuito de segregá-lo em seu ambiente laboral. A conduta pode se dar por uma ação de certa pessoa ou ainda pela omissão de outra, como por exemplo o empregador que não venha a punir o assediador.⁴¹

A comprovação de que o assediado venha a desenvolver alguma enfermidade ou patologia em razão de danos psíquicos causados a este, seja em caráter transitório ou permanente. Estes danos tentem a desestabilizar a vítima em seu equilíbrio emocional alterando assim sua personalidade.

Por fim, a violência deve ocorrer durante a jornada de trabalho, no ambiente de trabalho e no exercício de suas funções. Caso não esteja presente esse requisito, em especial, não se pode caracterizar o assédio moral no trabalho, uma vez que “o que ocorre fora do ambiente de trabalho não é responsabilidade do empregador já que este não pode fiscalizar a vida privada de seus empregados”⁴².

2.3 Figuras Semelhantes

Um dos problemas abordados neste estudo trata-se da pretensão dos trabalhadores que se consideram vítimas de assédio moral de, sem ter o conhecimento dos requisitos supracitados. Eles ingressam nos tribunais visando obter a reparação e não obtêm resposta positiva com relação aos seus pedidos pois se tratam de condutas parecidas e que algumas vezes são permitidas no nosso ordenamento. Então cabe diferenciarmos as figuras semelhantes do assédio moral para que não haja confusão no momento em que o trabalhador decida recorrer à justiça para se defender contra o assédio.

Geralmente o que o leigo conhece é somente uma das espécies do gênero do assédio: o sexual. Enquanto este tem como propósito a obtenção de vantagens de

⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 19.

⁴¹ *Ibidem*, p. 20.

⁴² ZANETTI, Robson. *Assédio Moral no Trabalho*. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em 09 out 2014.

cunho sexual, mediante chantagem ou sedução, o assédio moral tem por finalidade destruição psicológica/mental da vítima. Ao fazer uma busca no Código Penal Brasileiro, temos a tipificação do crime de assédio sexual em seu artigo 216-A que o define e prevê a sanção cabível:

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”⁴³.

Já o assédio moral, não tem sua figura típica no ordenamento jurídico brasileiro, e como exposto previamente, não visa vantagens de ordem sexual, mas tem como objetivo a saída do assediado da empresa, por meio de pressões psicológicas repetidas e pontuais sobre a vítima.

Não podemos também, confundi-lo com estresse. O assédio moral normalmente é uma causa geradora de estresse, porém ambos se diferem em sua essência.

O estresse é entendido como “as sobrecargas e más condições de trabalho”⁴⁴. Pode surgir em função de muito trabalho ou jornada excessiva, afim de se obter melhores resultados ou maior produção; geralmente pode ser percebido em várias pessoas e não tem intenção maldosa, porém o assédio moral visa atingir uma única ou um pequeno grupo de pessoas gerando vergonha e humilhação na vítima.

Nas palavras de Hirigoyen, “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”⁴⁵. Em decorrência desta afirmativa e com relação ao mal causado à vítima é possível afirmar que o repouso e melhores condições de trabalho permitem à vítima de estresse uma efetiva recuperação e a retomada de suas atividades normais. Já o mesmo não se aplica a vítima de assédio moral, uma vez que a vergonha e humilhação persistem por um período muito mais longo, podendo variar no caso concreto de pessoa para pessoa.

⁴³ BRASIL. Código Penal. Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.html> Acesso em: 05 nov. 2014.

⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 19

⁴⁵ *Ibidem*, p. 20

Diante disso, podemos concluir que o assédio moral é mais grave para a vítima dado seu caráter destrutivo.

O empregado que exerce função desgastante, não pode se considerar assediado moralmente, pois este tipo de estresse é inerente ao cargo que este venha a ocupar na empresa. Este pode por sua vez vir a desenvolver a chamada “*síndrome do burnout*”.

O “*burnout*” figura como o esgotamento no trabalho; a pessoa se sente “*acabada*”. Síndrome se caracteriza como o estado de esgotamento mental, físico e emocional, produzido pelo envolvimento crônico no trabalho. Ocorre quando o empregado se dedica excessivamente e exclusivamente ao trabalho, pois tem medo de perder seu emprego para um concorrente. Ele se desgasta física e mentalmente por ter como foco seu emprego, ficando todo o resto em segundo plano. Diferentemente do estresse, o caráter do assédio é mais permanente e profundo.⁴⁶

Há que se falar também nos conflitos ocasionados no trabalho. É comum haverem discussões entre os trabalhadores por possuírem ponto de vista diferentes sobre determinado assunto, ou pelo fato de demandarem algo, como por exemplo, melhores condições de trabalho. Há, portanto, um antagonismo entre os sujeitos. Já o assédio moral surge pelo fato de não haver esse conflito. O assediador impõe seu ponto de vista e suas vontades sobre a vítima de forma a gerar insegurança sobre esta, além de excluí-la no ambiente de trabalho. Não é dada ao assediado a opção de se defender, restando simplesmente aceitar o que lhe é dito.

Com relação a fiscalização do empregador em relação aos seus empregados, como vimos anteriormente, é certo que aquele pode fazê-la, desde que observados os critérios da razoabilidade e a inviolabilidade da intimidade do empregado. Portanto, não se pode caracterizar assédio moral nos casos em que o empregador monitore e-mails, faça revistas ou imponha metas. Esses atos decorrem do poder de fiscalização do empregador e podem ser exercidos desde que obedeça aos critérios anteriormente mencionados.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 25.

2.4 Sujeitos do Assédio Moral

Passada esta fase de conceituação e diferenciação do que não configura assédio moral, sabemos que se trata de uma conduta ou relação interpessoal no ambiente de trabalho que visa a depreciação do sujeito. Podemos claramente inferir a existência de duas partes que serão abordados especificamente neste tópico: o agressor e a vítima.

2.4.1 O Agressor

O sujeito ativo, o assediador ou agressor, diferentemente do que se presume, não é necessariamente um superior hierárquico da vítima. Pode ser o empregado, o gerente ou até mesmo o próprio empregador, porém nunca um terceiro, como no caso do consumidor, já que este não pode prejudicar alguém na empresa.

O perfil deste sujeito pode ser traçado com base em algumas características presentes no comportamento desta pessoa, como evidencia Sérgio Pinto Martins.

O assediador pode ser aquela pessoa invejosa, pois percebe que a vítima a ser assediada está se destacando, fazendo com que seu trabalho seja ofuscado. Este sujeito não admite que outra pessoa se sobressaia em relação aos demais.

O assediador pode ser uma pessoa frustrada, que desconta nos “colegas de trabalho” suas frustrações, sejam elas relacionadas a sua vida pessoal ou sua insatisfação em virtude do trabalho.

Pode ser aquela pessoa manipuladora, que tem prazer e intenção de sempre estar no comando. Sua palavra deve ser seguida como regra.

É possível que seja uma pessoa mal-humorada que tem por objetivo descarregar sua fúria em seus companheiros de trabalho. Sua vítima geralmente é escolhida por ser propícia a receber essas agressões em razão de sua timidez.

O assediador crítico é aquele que nunca se satisfaz. Critica tudo o que encontra pela frente. Este comportamento normalmente surge em razão da forma de agir de seus familiares e a tendência a repetir este tipo de comportamento.

O sádico é aquele que sente prazer em ver o outro sofrer e se satisfaz somente ao destruir a vítima psicologicamente.

Temos também o assediador carreirista, que é aquele que visa crescer na empresa passando por cima de seus concorrentes de forma violenta. Não admite uma concorrência justa.

E, por fim temos o agressor tirano que age com o intuito de humilhar a vítima. Ele se vale da crueldade para praticar o assédio; um ditador. Geralmente ele utiliza das agressões para não demonstrar a falta de confiança em si mesmo.

2.4.2 A Vítima

Agora, quando olhamos para o outro lado da relação de assédio moral, encontramos o sujeito passivo; a vítima. É comum evidenciarmos casos de assédio contra mais de uma pessoa, vindo a ocorrer também a pequenos grupos no ambiente laboral. Para a doutrina o personagem aqui também deve ser exclusivamente empregado da empresa, o que exclui terceiros, ou seja, poderá ser um superior hierárquico ou um empregado subordinado, mas nunca um cliente.

Nas palavras de Maria Aparecida Alkmin, a vítima é:

“aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando 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; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio”⁴⁷.

Comumente, as vítimas são escolhidas por serem pessoas competentes e dedicadas ao serviço. Elas despertam o sentimento de inveja e competição nos superiores e colegas de trabalho que por sua vez, em resposta ao perfil de destaque da vítima se usam do assédio moral para não pôr em risco seus cargos.

⁴⁷ ALKMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Ed. Juruá, Curitiba; 2005. p. 46

Segundo o estudo realizado por Hirigoyen, as mulheres são alvo de assédio moral em grande proporção chegando aos 70% dos entrevistados em sua pesquisa. Se fazem presentes também como vítimas, aqueles empregados com idade mais avançada (dos 40 anos em diante) por serem considerados menos produtivos, menos flexíveis às exigências impostas pela modernização do trabalho ou pelo fato de possuírem altos salários. Similarmente, os sujeitos que se encontram em cargos de liderança também são alvos de assédio como aponta a doutrina.⁴⁸

Por fim, os empregados doentes e a figura da gestante, que pelo fato de não estarem disponíveis para realização de suas funções, ensejam em motivo hábil para a prática do assédio.⁴⁹

Em decorrência à prática do assédio moral contra essas pessoas, elas tendem a sentir culpa pela situação e acabam se consumindo no trabalho por medo do desemprego, o que faz sua produção cair substancialmente e gerar graves efeitos em sua saúde com o tempo.

2.5 Espécies de Assédio Moral

Neste tópico abordaremos as três formas de exteriorização do assédio moral que podem ser classificadas em: vertical descendente (de cima para baixo, ou seja, do superior para com seus subordinados), vertical ascendente (de baixo para cima, ou seja, dos subalternos para com seus superiores) e horizontal (entre os próprios colegas de trabalho).

2.5.1 Assédio Moral Descendente

Também denominada de *bossing*, esta forma de assédio surge em razão do abuso dos poderes empregatícios, que como vimos no primeiro capítulo desta obra, é a prerrogativa que o empregador possui de atribuir ordens aos seus subordinados. Portanto o assédio moral descendente é típico do empregador ou daqueles que este delegue parte de seu poder, chamados de prepostos.

⁴⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 99.

⁴⁹ ALKMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Ed. Juruá, Curitiba; 2005. p. 48.

É, sem dúvida, a espécie mais comum de assédio no ambiente laboral, pois decorre da subordinação jurídica que o empregado (polo economicamente frágil) tem em relação ao empregador.

O empregado se sujeita a estes abusos justamente em razão da necessidade de emprego, pois com surgimento do processo de globalização e o neoliberalismo o objetivo do empregador é a obtenção de grande lucro com baixo custo, estimulando assim uma competitividade, o que por sua vez gera uma enorme concorrência por serem cada vez mais escassos os empregos.

A ocorrência desse tipo de conduta destruidora afeta o ambiente de trabalho como um todo, uma vez que ao desrespeitar a dignidade do trabalhador, tanto seu desenvolvimento profissional quanto pessoal, são suprimidos. Diante disso, o ambiente laboral torna-se hostil, e os trabalhos desenvolvidos não serão prestados em harmonia e com a devida qualidade. Ou seja, ao praticar esse tipo de mal, o empregador também é afetado, uma vez que a produção de um empregado insatisfeito tende a cair.

Quando o assédio moral é praticado pelo superior hierárquico podemos perceber que esta conduta se dá com o objetivo de eliminar aquele empregado que represente uma ameaça ao seu cargo ou pelo temor de que seus subordinados não mais o obedeçam.

Por fim, como meio de proteção temos a possibilidade do empregado rescindir indiretamente o contrato de trabalho com base no disposto no artigo 483 da CLT, como estudaremos mais profundamente nesta obra.

2.5.2 Assédio Moral Ascendente

Já o assédio moral vertical ascendente, é aquele que ocorre quando um ou mais empregados se viram contra seu superior hierárquico.

É menos frequente do que a forma demonstrada anteriormente e tem como causas mais comuns a indignação dos trabalhadores pelo abuso de poder por parte do superior, o fato dos empregados não obedecerem às ordens que lhes são dadas

pois almejam a obtenção daquele cargo ou simplesmente forçar a demissão desse superior por não simpatizarem.

Questiona-se do porquê um diretor ou gerente se sujeitar ao assédio moral e não levar a questão até o empregador. A justificativa é o temor de ser taxado como fraco, desqualificado ou incompetente e, muitas vezes, o cargo lhe é atribuído em razão da confiança, podendo assim, ser rebaixado a sua função de origem como previsto no artigo 468 da CLT.

O empregado, ao praticar as ações que caracterizem o assédio, tornam o ambiente de trabalho sadio em algo desagradável e degradante, pois o *terror psicológico* ofende a dignidade do superior hierárquico e se reflete na empresa. Há desta forma o descumprimento dos deveres do empregado que se mostram presentes no contrato de trabalho, e, portanto, é incontestável a possibilidade de demissão por justa causa com base nas alíneas b, h, j e k do artigo 482 da CLT.

2.5.3 Assédio Moral Horizontal

Por último, temos essa forma de assédio que ocorre entre os colegas de trabalho em forma de brincadeiras de mau gosto, isolamento da vítima, piadas e entre outras atitudes degradantes que se dão em função de dois fatores principais:

O primeiro deles são os problemas de convivência gerados no dia a dia no ambiente laboral.

O outro fator é a competitividade ou a rivalidade que os empregados criam entre si pois querem se tornar notórios dentro da empresa, conservar seus empregos ou ainda buscam crescer dentro da empresa e a efetivação em um cargo superior.

Esse empregado que venha a ser o autor do assédio, ao transgredir a dignidade e a honra de seus companheiros estará sujeito tanto a condenação por suas condutas de reprovável valor social, como as sanções aplicáveis pelo empregador como vimos ao estudarmos o poder disciplinar. Ou seja serão cabíveis a advertência, a suspensão ou até mesmo a demissão por justa causa com base nas alíneas b e j do artigo 482 da CLT.

2.6 Fases do Assédio

Quanto as fases em que ocorre o assédio moral parte da doutrina entende que, esse problema se divide em cinco fases distintas e não sequenciais, podendo acarretar a desistência do trabalhador em continuar no seu emprego sem que todas sejam observadas.

A primeira fase consiste na escolha da vítima a ser assediada. O agressor geralmente busca aquela pessoa mais fraca, que não possui autoconfiança.

Já a segunda fase está relacionada a efetiva prática do assédio. É nesta fase que o assediador objetiva desestabilizar sua vítima, seja por críticas, tarefas impossíveis de serem executadas, pelo isolamento ou outras formas de violência em que a vítima não tenha como se defender.

Na terceira fase, começam a surgir patologias na vítima. Em razão desse isolamento o assediado apresenta sintomas de depressão, problemas gástricos, falta de sono, entre outros.

É na quarta fase em que o trabalhador passa a não comparecer no ambiente de trabalho em razão dos problemas geralmente apresentados na fase anterior.

Por fim, é na quinta e última fase em que o empregado pede demissão ou simplesmente abandona seu posto de trabalho. Em alguns casos podemos aferir que é nesta fase que ocorre a vingança por parte da vítima ou ainda nos mais extremos ou suicídio.

2.7 As Consequências do Assédio Moral

Estudos indicam que os reflexos, vão além dos danos causados a saúde física e psíquica do empregado. Podemos perceber além desses danos, prejuízos no ambiente social e familiar além da esfera patrimonial da vítima.

Quanto a saúde devemos observar o que leciona Margarida Barreto no sentido que o assédio:

“gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e

provoca danos a saúde física e mental, constituindo-se em favor de risco à saúde nas organizações de trabalho”⁵⁰.

Desta forma, sem dúvida, o assédio moral é uma das maiores causas de *stress* profissional da qual temos ciência. No entanto, a continuidade da exposição da vítima ao assédio leva ao surgimento de patologias no trabalhador, como por exemplo a depressão, problemas gástricos, insônia, dores de cabeça constantes, etc. Com isso a pessoa assediada em último caso pode chegar ao extremo de ceifar sua própria vida ou até perder sua identidade.

No que tange os prejuízos no âmbito social e familiar, devemos destacar o caráter do trabalho como de fonte de sustento próprio e da família do empregado. O sujeito que não é satisfeito com o trabalho se vê incapaz e inútil, o que acarreta uma profunda mudança em seu comportamento podendo se tornar uma pessoa agressiva, frágil ou até mesmo vir a se isolar. Ao ser assediado no ambiente de laboral, o trabalhador, leva suas frustrações para fora trabalho, afetando assim o bom convívio familiar e social.

Em razão do descontentamento, a vítima, muitas vezes, tende ao consumo em excesso de álcool e drogas como meio de fuga para a situação.

O assédio moral também acarreta consequências econômicas aos assediados pois, muitas vezes só tem fim com a saída de um empregado doente da empresa e que dificilmente conseguirá se reinserir no mercado de trabalho, dependendo assim, de outra pessoa para seu sustento e o de sua família.

A empresa também sofre na sua esfera patrimonial com o trabalhador assediado, uma vez que a produção da vítima tende a cair diante da insatisfação com seu emprego. Cria-se uma relação de alto custo para se produzir com baixa produtividade, o que leva os empregadores a tomarem medidas de corte de gastos e a necessidade de custear a formação de substitutos para os empregados doentes.

⁵⁰ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. Pontífice Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2000. p.63.

Sofre também o Estado, ao passo que a debilidade da saúde dos indivíduos gera a necessidade de amparo por meio da previdência social tanto de caráter temporário quando definitivo, como no caso de aposentadorias.

Assim, essas consequências também devem ser levadas em conta quando o magistrado estiver frente ao caso concreto para fixar o *quantum* indenizatório e fazer a devida reparação das vítimas de assédio moral.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

3.1 Conceito de Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil, é entendida como o dever que o autor de ato ilícito tem, de indenizar aquele que foi prejudicado em razão da prática de um fato próprio ou de pessoas e coisas que sejam dependentes seus.

Maria Helena Diniz, formulou em sua obra um conceito que servirá de paradigma para o entendimento sobre o que vem a ser este nosso tema de estudo:

“A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de o ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal”⁵¹.

Diante desta explanação, entendemos que o grande objetivo da responsabilidade civil, é proteger quem venha a ser prejudicado, restaurando-se o estado em que se encontrava antes do dano, ou seja o *status quo ante*. A ideia principal desta teoria é a de não causar qualquer prejuízo a outrem.

3.2 Requisitos

Para que haja a responsabilização civil do agente causador do dano e a conseqüente obrigação de rapara-lo, entende-se necessário o preenchimento de certos requisitos, que, de acordo com a doutrina são quatro: a conduta, a culpa, o nexo de causalidade e o dano. Como veremos adiante, nem sempre há a necessidade de que todos esses quatro pressupostos sejam satisfeitos para que haja a responsabilização, pois com base na teoria da responsabilidade civil objetiva, a existência da culpa é dispensável.

A conduta humana deverá dar causa ao ato ilícito, entendido como contradição expressa à ordem jurídica, gerando uma violação ao direito subjetivo individual, produzindo assim, efeitos no campo jurídico. Nota-se que esta conduta não necessariamente consiste em uma ação, mas poderá também, ser uma

⁵¹ DINIZ, Maria Helena Diniz. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. V.7, 18 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2004. p. 40.

omissão, contanto que gere o dano. Esta conduta negativa (omissiva) só obrigará o sujeito, caso seja imposto a ele um dever de fazer e ele por sua vez não o faça. De antemão, podemos suscitar a responsabilização do empregador que deve garantir aos funcionários um ambiente de trabalho, e por não fazê-lo deve ser responsabilizado.⁵²

Já a culpa como elemento essencial para a configuração de reponsabilidade civil, só será necessariamente observada quando se falar da vertente subjetiva, como estudaremos em seguida. Venosa define culpa em sentido amplo como “inobservância de um dever que o agente devia conhecer e observar”⁵³. Evidenciada no artigo 186 do Código Civil, a culpa deve ser interpretada em seu sentido *lato senso*, ou seja, incorporando tanto o dolo, quanto a culpa *strictu sensu*. Entende-se como dolo, a intenção do agente de provocar o resultado antijurídico danoso a outrem ou a assunção conscientemente do risco. Em contrapartida, a culpa *strictu sensu*, carece deste elemento volitivo e proposital de prejudicar terceiro. Ainda assim, há a ocorrência do dano, contudo não é intencional, em razão de ter sido cometido por imprudência, negligência ou imperícia do agente. Muito embora a conduta se dê voluntariamente, o resultado é diverso do pretendido.⁵⁴

A doutrina prevê a existência de algumas modalidades de culpa, dentre as quais destacam-se: a culpa *in eligendo*, originada de uma infeliz escolha de um representante ou preposto, culpa *in vigilando*, quando por exemplo, for ineficaz ou inexistente a fiscalização do empregador, culpa *in committendo* quando derivada de uma ação positiva imprudente do agente, a culpa *in omittendo* como sendo a abstenção indevida do sujeito, se omitindo, e a culpa *in custodiendo*, entendida como aquela proveniente da falta de cautela com relação a outra pessoa, coisa ou animal, sob custódia do agente.

Continuando, só é possível abordarmos a figura da responsabilidade civil caso haja manifestamente a ocorrência de um dano, pois ele é essencialmente o

⁵² GAGLIANO, Pablo Stolze. FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 73-80.

⁵³ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. V.4, 10.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 26.

⁵⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. V.4, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 314-324.

que justifica a sua existência. Nesse sentido Paulo Nader, assevera que “o dano é *conditio sine qua non* para a responsabilidade civil”⁵⁵.

O dever de indenizar surge fundamentalmente com a imposição do autor de reparar a vítima pelo prejuízo experimentado, na tentativa de que as partes voltem ao *status quo ante*. Com base nesta afirmativa, o dano poderá ser dividido em duas espécies: material e moral.

O dano material, ou patrimonial, é aquele que pode ser mensurado pecuniariamente. Consiste basicamente na deterioração ou destruição de bens cujos valores econômicos possam ser constatados. A indenização servirá como reparação ao dano e não como aquisição de vantagem patrimonial, pois senão seria alvo de enriquecimento sem causa. Nesse sentido, o artigo 402 do Código Civil é claro ao impor limites à reparação, subdividindo esta espécie em danos emergentes e lucros cessantes. O primeiro trata-se da efetiva diminuição patrimonial sofrida em decorrência do fato que gerou o dano, e, portanto, seu cálculo é simples. A segunda subespécie se define como aquilo que o indivíduo deixou de lucrar. O cálculo é mais complexo e deverá ser liquidado com base na razoabilidade.

Já os danos morais, também são conhecidos como danos extrapatrimoniais, serão a base da indenização pelo assédio moral como veremos no seguimento desta obra. Esta espécie diz respeito aos prejuízos sofridos pelo sujeito como violação a integridade psíquica e moral da vítima. Seu valor não pode ser mensurável, é algo irreparável e de difícil constatação quanto o certo valor de sua reparação.

Por fim, temos o último requisito para que fique constatada a responsabilidade civil, denominado nexa de causalidade. Este pressuposto é entendido como a ligação entre a conduta ensejadora de ato ilícito e o dano provocado. Não basta que a vítima tenha sofrido um dano para responsabilizar o agressor. Se faz necessariamente uma correlação de causa e efeito entre a conduta ilícita e o dano, e

⁵⁵ NADER, Paulo. *Curso de Direito Civil*. V.7. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 74

caso seja provado mediante exame de relação causal que o dano decorre direta e imediatamente dessa conduta estaremos diante do nexa causal.⁵⁶

Não haverá qualquer espécie de responsabilidade civil sem que haja a existência desse requisito, sendo, portanto, indispensável. Caso não haja a identificação do nexa causal, não será possível a reparação do dano.

3.3 Espécies de Responsabilidade Civil

3.3.1 Responsabilidade Civil Subjetiva e Objetiva

Quando se fala de responsabilidade civil subjetiva, também podemos atribuir a ela o nome de teoria da culpa. Essencialmente, está assentada na ideia da prática de uma conduta de ato ilícito intencional (doloso) ou que viole um dever de cuidado (culpa *strictu sensu*) acarretando um dano que deverá ser reparado. É esse o entendimento adotado pelo legislador ao se fazer a leitura do artigo 186 do Código Civil brasileiro no qual diz que quem “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”⁵⁷.

Destarte, a responsabilidade civil subjetiva é entendida como aquela que, possui todos aqueles requisitos que estudamos no tópico anterior (conduta, dano, culpa e nexa de causalidade), sendo a culpa o elemento principal como objeto gerador do dever de reparar.

Conforme preceituam Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, esta espécie de responsabilidade civil pode ser entendida como aquela “decorrente de dano causado em função de ato doloso ou culposo. Esta culpa, por ter natureza civil, se caracterizará quando o agente causador do dano atuar com negligência ou imprudência”⁵⁸.

⁵⁶ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. V.4, 10.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 56-58.

⁵⁷ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.html>. Acesso em: 20 setembro de 2015.

⁵⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze. FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 57.

A responsabilidade civil objetiva, fundada na teoria do risco, se contrapõe a esta vertente subjetiva que acabamos de ver, na qual é imprescindível a existência de culpa. Podemos afirmar que o surgimento desta teoria se deu fundamentalmente frente a necessidade de maior proteção às vítimas frente aos avanços sociais e industriais. A necessidade de comprovação de dolo ou culpa que passou, portanto, a ser dispensável, pois conforme Carlos Roberto Gonçalves “não se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano”⁵⁹.

Ainda seguindo a linha de raciocínio de Gagliano e Pamplona Filho, na teoria objetiva:

“o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar”⁶⁰.

Foi com base nessa teoria que se passou então, a presumir a culpa do agente expositor de terceiro a situações de risco diante do dever de reparar o possível dano caso venha a ocorrer. Um marco da responsabilidade civil objetiva é a inversão do ônus da prova, que em razão da presunção da culpa, passou a ser do agente da conduta danosa.

Encontra-se manifestamente presente no parágrafo único do artigo 927 do CC, onde se lê: “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”.⁶¹

Diante todo o exposto, conclui-se que devem estar presentes para a configuração de responsabilidade civil objetiva somente os requisitos da conduta do agente, desde que cause um dano, e que entre eles haja o nexos de causalidade, não se falando de comprovação de culpa.

⁵⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. V.4, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 48.

⁶⁰ GAGLIANO, Pablo Stolze. FILHO, Rodolfo Pamplona. *Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 60.

⁶¹ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.html> Acesso em: 20 setembro de 2015.

3.3.2 Responsabilidade Civil Contratual e Extracontratual

A responsabilidade civil contratual, como o próprio nome leva a crer, deriva da existência prévia de um contrato, no qual uma das partes se torna inadimplente ao desrespeitar a obrigação firmada entre os contratantes. Trata-se de uma infração ou violação de um dever estabelecido pela vontade dos que contrataram. Esse descumprimento deve se dar por meio de um proceder que dará origem ao danoso e por sua vez irá gerar a necessidade de reparação.

Nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho a responsabilidade civil será contratual se o for “dever de reparar o dano decorrente do descumprimento de uma obrigação prevista no contrato. É infração a um dever estabelecido pela vontade dos contratantes, por isso decorrente de relação obrigacional preexistente”⁶².

Portanto, o dever de indenizar da responsabilidade contratual, surge diante do rompimento do vínculo jurídico obrigacional do contrato entre os sujeitos em razão de uma da conduta danosa que seria o inadimplemento.

Já com base na denominada responsabilidade extracontratual ou aquilina, não há qualquer vinculação jurídica prévia entre as partes, pois não existe nenhuma ligação contratual entre elas. A obrigação aqui é pura e exclusivamente fundada na premissa do dever de não causar dano a ninguém.

Assim, Maria Helena Diniz, expõe ser extracontratual ou aquiliana a responsabilidade civil:

“se resulta do inadimplemento normativo, ou melhor, da prática de um ato ilícito por pessoa capaz ou incapaz (CC, art. 927), visto que não há vínculo anterior entre as partes, por não estarem ligadas por uma relação obrigacional ou contratual. A fonte dessa responsabilidade é a inobservância da lei, ou melhor, é a lesão a um direito, sem que entre o ofensor e o ofendido preexista qualquer relação jurídica.”⁶³

⁶² CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 333.

⁶³ DINIZ, Maria Helena Diniz. Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. V.7, 18 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2004. p. 128.

Por fim, ressalta-se o fato de, que diante de qualquer dessas duas espécies, o resultado será juridicamente o mesmo, tal qual seja de reparar o dano causado, derivado de inadimplemento de obrigação contratual preexistente, ou de violação de deveres procedimentais de conduta.

3.4 A aplicação da Responsabilidade Civil nos casos de Assédio Moral

Ante o estudo realizado sobre o que venha a ser a responsabilidade civil, seus requisitos e suas espécies, nos encontramos aptos a aplica-la ao assédio moral para, finalmente, solucionar a proposta de problema apresentada ao início desta obra.

Primeiramente, é de suma importância, evidenciar o sujeito ativo que pratica o assédio, para que, possamos definir quem será o responsável por sua reparação e com base em qual teoria de responsabilização.

Quando o agente que der causa ao assédio moral, degradando e humilhando os empregados, for o empregador, este estará inadimplindo com as obrigações atinentes ao contrato de trabalho, gerando a possibilidade do empregado assediado de rescindi-lo indiretamente com respaldo no artigo 483 da CLT. Nesta modalidade, o empregador, deverá ser responsabilizado diretamente por fato próprio, com base nas responsabilidades civil subjetiva e contratual, tratada nos tópicos anteriores, por força dos artigos 186 e 187, do Código Civil.

Não há qualquer dúvida de que é a própria pessoa do empregador quem deverá reparar os danos causados, sejam eles morais, materiais ou os dois, respondendo tanto pelos encargos trabalhistas quanto civis. Para tanto, exige-se da vítima a produção probatória referente a conduta ilícita, a culpa em sentido amplo (dolo, negligência, imprudência ou imperícia), o dano e o nexo causal, por parte do empregador que comete o assédio moral. Não se faz necessário, que haja comprovação de efeitos diretos na saúde dos assediados.

Todavia, quando o sujeito praticante de assédio no ambiente laboral for um empregado ou preposto da empresa, desde que no exercício do de suas funções, ou

por ocasião delas, este terá sua responsabilidade civil calcada na teoria extracontratual e subjetiva, dada a falta de vínculo jurídico contratual entre ele sua vítima, e a presença de todos os quatro pressupostos de responsabilidade (conduta, dano, culpa e nexa causal).

No entanto, ainda que o agente material desta conduta seja o empregado ou preposto, a figura responsável pela devida reparação será o empregador, pois ele, ao assumir os riscos da atividade econômica fica sujeito a responsabilidade dos atos praticados por seus empregados e prepostos assim como previsto nos artigos 932, III e 933 do Código Civil. Sua responsabilização se dará por fato de terceiros, ainda que não tenha agido culposamente.

Não resta qualquer dúvida de que estamos diante de uma responsabilidade contratual (o vínculo jurídico entre o empregador e a vítima se faz presente) e objetiva, não sendo necessário que na produção probatória seja comprovada a culpa do empregador.

Diante deste cenário, é claro o entendimento de que não ficará impune o autor do assédio. Na seara trabalhista, nosso ordenamento jurídico prevê expressamente no artigo 482 da CLT, a possibilidade de demissão por justa causa desse empregado ou preposto que falta com seus deveres de diligência e boa-fé em relação aos seus companheiros de trabalho.

No âmbito civil, a vítima, ao demandar judicialmente a reparação pelos danos experimentados, seguramente poderá incluir no polo passivo da demanda, o agente agressor, se fazendo valer do que dispõe o artigo 942 do Código Civil sobre a possibilidade de responder solidariamente o patrão e o empregado ou preposto que agrediu a vítima. *In verbis*:

“Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.”⁶⁴

Ainda que a vítima opte por não incluir no polo passivo da demanda judicial o sujeito que lhe causou o sofrimento, é conferido ao empregador que responde objetivamente pelo assédio, o direito de regresso contra o seu funcionário que atuou illicitamente por força do artigo 934 do Código Civil, ao prever a possibilidade de 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.”⁶⁵

Portanto, entende-se que o empregador sempre será responsável civilmente pelo assédio moral, seja quando ele mesmo o pratique (responsabilidade subjetiva) ou seus empregados e prepostos (responsabilidade objetiva).

3.5 A Reparação do Assédio Moral

Como vimos anteriormente, frente a um dano ocasionado em consequência a um ato ilícito causado pelo agente, desde ambos estejam conectados por um nexo de causalidade, surge a necessidade de repará-lo por meio de uma indenização. Esta é a definição de responsabilidade civil.

Ao se tratando de assédio moral, entende-se que esta é uma conduta intencional reiterada que acarreta prejuízos aos direitos da personalidade de suas vítimas, surgindo a necessidade de reparação.

Muitas vezes a vítima, não busca o poder judiciário por medo de represálias dentro da empresa, dentre elas a principal é indubitavelmente a perda do emprego. Porém, quando há a provocação da máquina jurisdicional do Estado, havendo o pedido de reparação pelos prejuízos sofridos, este se dará por danos morais isoladamente ou cumulado com danos materiais quando houver a incidência de ambos, conforme orienta a súmula 37 do STJ.

⁶⁴ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.html> Acesso em: 20 setembro de 2015.

⁶⁵ Idem.

Em se tratando dos danos materiais, sua aferição ocorre sem grandes complicações, pois é necessária somente a comprovação do prejuízo patrimonial para efeitos de cálculo, e sendo este valor liquidado, será fixado como a devida indenização. Enquanto que o objetivo do dano material (patrimonial) consiste na busca do *ressarcimento* para se retornar ao *status quo ante*, o assédio moral ao causar danos à personalidade das vítimas gera por sua vez danos morais que terão uma função compensatória pelo sofrimento experimentado e punitiva ao causador do dano. No entanto, sua quantificação não é simples como a dos danos materiais, por simples fato de não ser possível a valoração de um prejuízo à esfera íntima das vítimas.

Portanto, indaga-se em quanto deveria ser estabelecida a reparação por dano moral decorrente de assédio moral no ambiente laboral?

Esta é um temática nebulosa, ao passo que Carlos Roberto Gonçalves expõe em sua obra o seguinte: “Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado.”⁶⁶

Maria Aparecida Alkmin, propõe alguns parâmetros para serem levados em conta para a fixação do *quantum* indenizatório do assédio moral pelo magistrado:

- “a) intensidade da dor sofrida pela vítima, tendo-se em conta sua personalidade e sensibilidade, seu conceito perante os colegas de serviço e a posição desfrutada na sociedade, bem como, deve-se levar em conta a projeção de sua atividade profissional para o futuro e suas expectativas frustradas;
- b) gravidade e natureza da lesão, se repercutiu em outros bens jurídicos, como, por exemplo, a honra e boa fama que recebem tutela do direito penal;
- c) a intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano, permitindo uma reparação compensatória da dor provocada e ao mesmo tempo uma punição para o ofensor, tendo esta o caráter “admonitório, valendo como advertência para que o ofensor não venha a reincidir na prática de atos atentatórios aos direitos da personalidade de outrem”;
- d) a possibilidade de retratação, pois, além da indenização em pecúnia, há a retratação como forma de possibilitar a colocação do empregado no mercado de emprego, sem máculas à sua honra e

⁶⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 515.

dignidade profissional; inclusive, a CF/88 em seu art. 5º, inc. V, garante o direito de resposta;

e) o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido, notadamente quando o assédio moral tem como agente causador o empregador ou o superior hierárquico, sendo relevante para o estabelecimento da indenização com base no tempo de serviço;

f) o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa, devendo a indenização ser fixada levando-se em conta o grau de responsabilidade e competência do empregado;

g) permanência temporal dos efeitos do dano, devendo-se considerar que o sofrimento é efêmero, ou seja, pode ser atenuado rapidamente ou poderá se prolongar no tempo;

h) antecedentes do agente causador do dano, caso reincidente, maior deverá ser o valor da indenização a ser paga pelo ofensor.⁶⁷

Não entendemos como suficientes a aplicação somente desses parâmetros, sendo necessária também a adoção de mais alguns.

Nosso ordenamento pátrio obsta o enriquecimento sem causa. Posto isso, diferentemente do que ocorre em outras legislações, onde não há essa vedação, o dano moral não deve ir além da extensão do dano causado. Também não poderão ser ínfimas ou simbólicas, pois senão não seriam atingidas atingiria suas principais funções, sendo elas a pedagógica e punitiva com relação aos agentes responsabilizados.⁶⁸

Além disso, deverá o dano ser estipulado dentro das possibilidades moderadas de solvência do responsável. Diante dessa afirmativa, seria impossível o empregador arcar com indenizações estratosféricas, pois seria possível como consequência falência empresa, acarretando mais problemas sociais. Portanto, diante de uma situação como esta haveria um desequilíbrio econômico. Esta indenização deverá ser suportável pelo agente, caso contrário seria uma obrigação inexecutável.⁶⁹

⁶⁷ ALKMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Ed. Juruá, Curitiba; 2005. p. 120.

⁶⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. V.4, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 398-406.

⁶⁹ Idem.

Em suma, o dano moral obrigatoriamente deve atenderá atender sinteticamente a dois critérios: de razoabilidade e proporcionalidade. A jurisprudência é uníssona nesse entendimento, citando a título exemplificativo o seguinte julgado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

“CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A norma legal não estabelece parâmetros para fixação de uma indenização por danos morais, cabendo ao julgador, avaliando as circunstâncias do caso, arbitrar com razoabilidade uma compensação pecuniária, tendo como escopo o ressarcimento pela subtração de um direito personalíssimo à inviolabilidade de sua dignidade, bem como o efeito pedagógico, inclusive para servir de exemplo para sociedade.

(TRT-10 - RO: 00423201300410003 DF 00423-2013-004-10-00-3 RO, Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Data de Julgamento: 07/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/05/2014 no DEJT)⁷⁰

Destarte, nos casos de assédio moral instaurada no bojo da relação trabalhista a competência para julgamento das ações decorrentes dessa relação é a Justiça Especializada Trabalho, e, portanto, deve a vítima atentar-se com o prazo prescricional previsto no artigo 11 da CLT, devendo requerer seus direitos num prazo de até dois anos após o fim do contrato de trabalho com relação aos créditos dos últimos cinco anos a contar do ingresso na justiça trabalhista.

Conclui-se então, que para a fixação *quantum* indenizatório do dano moral em consequência ao assédio moral no ambiente de trabalho, prevalecerá o critério subjetivo do juiz, que analisando o caso concreto, se fará valer das premissas de justiça, razoabilidade e proporcionalidade, estipulando em sua douta sentença, a reparação cabível, atendendo às funções pedagógica e punitiva, para que o agente não reincida no erro. Assim, não será admitida a possibilidade de a indenização dar causa ao enriquecimento sem causa da vítima e o desequilíbrio econômico do ofensor.

⁷⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RO: 00423-2013-004-10-00-3. Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120473938/recurso-ordinario-ro-423201300410003-df-00423-2013-004-10-00-3-ro>> Acesso em: 22 set. 2015.

CONCLUSÃO

Diante de toda a pesquisa realizada, podemos entender que a origem do assédio moral é indubitavelmente primitiva na sociedade, ao passo que o homem desde o início das relações humanas tenta se sobrepor aos outros para garantir sua sobrevivência. No momento em que o trabalho passou a ter a conotação de gerador de riquezas e não mais como forma de subsistência, a incidência do assédio moral neste ambiente laboral foi somente uma mera consequência, pois basta analisarmos o comportamento humano para compreender que é de sua natureza procurar o domínio dos outros.

Para a formulação desta monografia, o ambiente no qual colocamos como tema de estudo o assédio moral, foi o trabalhista, justificando o fato de que no primeiro capítulo foram tecidas as mais importantes considerações sobre o Direito do Trabalho no Brasil. Para tanto, expusemos seus objetivos, a diferenciação de relação de trabalho e relação de emprego, o que é o contrato de trabalho e os tutelados pelo Direito do Trabalho, ou seja, empregado e empregador, para posteriormente adentrarmos no tema em si.

Como vimos no segundo capítulo, ainda que se trate de uma conduta antiga, somente no século passado, no campo da psicologia, este problema social foi posto como objeto de estudo, e ainda assim, sua positivação no âmbito federal em nosso ordenamento não se encontra presente até os dias de hoje. Então deve o juiz, diante de um caso concreto, se valer da legislação brasileira esparsa e outras fontes do direito para resolver os casos de assédio moral frente ao grande aumento das reivindicações de trabalhadores vítimas deste reprovável comportamento.

Ao analisarmos especificamente o que é assédio moral, restou evidenciado que esta figura se define como uma conduta degradante praticada por um agressor que visa desestabilizar psicologicamente suas vítimas expondo-a a situações humilhantes e vexatórias por meio de pressões pontuais e repetitivas, atentando assim contra sua dignidade.

Tratou-se também, de evidenciar as formas com que ocorrem essa violência psicológica, se dando nas modalidades vertical descendente como forma mais

usual, se dando entre empregador ou superior hierárquico em face da vítima, a horizontal que ocorre entre empregados em situação hierarquicamente iguais e a vertical descendente como a menos comum, na qual o empregado pratica o assédio moral contra seu superior hierárquico. Em seguida foram abordadas as fases e consequências.

Afim de se coibir a ocorrência ou reincidência do assédio moral, o objetivou-se no capítulo três desta obra, mediante o estudo sobre o instituto da responsabilidade civil superar quem deve ser responsabilizado pela ocorrência deste comportamento reprovável e pelo pagamento da reparação aos danos causados às vítimas.

Chegamos à conclusão de que nos casos em que o assédio moral seja praticado diretamente pelo empregador deverá ser ele o responsável pela devida reparação com base na responsabilidade civil subjetiva e contratual, estando presentes todos os requisitos de configuração deste instituto (conduta, dolo ou culpa, dano e nexo de causalidade), além do vínculo jurídico existente entre ele e a vítima.

Já nos casos em que a conduta seja praticada por um preposto ou empregado, ele deverá ser responsabilizado com base nas teorias da responsabilidade civil subjetiva e extracontratual, ao passo que se encontram preenchidos todos os mesmos pressupostos e não haja vínculo contratual entre o agressor e a vítima.

No entanto, ainda que o agente material seja o empregado ou preposto, o responsável pela reparação será o empregador, independentemente de ter agido com culpa ou não, pois conforme os artigos 932 e 933 do Código Civil o empregador é responsável pela reparação dos danos causados por seus empregados ainda que não tenha agido com culpa. Desta forma, deverá ser responsabilizado com base nas teorias da responsabilidade civil objetiva e contratual.

Por último, tendo em vista a indenização devida pelo responsável direto ou indireto pela ocorrência deste psicoterrorismo, nos atentamos a necessidade de liquidar o *quantum* indenizatório, que como vimos tem uma dupla função, sendo elas a punitiva-pedagógica do agente ativo e a de compensação à vítima pelos danos

causados, não sendo possível essa reparação dar causa ao enriquecimento sem causa do ofendido e o desequilíbrio econômico do ofensor.

Referências

ALKMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Ed. Juruá, Curitiba; 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. Pontífice Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1934) Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1937) Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1946) Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1967) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Senado Federal, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>.

Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htmL>.

Acesso em: 20 setembro de 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena Diniz. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. V.7, 17 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1979.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1. Ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. V.4, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 48.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1971.

NADER, Paulo. *Curso de Direito Civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, volume 7, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. V.4, 10.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZANETTI, Robson. *Assédio Moral no Trabalho*. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em 09 out 2014.