



# A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ENFOQUE CONSTITUCIONAL

*Rodrigo Goldschmidt<sup>1</sup>*  
*Lilian Simone Andreola<sup>2</sup>*

**Resumo:** O assédio moral praticado no ambiente de trabalho consiste em uma prática perversa, caracterizado por ataques contínuos e reiterados de um ou vários agressores, cujo intuito é o de humilhar sua vítima. As causas podem variar, bem como o direcionamento dos ataques, que podem advir tanto do empregador quanto de seus colaboradores. Apesar das hipóteses distintas de sua procedência, a prática de assédio moral, por afetar a dignidade da pessoa humana, enseja a condenação do empregador pelos danos causados à vítima. A responsabilidade civil do empregador em caso de assédio moral praticado no meio ambiente do trabalho pode ser objetiva, ou sucessivamente, subjetiva, tendo em vista a teoria do risco da atividade e a responsabilidade civil por ato de terceiro. Em razão de não haver legislação específica tratando do tema, a responsabilidade civil do empregador está amparada pela Constituição, art. 7, inciso XXVIII, e, também, pelo Código Civil, nos seus arts. 186 e 927, que tratam, respectivamente, das responsabilidades civil subjetiva e objetiva.

419

**Palavras-Chave:** Assédio moral. Dignidade da pessoa humana. Responsabilidade civil. Empregador.

## 1 INTRODUÇÃO

Situações vexatórias, humilhantes e psicologicamente

---

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS, Doutor em Direito pela UFSC, Professor e pesquisador do Mestrado Acadêmico em Direito da UNESC (em andamento), Juiz do Trabalho Titular de Vara do TRT12, rmgold@desbrava.com.br, rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br.

<sup>2</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade do Oeste de Santa Catarina, Advogada atuante na área trabalhista.

destruidoras no ambiente laboral são práticas bastante antigas, entretanto há apenas algumas décadas o fenômeno foi definido como *assédio moral*, tendo, a partir de então, recebido maior atenção e relevância, principalmente nas searas acadêmicas da Psicologia e do Direito. Imperioso mencionar que, quando se faz alusão ao assunto como sendo um tema novo, está-se referindo à novidade quanto à realização de pesquisas científicas, e não quanto à prática de assédio moral, que sempre ocorreu nas relações de trabalho, mesmo quando essas ainda não eram assim denominadas.

Os estudos pioneiros foram da psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, os quais resultaram, na década de 90, na publicação da obra “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. A partir de então, o assunto passou a ter uma terminologia, ganhou destaque mundial e despertou o interesse de pesquisadores de outras áreas além da Psicologia, tornando-se objeto de estudos em diversos campos do conhecimento, principalmente aqueles vinculados à área de humana.

420

O assédio moral é uma prática corriqueira no ambiente profissional, e os agentes causadores de danos contra a dignidade humana do trabalhador precisam ser responsabilizados.

Dessarte, o desenvolvimento deste estudo foi edificado com o intuito de expor gradativamente o leitor interessado no tema ao cenário do assédio moral no ambiente de trabalho, partindo-se das causas que levam à sua ocorrência, a definição de assédio moral, os elementos que o caracterizam, a quem e de quem se originam os ataques, suas principais consequências tanto para a vítima quanto para o empregador, perpassando pela dignidade da pessoa humana no meio ambiente do trabalho, até adentrarmos no campo da responsabilidade civil do empregador em face da ocorrência dessa prática, capaz de causar malefícios de ordem moral, psicológica, econômica, profissional, social, e até mesmo física, a quem dela se torna alvo.

## 2 ASSÉDIO MORAL

### 2.1 Causas determinantes da ocorrência do assédio moral

No decurso da evolução da humanidade, o contexto laboral assume diferentes roupagens, tendo sido a Revolução Industrial o marco principal de modificações para o que se conhece nos dias atuais. No período que precedeu a invenção das máquinas, três momentos importantes caracterizaram a história do trabalho, quais sejam, a escravidão, a servidão e as corporações de ofício. Em síntese, antes da Revolução Industrial, as economias eram basicamente artesanais e agrícolas, e as atividades eram desenvolvidas mediante exploração da mão de obra, inexistindo qualquer forma de direitos trabalhistas. O assédio moral àquela época, ainda sem essa denominação, acontecia com características diferentes das que assume no meio ambiente de trabalho atual, mormente pelos meios utilizados para atingir a vítima (GOLDSCHMIDT; ANDREOLA, 2012).

Com o advento da Revolução Industrial, no século XIX, a sociedade divide-se em classes, e o trabalho passa a representar a separação entre ascensão ou declínio social. Naquela época, as condições de trabalho eram degradantes e insalubres, com jornadas extensas e exploração de mão de obra de mulheres e crianças, visto que representavam menores salários e, conseqüentemente, maiores lucros para os empregadores. Com a migração em massa para as cidades e a possibilidade de desemprego, característica que perdura até os dias atuais, os trabalhadores se sujeitavam a quaisquer circunstâncias oferecidas com o propósito de garantir seus empregos. Surgia, assim, o contexto ideal para a prática de assédio moral. Nessa lógica, reproduz-se o entendimento de Paroski (2009, p. 38):

O desemprego passou a ser, perdurando até os dias atuais, um elemento fundamental na manutenção e divulgação da ideologia do capitalismo, garantindo a própria sobrevivência do seu modo de produção, hoje globalizado, formando um 'exército de reserva', sempre 'disposto' a se curvar para ficar no emprego. Destarte, essa realidade [...], muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral.

Nesse contexto, a manutenção da empregabilidade passa a ser de responsabilidade de cada indivíduo, o que corrobora para o surgimento de um dos fatores mais predominantes no contexto laboral moderno: a competitividade. No intuito de demonstrar suas habilidades, sua produtividade e ultrapassar as metas fixadas para garantir seu emprego, já que não basta os alcançar, o trabalhador moderno extrapola sua própria condição humana e, se necessário para o seu crescimento profissional, despreza seu semelhante (GARCIA, 2011, p. 29).

Outro aspecto sobressalente nesse cenário socioeconômico, permeado pelo capitalismo acirrado, e que fomenta a ocorrência do assédio moral, é a ideologia individualista que se instala entre os trabalhadores, estimulando a redução das relações afetivas e sociais no local de trabalho, e, por consequência, ocasionando atritos no ambiente laboral.

As abordagens contra uma vítima podem iniciar-se por incontáveis razões, destacando-se dentre elas a não aceitação das habilidades que posicionam alguém de forma mais destacada na organização, o medo de perder ou deixar de conquistar uma posição hierarquicamente superior, uma antipatia imotivada, ou ainda, o abuso de poder (FREITAS, 2011). Complementa Hirigoyen (1998, *apud* FREITAS, 2011), ao afirmar que “[...] a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade”.

Diante dessa realidade, caracterizada pela competitividade, produtividade a todo custo e individualidade, e que apresenta uma inversão de valores, em que aspectos como o bom senso, a ética e a qualidade de vida são colocados de lado em prol de ascensão e visibilidade profissional, o meio ambiente de trabalho se torna um ambiente favorável ao assédio moral e a todas as consequências que dele podem advir, como destruição do emprego, da convivência social e familiar, e até mesmo da própria vida.

Para o operador de direito, entretanto, o fator causador não tem relevância. Basta que esteja configurado o assédio moral, sob qualquer pretexto, para que se possa aplicar a legislação pertinente.

## 2.2 Definição de assédio moral

Inúmeros autores e estudiosos que se interessam pelo tema têm apresentado definições diversas. No entendimento de Hádassa (2004, p. 37), o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Carroll (1976, p. 31) complementa que “o assédio consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa em relação à outra, com intuito de atormentá-la, miná-la, provocá-la a ponto de ter a sua saúde afetada”.

No mesmo viés, a pesquisadora e professora da Unicamp Margarida Barreto (2000) conceitua o assédio moral do trabalho como:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

A magistrada Márcia Novais Guedes (2003, p. 33), por sua vez, apresenta um posicionamento diferenciado e ensina que há uma distinção de gênero no que tange à manifestação do assédio moral, fato esse que decorre de componentes culturais e que pode ser explicado pela Sociologia. Esclarece que, em relação às mulheres, o assédio moral “pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário”. Em relação aos homens, entretanto, afirma que “é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família”.

Hirigoyen (2001, p. 17), pioneira nos estudos sobre assédio moral, conforme já mencionado, conceitua essa espécie de medida de

constrangimento no ambiente de trabalho como

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

Independentemente do termo ou definição utilizada, é perceptível que o assédio moral conduz a uma ofensa à sadia qualidade de vida no ambiente de trabalho, uma vez que o trabalhador é submetido a práticas degradantes que representam violação à sua dignidade moral e psíquica. Nesse ínterim, passa-se à análise dos elementos que caracterizam o assédio moral.

### 2.3 Elementos caracterizadores do assédio moral

Para que reste caracterizado o assédio moral, é imprescindível que um conjunto de elementos esteja presente, não se configurando a prática assim definida quando ocorrer em situações esporádicas ou isoladas. Nesse viés, Grebot (2007, p.21) sustenta que

o diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência, duração e intencionalidade de práticas hostis. Desta forma, práticas hostis pontuais não levam necessariamente ao assédio, como por exemplo, um estado de cólera excepcional. Paroski (2009, p. 43)

Complementa ao afirmar que “trata-se de um processo e não de um ato isolado. O assédio moral requer que as ofensas perpetradas sejam repetidas e feitas de forma duradoura”.

O TRT da 12ª Região vem, igualmente, seguindo essa direção, conforme se depreende de recente julgado em Recurso Ordinário da 2ª Turma da Egrégia Corte:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. A configuração do assédio moral pressupõe, entre as hipóteses, a comprovada exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, atentando contra o sentimento de honra e dignidade elementar da pessoa humana. Não demonstrado que o autor tivesse passado por situações constrangedoras a ponto de atingi-la moralmente, não se sustenta o pedido de indenização por danos morais.

Assim, entre os critérios que devem estar presentes para que o

assédio moral se estabeleça estão a repetição, a frequência e a duração, sendo o primeiro deles autoexplicativo. Quanto ao segundo aspecto, estudos de Leymann (1996) demonstram que a prática de assédio moral deve ocorrer com uma frequência de, no mínimo, uma vez por semana. Há consenso internacional de que, em não havendo esta frequência média, não se pode considerar a ocorrência como sendo assédio moral, mas alguma outra prática similar (COMBALBERT; RIQUELME-SÉNÉGOU, 2006, p. 77 e 78).

Leymann (1996) apresenta ainda ensinamentos em relação à duração dos ‘ataques’ que devem estar ocorrendo por um período não inferior a seis meses, salvo em situações extremas de violência psicológica. Esse prazo sugere permitir que um quadro de sofrimento e mal-estar psicológico se instale para que o assédio moral esteja configurado.

Além dos já mencionados, há outros aspectos que também caracterizam o assédio moral, como a intencionalidade, sobre a qual há controvérsia entre os estudiosos, prevalecendo, entretanto, o pensamento da corrente majoritária e da jurisprudência, que reforçam a necessidade de haver intenção na conduta do assediador, de desestabilizar emocionalmente a vítima, para que se possa falar em assédio moral.

## 2.4 Direcionamento do assédio moral: origem e destino

No que tange ao direcionamento, a prática de assédio moral deve ser analisada sob duas perspectivas distintas: uma em relação a quem se destina, e outra, de quem se origina a atitude. Freitas (2008, p. 32) aduz que “o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes e entre pares”.

### 2.4.1 Quanto ao agente do qual se origina

Quanto ao agente do qual se origina, Lazzari e Sartori (2009, p. 288-291) ensinam que o assédio moral se classifica em *vertical* (descendente e ascendente), *horizontal* ou *misto*. Verifica-se o assédio moral vertical, quando praticado por indivíduos que se encontram em uma relação jurídica de superioridade e subordinação, sendo descendente quando praticado por quem ocupa cargo hierarquicamente superior contra seu subordinado, e ascendente quando ocorre em sentido contrário, ou seja, quem age é o subordinado, com o intuito de sabotar

a chefia do seu superior.

Quando praticado por pares, o assédio moral será horizontal. Nessa modalidade, assediador e assediado não estão conectados por uma relação de subordinação, mas se encontram no mesmo nível hierárquico.

O assédio moral misto, por sua vez, ocorre quando o empregado assediado é atingido, concomitantemente, por seus pares e pelo superior, verificando-se, desse modo, a presença de três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

Independentemente de onde se origine, a conduta reiterada de expressar palavras, gestos e comportamentos com a intenção de ferir e humilhar o outro, é capaz de provocar destruição psicológica e causar ofensa à personalidade, à dignidade humana e à integridade mental ou mesmo física do trabalhador assediado. Hirigoyen (2002, p. 52) confirma o exposto:

Em todos os casos de assédio moral encontraremos histórias de sofrimento, relações hierárquicas assimétricas, falta de transparência e de diálogo, uso abusivo do poder, ameaças recorrentes e sistemáticas, discriminações e intolerância que põem em risco as condições de segurança, a saúde e o emprego.

426

#### 2.4.2 Quanto ao agente ao qual se destina

Quanto a quem se destina, o assédio moral será individual se a conduta se dirigir contra uma única vítima e, coletivo se contra um grupo de trabalhadores. Em ambos os casos, poderá originar-se de um superior hierárquico, um subordinado, um par, ou até mesmo, de um grupo de trabalhadores, reiterando-se nesse último caso, que normalmente iniciado por um único agente, o qual vai ganhando aliados em virtude de seu poder de persuasão e convencimento ou da posição de liderança ocupada naquele grupo.

### 2.5 Condutas que configuram o assédio moral

Há uma extensa lista de práticas que podem caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho. Transcreve-se na sequência, um rol exemplificativo de situações, apresentado por Nascimento (2011, p. 14-15):



- I. desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima;
- II. críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional;
- III. comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes;
- IV. apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador;
- V. isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas;
- VI. descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional;
- VII. exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada;
- VIII. alegação pelo agressor, quando e se confrontado, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções;
- IX. identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada.

Imperioso destacar ainda o que João (2006, p. 29) define como inatividade compulsória, a qual enseja do assediador, de modo intencional, uma conduta que afasta o trabalhador de suas próprias funções. Nessa situação, existe trabalho a ser realizado, contudo o empregado é impedido de executá-lo, sendo-lhe, muitas vezes, repassadas tarefas incondizentes com a função ou cargo ocupados. A inatividade compulsória é uma das causas de justa causa do empregador que levam à rescisão indireta do contrato de trabalho, previstas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## 2.6 Práticas que não podem ser confundidas com o assédio moral

É primordial que não haja dúvida quanto aos atos que caracterizam o assédio moral e aqueles que não se enquadram nessa configuração, evitando-se, dessa sorte, que a máquina judiciária seja movimentada de modo desnecessário.

Conforme tem sido abordado, o assédio moral caracteriza-se pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos. “A agressão moral e pontual [...] pode até ensejar uma indenização por danos morais, mas não se confunde com a prática do assédio moral” (NASCIMENTO, 2002, p. 323).

Em primeiro tom, cabe aclarar que condutas como revistas íntimas, controle de tempo de utilização dos sanitários, vigilância de *e-mails* sem a ciência do trabalhador e investigação da saúde e da vida privada do empregado, apesar de serem capazes de ensejar danos morais, não irão configurar o assédio moral.

Ainda, não configura assédio moral o conflito entre colegas e/ou chefias, visto que desacordos são corriqueiros e podem, até mesmo, ser úteis para o ambiente organizacional, uma vez que podem ensejar mudanças positivas no ambiente laboral. Hirigoyen (2002, p. 24) discorre sobre esse aspecto:

Mesmo que as situações de conflito sejam desagradáveis e inoportunas para a empresa, o conflito é útil, pois se origina da necessidade de mudança, que permite mobilizar energias, modificar alianças e reunir pessoas.

Outra situação que não se enquadra no conceito de assédio moral é o estresse diário vivenciado no ambiente laboral. Algumas profissões apresentam, naturalmente, propensão a um desgaste físico e emocional mais acentuado que outras, como ocorre nas atividades exercidas por profissionais da área médica, de segurança, bombeiros, professores e assistentes sociais. Situações permanentemente estressantes também são inerentes a alguns cargos, especialmente de direção e controle e, do mesmo modo, não caracterizam o assédio moral.

Necessário observar que atos do empregador, imprescindíveis para a organização e gerência da empresa, como avaliações de

desempenho, imposição de metas, cobranças e críticas ao trabalho, se realizados de modo objetivo e respeitoso, são legítimas manifestações do poder diretivo do empregador e, igualmente, não caracterizam o assédio moral.

## 2.7 Consequências do assédio moral para a vítima

A vítima de assédio moral fica exposta a reiterados atos abusivos, que não apenas denigrem seus direitos de personalidade, trazendo consequências, muitas vezes irreversíveis para sua integridade física e psíquica, como também violam a sua dignidade na condição de pessoa humana, interferindo na sua autoestima e produtividade, visto que o ambiente de trabalho se torna tenso e hostil, permeado de pressão psicológica, carreando prejuízos de todas as ordens para a vítima (LAZZARI & SARTORI, 2009, p. 291).

As consequências danosas causadas pelo assédio moral não se limitam ao ambiente de trabalho, mas impactam também nos campos profissional, socioeconômico e familiar, visto que os aspectos negativos que atingem a vítima, como falta de autoconfiança, desânimo e desmotivação, não ficam limitados ao ambiente laboral, mas acarretam reflexos em todos os setores da vida do indivíduo. Para complementar esse entendimento, apropria-se dos ensinamentos de Mendes (2006), que afirma:

[...] deve-se ficar atento para não cair numa cilada emocional que pode destruir emprego, convivência social e familiar, e até mesmo a própria vida. Os danos que o assédio moral pode causar ao empregado são seríssimos.

A prática do assédio moral é capaz de devastar a vida do trabalhador assediado, algumas vezes de forma irreversível.

Os efeitos da convivência constante em um ambiente no qual o trabalhador não se sente recepcionado e acolhido, mas do qual não consegue se desvencilhar, na maioria das vezes por razões econômicas, são inumeráveis. Alkimin (2007, p. 85) declara que

o assédio gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa, desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas empresas.

Lazzari & Sartori (2009, p. 292) complementam o rol, adicionando outras formas de manifestação do sofrimento vivenciado:

[...] o assédio moral gera sofrimento na vida do empregado, com marcas prejudiciais à sua saúde, como depressão, angústia, mal-estar físico e mental, tensão, ansiedade, cansaço, diminuição da capacidade de concentração e memorização, irritação constante, insônia, uso de álcool e drogas, entre outras.

Paulatinamente, as consequências do assédio moral vão instalando-se na vida do trabalhador de todas as maneiras, fazendo surgir outros efeitos, como a perda do prazer de trabalhar, a falta de interesse por outras atividades, a desestabilidade emocional, e o isolamento, que podem culminar no surgimento de doenças, como gastrites, úlceras, arritmias cardíacas, hipertensão, e até mesmo câncer e suicídio nos casos mais gravosos.

Nesse sentido, pertinente a afirmação de Thome (2008, p. 85), que destaca que “as consequências do assédio moral na saúde diferem de pessoa para pessoa, segundo sua capacidade de resistir à pressão e ao estresse, variando desde uma simples dor de barriga até o suicídio”.

Conforme já mencionado, os malefícios provocados pelo assédio moral podem não se limitar ao campo laboral e, neste íterim, é importante observar algumas reações que podem sobrevir devido ao novo comportamento que o indivíduo passa a apresentar, ladeado de insegurança e perda de autoconfiança. Lazzari & Sartori (2009, p. 293) especificam algumas, como o afastamento de colegas de trabalho e de amigos, a desestabilização de casamentos e relações familiares, despesas expressivas com medicamentos, perda de patrimônio, envolvimento com álcool e drogas, conflitos constantes por razões mínimas e, até mesmo, agressões.

Ante todo o exposto, sendo o assédio moral atualmente considerado um dos principais fatores de origem do *stress* profissional, tem recebido especial atenção em âmbito mundial (Alkimin, 2007, p.85). Assim, de extrema relevância o estudo do tema na seara jurídica, em virtude dos incontáveis prejuízos que é capaz de deixar na vida do indivíduo, podendo até mesmo evoluir para uma incapacidade laborativa permanente.

## 2.8 Consequências do assédio moral para o empregador

A prática de assédio moral, além de tornar o ambiente de trabalho insalubre, dificulta a continuidade da relação de emprego, haja vista tornar-se insustentável e insuportável a convivência diária que o trabalho requer.

Uma das principais consequências que o assédio moral pode ensejar é a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, abaixo transcrito:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Pela análise do artigo, infere-se que a legislação trabalhista não explicita o assédio moral, entretanto, dentre os motivos que podem implicar justa causa para que o empregado possa rescindir o contrato de trabalho e pleitear indenização, apenas as alíneas “c”, “d” e “e” não se perfazem como condutas características de assédio moral.

Nesse âmbito, Thome (2008, p. 135) sustenta que o rol elencado no art. 483 da CLT é taxativo, do ponto de vista doutrinário e jurisprudencial, sendo necessário analisar em quais das situações se enquadra o assédio moral praticado no ambiente de trabalho.

Cabe salientar que, na maioria dos casos, a rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre porque o empregador, ao invés de demitir o trabalhador, passa a ter atitudes de modo a tornar insustentável a

continuidade da relação de emprego, visando a que esse se demita. Desse modo, com a prática reiterada de atitudes hostis, instala-se o assédio moral.

Incontáveis podem ser as atitudes do empregador com o intuito de humilhar o trabalhador, caracterizando o assédio moral, destacando-se o rigor excessivo e a inatividade. O rigor excessivo, de acordo com Alkimin (2007, p.95), resta configurado “quando o empregador desvia a finalidade do poder disciplinar e aplica penalidades incompatíveis com as faltas cometidas e as características do empregado”, o que pode se dar “por meio de revistas pessoais e circuitos internos, de modo a afetar a privacidade do empregado [...]”. A inatividade, por outro lado, conforme destaca Thome (2008, p.140), ocorre quando o empregado é impedido de executar suas funções, sendo colocado em inatividade.

Nessa seara, posiciona-se a 1ª Turma do Egrégio TRT da 12ª Região, em sede de Recurso Ordinário:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A liderança autoritária, o rigor excessivo e a falta de bom trato com os empregados estão dentre os comportamentos ensejadores de assédio moral.

Todas as condutas referidas, além de ensejar a rescisão indireta e a consequente indenização de todas as verbas trabalhistas, em razão do desrespeito às cláusulas contratuais laborais, também são passíveis de ajuizamento de ação condenatória por parte do empregado vítima de assédio moral, podendo pleitear o pagamento de indenização por danos morais, em razão dos prejuízos advindos dessa prática.

### **3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

A Constituição da República reservou espaço de destaque ao Princípio da Dignidade Humana, elencando-o como um dos fundamentos do Estado democrático de direito, no art. 1º, inciso III. Em termos trabalhistas e ambientais, esse dispositivo é complementado pelo artigo constitucional 170, *caput* e inciso VI, o qual dispõe sobre a Ordem Econômica e Financeira, expressamente fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando existência digna a

todos diante da observação de seus princípios, dentre os quais a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado, conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

Cabe ressaltar que os princípios são os sustentáculos da ordem jurídica, e, por conseguinte, qualquer afronta a esses preceitos abarca proporções muito maiores e relevantes do que o seria com as demais normas integrantes dessa estrutura, visto que se estaria atingindo os pilares que dão sustentação a todo o sistema normativo. Consoante o exposto, corrobora o Min. Celso Antonio Bandeira de Mello (*in* RDP 15/283):

[...] violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema [...].”

O enfoque de valorização social e dignidade do trabalho, entretanto, é bastante recente e, de modo geral e global, ao longo da história da humanidade, o trabalho esteve diretamente relacionado à exploração da mão de obra, transferindo-se aos subalternos – primeiramente os escravos, então classificados como coisas –, a realização de tarefas mais árduas, consideradas indignas pelo cidadão livre (VILLELA, 2008, p. 1-2).

As primeiras normas jurídicas trabalhistas que instituíram patamares mínimos de proteção ao trabalhador surgiram no período da Revolução Industrial, em virtude do perigo que assombrava a paz social, advindo das constantes reivindicações da classe trabalhadora. Conforme ensina Villela (2008, p. 3), a sociedade, à época, vivenciava o movimento iluminista, que se contrapunha ao regime absolutista vigente, fazendo surgir o liberalismo econômico, pelo qual o mercado insistia em seguir suas próprias leis, sem qualquer interferência estatal. Nesse cenário, iniciou-se a Revolução Industrial, período no qual o advento das máquinas passou a substituir o trabalho humano. Os efeitos dessas modificações no mundo do trabalho foram drásticos, visto que “a grande demanda de trabalhadores, aliada à pouca oferta de trabalho,

acarretou péssimas condições laborais à classe obreira (reduzidos salários, jornadas de trabalho extensivas, redução da idade mínima para trabalhar, entre outras)". Destarte, visando retomar a paz social e no intuito de oferecer uma compensação ao desequilíbrio existente em razão da hipossuficiência do trabalhador, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho, editando normas de natureza cogente, que constituíam o chamado "*contrato mínimo legal*", o qual deveria ser obrigatoriamente observado pelos sujeitos contratantes. Surge daí o princípio *mater* do Direito do Trabalho: o *Princípio da Proteção do Empregado*.

O ensinamento de Villela demonstra que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no meio ambiente do trabalho foi se construindo e consolidando concomitantemente à concretização do próprio Direito do Trabalho, o qual ocupa, presentemente, o patamar de direito social, nos termos do art. 6º da Ordem Constitucional, pressupondo a ideia de trabalho digno. Todos os princípios contemplados pelo Direito Trabalhista atual têm como corolário precípuo o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

434

## 4 RESPONSABILIDADE CIVIL

Nos primórdios da civilização, a responsabilidade por ilícitos cometidos era una, não havendo distinção entre responsabilidade civil e penal. As sociedades primitivas eram regidas pelos costumes, e, quando os indivíduos se sentiam ofendidos, a reação contra o agressor ocorria instantaneamente, de forma direta, violenta e coletiva, possuindo características unicamente de vingança.

Naquele período não existia o Direito, e as formas cruéis de penalização praticadas sucessivamente fizeram emergir a necessidade de formas mais brandas de reparação dos danos, posto estar havendo a dizimação de muitos núcleos familiares. Assim, o caráter coletivo foi substituído pelo individual, não mais se justificando punir quem não fora o autor do ilícito.

Paulatinamente, o poder público percebeu ser muito mais vantajoso, financeiramente, substituir a pena, baseada na Lei de Talião, por uma compensação econômica, fazendo erigir uma etapa novel,



denominada “composição voluntária”, na qual o agressor tinha a opção de reparar o mal causado à vítima, compensando-a com o pagamento de certa quantia em dinheiro ou entrega de bens (CAVALCANTI, 2002, p. 19).

No entanto, somente se evidencia um princípio geral regulador da reparação do dano, norteador do instituto da responsabilidade civil, com a introdução da *Lex Aquilia*, o qual foi, segundo Venosa (2003, p. 19), “um plebiscito [...] que possibilitou atribuir ao titular de bens o direito de obter o pagamento de uma penalidade em dinheiro de quem tivesse destruído ou deteriorado seus bens”. A partir deste diploma é que surge a responsabilidade extracontratual, também denominada aquiliana.

O aperfeiçoamento dos estudos acerca da responsabilidade civil se deu com o Direito Francês, que inicialmente adotou a teoria da responsabilidade subjetiva, isto é, a imprescindibilidade do critério da culpa para que houvesse a reparação dos danos. Posteriormente, com o avançar das pesquisas que aconteciam paralelamente ao desenvolvimento industrial, a Teoria da Culpa revelou-se insuficiente para atender a novas demandas que se impunham com o progresso, fazendo surgir a Teoria do Risco, pela qual a responsabilidade passa a ser encarada sob o enfoque objetivo, ou seja, de que todo risco deve ser garantido, independentemente da existência ou comprovação de culpa ou dolo (AMORIM, 2005).

A Teoria do Risco não exclui a Teoria da Culpa, e as duas passam a coexistir, influenciando a maioria das legislações desde aquela época até os dias atuais.

#### 4.1 Conceito de responsabilidade civil

No que tange à definição da responsabilidade civil, esta deve comportar dois polos, conforme explicita Diniz (2012, p. 49), “o objetivo, onde reina o risco criado, e o subjetivo, onde triunfa a culpa”.

Entretanto, apesar de existirem divergências doutrinárias, uma vez que autores há que pendem para apenas uma das vertentes, a responsabilidade civil está indubitavelmente relacionada à noção de reparação do dano, e por meio dela se busca a restituição ao *status quo* anterior à ofensa, contexto no qual o responsável fica exposto às consequências de sua conduta danosa.

Portanto, a definição de responsabilidade civil deve abranger em sua estrutura, além da questão da culpa (responsabilidade subjetiva) e a do risco (responsabilidade objetiva), a obrigação de reparar o dano causado pela prática de um ato ilícito.

De acordo com Gonçalves (2011, p. 21), se uma obrigação não for cumprida, haverá a violação de um dever jurídico originário, surgindo daí a responsabilidade, ou seja, o dever de compor o prejuízo causado pelo não cumprimento da obrigação.

Danos ou prejuízos podem advir tanto de atos lícitos como de atos ilícitos, no entanto somente na segunda hipótese surge o dever de reparação, uma vez que somente esses compreendem atos violadores do direito (ALMEIDA, 2007, p. 58).

A legislação civil brasileira restringe os atos lícitos e ilícitos a apenas quatro artigos (185 a 188), sendo apenas o primeiro deles referente aos atos lícitos. No art. 186, o legislador preocupou-se em definir os atos ilícitos ao dispor “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Torna-se oportuno salientar que o Código Civil, no seu art. 187, deixa expresso que o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, também comete ato ilícito.

O ato ilícito pressupõe, portanto, uma conduta comissiva ou omissiva do indivíduo. Esse dispositivo é complementado pelo art. 927, que prescreve a consequência da prática de um ato ilícito, qual seja, o dever de reparação pelo dano causado a outrem.

Ante a leitura desses artigos, manifesta a compreensão de que todo aquele que pratica um ato ilícito de que resulte prejuízo, seja ele comissivo ou omissivo, deve suportar as consequências do seu procedimento, uma vez que surge para a sua vítima o direito de buscar a tutela jurisdicional com vistas ao ressarcimento pelos danos sofridos.

Assim, diante dessa discussão, depreende-se que a responsabilidade surge da necessidade de restabelecer as mesmas condições em que a vítima se encontrava, ou seja, de “restituir-lhe o

*status quo ante*, de modo a minimizar seu sofrimento” (GONÇALVES, 2011, p. 375).

Chega-se desse modo, à definição de responsabilidade civil, como sendo a consequência jurídico-patrimonial que surge a uma pessoa pelo descumprimento de uma obrigação, do qual resulte dano, seja esse patrimonial ou extrapatrimonial.

#### 4.2 Responsabilidade civil contratual e extracontratual

O dano pode ser causado pelo descumprimento de uma obrigação contratual ou pela infração de um dever legal. Provindo do inadimplemento de um contrato, resta caracterizada a responsabilidade civil contratual. Por outro lado, decorrendo da inobservância de uma lei, está-se diante da responsabilidade civil extracontratual, também denominada *aquiliana*, conforme expõe Cavalcanti (2002, p. 25).

Independentemente da fonte e dos aspectos inerentes a cada uma delas, ambas se findam no dever de indenização, que decorre da inobservância de um dever de conduta.

Nesta seara, ensina Ueda (2012) que,

na responsabilidade contratual a violação é de um dever positivo, qual seja, o de adimplir com as obrigações pré-pactuadas. Na responsabilidade extracontratual, por outro lado, viola-se um dever negativo, o de abster-se da prática de atos geradores de prejuízos a terceiros.

A despeito de a fonte da obrigação ser a lei ou um contrato, o dever de reparação é consequência que se impõe na hipótese de ocorrer qualquer tipo de prejuízo pela sua inobservância.

O Código Civil brasileiro disciplina as duas espécies em dispositivos distintos, adotando de forma explícita a denominada Teoria Dualista.

A responsabilidade extracontratual encontra-se disciplinada de forma genérica nos arts. 186 a 188, e 927 a 954, nos Títulos Dos Atos Ilícitos e Da Responsabilidade Civil, respectivamente; a contratual, por sua vez, está disposta nos arts. 389 e seguintes, no título que trata do *inadimplemento das obrigações*.

Cavaliere Filho (2005, p. 62) ressalta que há uma simbiose entre as duas modalidades, apesar da cisão existente entre si, posto haver regras previstas para a responsabilidade contratual que também são aplicadas à responsabilidade extracontratual, como ocorre em relação aos arts. 393, 402 e 403.

Mais um aspecto relevante quando se projeta a diferenciação entre responsabilidade contratual e extracontratual, reside na questão do *onus probandi* relativamente à culpa, que compete a um dos sujeitos envolvidos. Gonçalves (2012, p. 54) acentua essa distinção ao afirmar que, na responsabilidade contratual, cabe ao credor a obrigação de demonstrar que a prestação não foi cumprida. Nessa hipótese, o devedor só não será condenado à reparação do dano se conseguir provar a ocorrência de alguma das excludentes de ilicitude legalmente admitidas: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior, entre outras a serem analisadas na continuidade.

Na responsabilidade extracontratual, todavia, o ônus da prova recai sobre o autor da ação judicial, o qual deverá provar que o fato se deu por culpa do causador do dano, parte-ré no processo.

Além de determinar a fonte de onde se origina o dever de indenizar, subdividindo-se em responsabilidade contratual da extracontratual, a teoria da responsabilidade também busca aprofundar o entendimento quanto à conduta do agente que possa ter contribuído para a ocorrência do dano, cindindo-se entre responsabilidade subjetiva e objetiva.

### **4.3 Responsabilidade civil subjetiva e objetiva**

Não se define como complexo o entendimento acerca da responsabilidade subjetiva ou objetiva, cuja diferenciação se resume na culpa ou não do agente, ou no risco da atividade exercida. Nessa seara, de acordo com Novaes (2012), “dois são os fundamentos da responsabilização do agente: de um lado, a culpa, baseada na teoria subjetiva ou teoria da culpa, e, de outro lado o risco, fundamentado pela teoria objetiva ou teoria do risco”.

O principal aspecto da responsabilidade objetiva, de acordo com Sampaio (2003), é o fato de o fator culpa não ser essencial para o

surgimento do dever de indenizar, bastando ao agente a assunção do risco de provocar danos a outrem, para que seja responsabilizado na hipótese de conduta danosa. Por outro lado, a responsabilidade civil subjetiva está diretamente relacionada à culpa, surgindo o dever de indenizar pelo comportamento do agente.

Em igual sentido, os arts. 186 e 927, *parágrafo único*, do Código Civil. O primeiro prevê o dolo e a culpa como fundamentos para a obrigação de reparar o dano, remetendo à responsabilidade subjetiva. O segundo, por sua vez, admite a responsabilidade sem culpa, nos casos especificados em lei, ou advindos de atividade que ofereça risco aos direitos de outrem. Seguindo na mesma linha, cabe fazer referência a alguns dos dispositivos do diploma civil que adotam, especificamente, a responsabilidade objetiva: 929, 930, 933, 936, 937, 938, 939 e 940. Além desses, inúmeras leis esparsas perfilham a responsabilidade objetiva, como a Lei nº 8078/90, que regulamenta o Código de Defesa do Consumidor.

Mister mencionar que há divergências doutrinárias no que tange à qual das 2 classificações foi acolhida pelo legislador ao elaborar o Código Civil vigente. Para Tepedino (2004, p. 37), o Código Civil de 2002 adotou “um modelo dualista, no qual convivem a responsabilidade subjetiva e a objetiva”. Souza (2011, p. 184), por outro lado, afirma que “a regra é a responsabilidade objetiva, e a exceção, a subjetiva”. Para Tartuce (2012, p. 458), entretanto, a responsabilidade subjetiva constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, baseada na *teoria da culpa*.

Ante o exposto, conclui-se que, independentemente da espécie de responsabilidade civil, havendo dano, surgirá o dever de reparação. Nesse sentido, imprescindível o conhecimento dos elementos que devem estar presentes para que surja o direito a buscar indenização pelos prejuízos a que a vítima foi submetida.

#### **4.4 Pressupostos da responsabilidade civil**

Independentemente de a ação ou omissão que originou o dano ter sido causada pelo próprio agente, ou por coisas, pessoas ou animais a ele vinculados, a teoria da responsabilidade civil tem como fim precípua determinar o elo existente entre os diversos elementos que compõem o

dever de indenizar.

A doutrina é abrangente em definições de pressupostos da responsabilidade civil, não havendo um consenso doutrinário no que tange aos pressupostos ou requisitos da responsabilidade civil.

Analisando os arts. 186 e 927 do Código Civil, evidenciam-se 4 elementos como essenciais para que a responsabilidade civil se configure: *ação ou omissão, relação de causalidade, dano experimentado pela vítima, e a culpa ou dolo do agente.*

#### 4.4.1 Ação ou Omissão

A conduta humana pode ser causada por uma ação (conduta positiva) ou omissão (conduta negativa). Entretanto, compreende Tartuce (2012, p. 342) que a conduta positiva é a regra e que a omissão só resta configurada se houver uma determinação legal de que determinado ato deva ser praticado.

#### 4.4.2 Relação de causalidade

A conduta é a ação ou omissão do agente, enquanto o resultado é o dano sofrido pela vítima. O nexo de causalidade, por sua vez, é o elo de conexão entre a conduta dolosa ou culposa, e o dano sofrido por outrem. A responsabilidade civil, seja ela objetiva ou subjetiva, somente pode emergir se houver relação de causalidade entre o dano e a conduta do agente.

Na responsabilidade subjetiva, esta conexão é constituída pela culpa *lato sensu*, a qual inclui o dolo e a culpa estrita, conforme prevê o art. 186 do Código Civil. Na responsabilidade objetiva, por outro lado, o nexo causal se manifesta pela conduta, cumulada com a *atividade de risco*, disposta no art. 927, parágrafo único, do mesmo Código.

#### 4.4.3 Dano

Dano, na definição de Venosa (2012, p. 37), “consiste no prejuízo sofrido pelo agente”, podendo ser “individual ou coletivo, moral ou material, [...] econômico e não econômico”. Nas palavras de Cavalieri Filho (2005, p. 96), dano é a “diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima

(honra, imagem, etc.)”, podendo o dano ser patrimonial (material) ou extrapatrimonial (moral).

No que tange ao dano moral, o aspecto relevante é a dor psíquica, moral ou intelectual, ou seja, o intenso sofrimento que advém de incômodos e dissabores que exorbitem ao simples aborrecimento, conforme se depreende da jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina:

Alguns fatos da vida não ultrapassam a fronteira dos meros aborrecimentos ou contratemos. São os dissabores ou transtornos normais da vida em sociedade, que não permitem a efetiva identificação da ocorrência de dano moral. (...). (Paulo de Tarso Vieira, Responsabilidade civil; São Paulo : Saraiva, 2002).  
**O dano moral capaz de ser agasalhado pelo Direito é aquele que fere sobremaneira a pessoa. Meros dissabores decorrentes da vida em sociedade não devem ser erigidos ao “status” de danos morais.** (TJSC, Apelação Cível n. 2013.030087-6, de Meleiro, rel. Des. Saul Steil, j. 13-08-2013). (grifo nosso)

Conforme expõe Cavalieri Filho (2005, 97), a extensão da reparação compreende as denominadas *perdas e danos*, que correspondem tanto ao *dano emergente*, caracterizado pelo que a vítima efetivamente perdeu, quanto ao *lucro cessante*, relativo àquilo que ela deixou de auferir.

#### 4.4.4 Culpa ou dolo do agente

A culpa ou dolo do agente também são aspectos da responsabilidade civil que se extraem do art. 186 do Código Civil.

Tartuce (2012, p. 345) define o dolo como sendo “uma violação intencional do dever jurídico com o objetivo de prejudicar outrem” e Gonçalves (2012, p. 53) explica a culpa como “a falta de diligência”. Assim, tem-se que o dolo é a intenção deliberada de violar um dever jurídico, enquanto a culpa ocorre por falta de zelo e cautela no agir.

Imprescindível destacar que a culpa ou dolo do agente é aspecto inerente unicamente à responsabilidade civil subjetiva, não integrando os pressupostos da responsabilidade objetiva. Assim, a teoria objetiva, também admitida pelo Código Civil, resta restrita aos limites estabelecidos em lei.

Diante do estudo do instituto da responsabilidade civil,

imperioso analisar as possibilidades de defesa que podem ser arguidas pelo causador do dano diante de eventual ação de indenização proposta pela vítima, as quais podem excluir a ilicitude da conduta praticada e, por conseguinte, o dever de indenizar. Assim, na sequência, e de forma concisa, serão abordadas as causas excludentes da responsabilidade civil.

#### **4.5 Causas excludentes da responsabilidade civil**

Em seus dispositivos, o Código Civil não apenas estabelece a responsabilidade civil como também especifica hipóteses em que, apesar da conduta do agente e da ocorrência de dano, haverá a isenção do dever de indenizar. Trata-se das denominadas excludentes de responsabilidade civil, ou excludentes de ilicitude.

As excludentes de responsabilidade, conforme ensina Venosa (2012, p. 86), são situações que a doutrina também denomina de “rompimento do nexo causal”, visto que, por via de regra, estão relacionadas ao pressuposto do nexo de causalidade, o que significa dizer que a vinculação existente entre uma determinada ação e o dano dela advindo é afastada.

São seis as espécies de excludentes de responsabilidade: estado de necessidade e legítima defesa, exercício regular de direito e estrito cumprimento do dever legal, caso fortuito e força maior, culpa exclusiva da vítima, e fato de terceiro.

#### **4.6 O dano moral decorrente do assédio moral e o dever de indenizar**

No desenrolar desta pesquisa, foi possível compreender que a prática do assédio moral causa lesões a bens jurídicos extrapatrimoniais, ou seja, causa danos à vítima. De acordo com Dallegrave Netto (2007, p. 150), o dano “constitui a essência da responsabilidade civil [...]. Sem dano pode até existir responsabilidade penal, mas jamais civil”.

Ressalte-se que os danos extrapatrimoniais, que atingem a dignidade da pessoa humana, são desprovidos de expressão econômica, diferenciando-se dos danos patrimoniais, também denominados danos materiais, não obstante o dano material também poder estar presente, conforme destaca Schweizer (2009, p. 119):



A prática do assédio moral gera profundo abalo de ordem moral e física, com atentado imediato contra a dignidade do trabalhador, causando diversos sintomas como depressão, insônia, despersonalização, distúrbios psiquiátricos, dores generalizadas pelo corpo, etc., que por sua vez também podem levar a danos materiais, como gastos com medicamentos, internações, perda de rendimentos, etc.

Uma das consequências que se vislumbra com a prática do assédio moral é o dano moral, pelo qual cabe indenização, como forma de reparação pela perturbação emocional que é capaz de provocar. Nesse sentido, cita-se trecho de decisão em Recurso Ordinário proferido pela 1ª Turma do TRT 12:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PROCEDIMENTO QUE ATINGE A DIGNIDADE DA PESSOA E O VALOR DO TRABALHO HUMANO. FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO. A instabilidade emocional gerada no empregado submetido a práticas que maculam a sua dignidade e o valor do seu trabalho implica dano moral. Nestes casos é até mesmo presumível a privação do seu bem-estar, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos que ensejam a reparação do agravo.

443

Nascimento (2011, p. 156) compreende que a indenização não passa de uma “forma de atenuação do sofrimento causado, pois após a prática do assédio moral é impossível retornar ao *status quo* que existia antes da lesão”. Desse modo, no entendimento da doutrinadora, não se sustentaria o que alguns autores denominam de *direito de reparação pelo prejuízo causado*, visto que para ela o dano que se instala é irreparável, cabendo tão somente o direito de indenização pelos sofrimentos experimentados.

Schweizer (2009, p. 117) ensina que na legislação trabalhista não há previsão expressa para que haja indenização pelos danos morais advindos de ato ofensivo à dignidade do trabalhador, como ocorre na hipótese de assédio moral. Desse modo, o ressarcimento econômico a que faz jus a vítima encontra respaldo nas normas constitucionais. O dever de reparação encontra amparo nos incisos X e V do art. 5º da Lei Suprema, preconizando que:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a

imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

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

Não se pode olvidar-se da aplicação do Direito Civil como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que aquele não for incompatível com os princípios fundamentais deste, em consonância com o que prevê o parágrafo único do art. 8º da CLT.

#### **4.7 O risco do negócio e a responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador**

Dando sequência ao raciocínio, a análise da responsabilidade civil do empregador e do dever de indenizar a vítima de assédio moral, que no caso em apreço é o trabalhador, deve estar pautada no exame de uma combinação de artigos presentes nos diplomas civil e trabalhista brasileiros.

Preliminarmente, de grande relevância explicitar o art. 2º da CLT, que impõe ao empregador a assunção pelos riscos da atividade desenvolvida, ao preconizar que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, assumindo os riscos da atividade econômica.

Assim, diante do risco assumido pelo empregador com a gestão de seu negócio, quando se analisa o instituto da responsabilidade civil em decorrência de assédio moral, torna-se imperiosa a clareza quanto a tratar-se de uma responsabilidade objetiva, prescindindo da necessidade de se provar que o agente agiu com dolo ou culpa, ou, ao contrário, se a responsabilidade é subjetiva, devendo estar presente a culpabilidade para que o empregador possa ser responsabilizado pelos danos provocados em virtude do assédio moral, seja este praticado por si ou por seus subordinados (PEREIRA, 2001, p. 141).

Como fonte subsidiária do Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, encontra-se disposto no art. 186 do Código Civil, que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência,

violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Imperioso destacar, conjuntamente, o art. 927 do referido código, que afirma que todo ato ilícito que causar dano a outrem deve ser reparado por quem o praticou. Entretanto, o art. 932, III, do mesmo Diploma impõe que a responsabilidade pela reparação civil será do empregador quando os atos forem praticados por seus empregados, ou seja, a reparação ocorreria em face de um ato de terceiro, aspecto também abordado previamente neste capítulo. Transcreve-se o artigo citado:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

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

Complementa-se a abordagem do artigo citado por derradeiro, acrescentando-se à análise o art. 933, que estabelece que “as pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”, o que confirma a compreensão de que o empregador responde pelos atos praticados por seus subordinados, tenha aquela culpa ou não.

A responsabilidade objetiva, conforme mencionado anteriormente, prescinde da comprovação de culpa, assim, diante desse entendimento, somado ao exame dos arts. 186, 927, 932 e 933 do Diploma Cível e do art. 2º do Código Laboral, infere-se que nos casos de assédio moral no meio ambiente do trabalho, seja a conduta praticada pelo empregador, seja de iniciativa de seus empregados, independentemente de culpa, haverá o dever de indenizar a vítima, e o responsável por essa reparação será o empregador.

Autenticando esse entendimento, necessário fazer-se alusão à Súmula nº 341, editada pelo Supremo Tribunal Federal depois de reiteradas decisões reconhecendo a responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados. Prescreve a aludida súmula: “a culpa do patrão ou comitente por ato culposo do empregado ou preposto, é presumida”, o que significa reiterar que, havendo ou não culpa por parte do empregador, este será responsabilizado pelos danos causados pela

conduta de seus empregados.

Assim, infere-se que, se o assédio moral for praticado pelo empregador ou por um de seus empregados, a responsabilidade pela reparação dos danos que desta conduta advierem será sempre do empregador, sendo na segunda hipótese em razão das já abordadas *culpa in elegendo* e *culpa in vigilando*.

Entrementes, cabe observar, conforme ensina Zanetti (2011, p. 155), que, para que o empregador possa ser responsabilizado em face de assédio moral, a prática ou omissão do ofensor tem que ocorrer durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, mesmo que fora do ambiente de trabalho, conforme se depreende do art. 482, alínea “j”, da CLT.

## 5 CONCLUSÃO

446 Findo o estudo acerca do assédio moral no trabalho, compreende-se que a violência psicológica no contexto laboral é prática que acompanha a evolução histórica do trabalho, apresentando características diferenciadas, consoante a conjuntura a que estivesse inserida a cada época.

A prática do assédio moral é capaz de devastar a dignidade humana do trabalhador em todas as áreas da sua vida, visto que as consequências podem impactar também os campos socioeconômico, familiar, social e, certamente, profissional, visto que os aspectos negativos que o atingem, como falta de autoconfiança, medo, desânimo, desmotivação e baixa autoestima têm reflexos para toda a sua vida.

Independentemente da forma como se instale, seja ele praticado dentro ou fora do ambiente de trabalho, de modo físico ou virtual, proceda do empregador ou de colaboradores, em consonância com o Código Civil, o empregador tem a responsabilidade pela reparação dos danos causados, sem que haja a necessidade de se comprovar a culpa na conduta.

Tendo em vista a teoria do risco da atividade e a responsabilidade civil por ato de terceiro, conclui-se que a responsabilidade civil, em face

de assédio moral praticado no ambiente de trabalho, pode ser enquadrada como objetiva, e apenas sucessivamente subjetiva.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.
- ALMEIDA, José Luiz Gavião de. **Temas atuais de responsabilidade civil**. José Luiz Gavião de Almeida (Org). São Paulo: Atlas, 2007.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **RDP 15/283**. Disponível em: <[http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo\\_o\\_principio\\_constitucional\\_da\\_dignidade\\_da\\_pessoa\\_humana\\_no\\_direito\\_do\\_trabalho\\_fabio\\_goulart.pdf](http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo_o_principio_constitucional_da_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_do_trabalho_fabio_goulart.pdf)> Acesso em: 11 out. 2013.
- BARRETO, Margarida M.S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 235p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 18 jun 2016.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em: 18 jun 2016.
- CARROL, B. *The harassed worker*. Lexington, Ma, DC: Heat and Co., 1976.
- CAVALCANTI, André Uchôa. **Responsabilidade civil do transportador aéreo**: tratados internacionais, leis especiais e Código de Proteção e Defesa do Consumidor. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2005.
- COMBALBERT, Nicolas; RIQUELME-SÉNÉGOU, Catherine. **Le mal être au travail: souffrances psychiques, harcèlement moral, stress, agressivité et conflits, violence au travail, burnout**. Paris: Presses de la Renaissance, 2006.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- FILHO, Sergio Cavaliere. **Programa de responsabilidade civil**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GONÇALVES, Pedro Lenza (Coord.). **Direito civil esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone Andreola. *Inovações tecnológicas e a discriminação dos envelhescentes no Mercado de trabalho*. **Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais**. Chapecó: Unoesc, 2012. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/2267/1316>> Acesso em: 15 dez. 2013.

GOULART VILLELA, Fábio. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2008.

GREBOT, Elisabeth. **Harcèlement au travail: identifier, prevenir, désarmorcer**. Paris: Eyrolles Editions d'Organisation, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra**. São Paulo, II, p. 34-50, 2003.

\_\_\_\_\_. Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HÁDASSA, Dolores Bonilha Ferreira. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

HIRIGOYEN. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: La découverte et Syros, 1998.

\_\_\_\_\_. Marie France. **Malaise dans le travail: Harcèlement moral: démeler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001.

\_\_\_\_\_. Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. **Assédio moral: raízes, conceitos e caminhos para a proteção eficaz do trabalhador**. Tese (Doutorado), Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2006, p. 29.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 46.

LAZZARI, Sandra Neli; SARTORI, Tânia Inês. Assédio moral nas relações de emprego no Direito do Trabalho Brasileiro. In: AUGUSTIN, Sérgio (Coord.). **Assédio moral e dano moral no trabalho**. Caxias do Sul/RS: Plenum, 2009.

LEYMANN, Heinz. **La persécution au travail**. Paris: Éditions du Sueil, 1996.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. **Identificando o assédio moral no trabalho. Jus Navigandi**. Teresina, ano 11, n. 913, 2 jan 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigo/7767>>. Acesso em: 11 mar. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 28, n.51, jul./dez.2002. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVAES, Humberto Pollyceno. **Diferenças essenciais entre responsabilidade civil e responsabilidade civil consumerista**. Publicado em 1o abr. 2012. Disponível em: < [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11318](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11318). > Acesso em: 24 jul. 2013.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio Moral no Trabalho. **Suplemento Trabalhista**. São Paulo: LTr, ano 42, 122/06, p.512. 2006.

———. Assédio moral no trabalho. In: AUGUSTIN, Sérgio (Coord.). **Assédio moral e dano moral no trabalho**. Caxias do Sul/RS: Plenum, 2009.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Direito civil: alguns aspectos da sua evolução**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SAMPAIO, Rogério Marrone de Castro. **Direito civil: responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

SCHWEIZER, Marco Aurélio Lopes Ferreira da Silva. Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional. In: AUGUSTIN, Sérgio (Coord.). **Assédio moral e dano moral no trabalho**. Caxias do Sul/RS: Plenum, 2009.

SOUZA, Marcus Valério Guimarães de. Responsabilidade Contratual e Extracontratual. **Universo Jurídico**. Juiz de Fora, 2001. Disponível em: <[http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/803/responsabilidade\\_contratual\\_e\\_extracontratual](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/803/responsabilidade_contratual_e_extracontratual)>. Acesso em: 16 jul. 2013.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 7 ed. vol. 2. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

UEDA, Andréa Silva Rasta. **Responsabilidade contratual: a causalidade do dano (nexo de causalidade) é a mesma na responsabilidade contratual e na extracontratual?**. 2012. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3373, 25 set. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22673>>. Acesso em: 18 jul. 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 3. ed., atual. São Paulo:

Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Direito civil:** responsabilidade civil. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VILLELA, Fábio Goulart. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho.** 2008. Disponível em: <[http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo\\_o\\_principio\\_constitucional\\_da\\_dignidade\\_da\\_pessoa\\_humana\\_no\\_direito\\_do\\_trabalho\\_fabio\\_goulart.pdf](http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo_o_principio_constitucional_da_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_do_trabalho_fabio_goulart.pdf). > Acesso em: 25 out. 2013.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no Trabalho. In: AUGUSTIN, Sérgio (Coord.). **Assédio moral e dano moral no trabalho.** Caxias do Sul/RS: Plenum, 2009.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral e sexual: assédio sexual nas relações de trabalho.** Artigo publicado em 24 ago 2011. Disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/v3/artigo.php?id=97&idCat=2>.> Acesso em: 12 maio 2013.

## JURISPRUDÊNCIA:

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região.** RO: 957420125020 SP 00000957420125020019 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 24/09/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 04/10/2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24861629/recurso-ordinario-ro-957420125020-sp-00000957420125020019-a28-trt-2>.> Acesso em: 26 fev 2014.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho – 12ª Região.** RO0002163-55.2012.5.12.0039, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, GILMAR CAVALIERI, publicado no TRTSC/DOE em 19/11/2013. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=265617>>. Acesso em: 28 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. RO 0004599-26.2012.5.12.0026, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, publicado no TRTSC/DOE em 29/11/2013. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=266369>.> Acesso em: 28 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. RO 0000154-77.2013.5.12.0042, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, JORGE LUIZ VOLPATO, publicado no TRTSC/DOE em 27/01/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=268446>.> Acesso em: 28 fev. 2014. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 12ª Região. RO 0007613-54.2012.5.12.0014, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, MARI ELEDA MIGLIORINI, publicado no TRTSC/DOE em 21/02/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=270595>.> Acesso em: 28 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. RO 0001948-93.2012.5.12.0002, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, publicado no TRTSC/DOE em



31/01/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&tipo=PDF&pidDoc=269207>> Acesso: 27 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. RO 0003101-22.2012.5.12.0016, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, LOURDES DREYER, publicado no TRTSC/DOE em 05/12/2013. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&tipo=PDF&pidDoc=266250>> Acesso em: 28 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. **Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.** TJ-SC, Apelação Cível n. 2013.030087-6, de Meleiro, rel. Des. Saul Steil, j. 13/08/2013. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ABALO+PSICOL%C3%93GICO+N%C3%83O+COMPROVADO>> Acesso em: 12 set. 2013.