



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALEIDE ADORNO TRINDADE KALIL

**O DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR COMO
REPARAÇÃO PELO DANO CAUSADO NA PRÁTICA DO
ASSÉDIO MORAL E O CARÁTER PUNITIVO DA
INDENIZAÇÃO**

Salvador
2013

ALEIDE ADORNO TRINDADE KALIL

**O DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR COMO
REPARAÇÃO PELO DANO CAUSADO NA PRÁTICA DO
ASSÉDIO MORAL E O CARÁTER PUNITIVO DA
INDENIZAÇÃO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de
Direito, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Juliane Facó

SALVADOR
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

ALEIDE ADORNO TRINDADE KALIL

O DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR COMO REPARAÇÃO PELO DANO CAUSADO NA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E O CARÁTER PUNITIVO DA INDENIZAÇÃO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2013

Dedico este trabalho, a minha família, primeiro a meus pais que me transformaram em uma pessoa digna com a criação que me deram, e ao meu marido e filha, pela paciência, pela dedicação, tolerância, e por me mostrar todos os dias de nossas vidas a grande importância e valor da família.

AGRADECIMENTOS

Luz divina e centralizadora de todos nós, Deus, que nos faz seres capazes de realizações.

A professora Juliane Facó, minha orientadora, sempre atenciosa e receptiva, que muito me ajudou com a elaboração dessa monografia.

A amiga e professora Mary Stela Sampaio que muito acrescentou a este trabalho monográfico com a correção vernacular.

Aos colegas, em especial Sara Oliveira, Helena Pabst e Aline Campero, pelas palavras de coragem na hora do cansaço.

A todos da biblioteca, pela dedicação e compreensão, quando de minha busca por material bibliográfico.

A Instituição, muito obrigada por possibilitarem essa experiência enriquecedora e gratificante, da maior importância para meu crescimento como ser humano e profissional.

Um dia veio à peste e acabou com
Toda a vida na face da terra:
Em compensação ficaram as bibliotecas...
E nelas estava meticulosamente escrito
o nome de todas as coisas!

Mário Quintana, 1989

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo estudar o assédio moral, bem como a aplicação da indenização como forma de punição para o assediador, no ambiente de trabalho, imputando-lhe a responsabilidade para arcar com o dano moral. Além de demonstrar quão importante é a dignidade da pessoa humana, princípio protegido pela Constituição Federal de 1988, que contém diversos dispositivos reconhecendo a fragilidade do empregado em relação ao empregador. Por isso, prevê a defesa de seus direitos, principalmente a um ambiente de trabalho sadio sem agressões e humilhações comprometedoras de sua saúde; aplicando pena à condenação pelo pagamento de indenização por dano moral, como forma de punição, conhecido no ordenamento jurídico como *punitive demages*. Essa análise baseia-se em doutrina e jurisprudência, portanto, trata-se um estudo teórico acerca do tema. É oportuno se considerar que a banalização desse fenômeno é consequência de mudanças no cenário das organizações e da competitividade entre os trabalhadores, gerando múltiplos sentimentos: angústia, tristeza, insegurança, medos e culpas, que degradam as condições de trabalho. A prática do assédio moral causa grandes prejuízos à saúde da vítima, com graves repercussões na empresa, previdência social e nos âmbitos social e familiar do trabalhador. Diante disso, imputa-se ao empregador a responsabilidade em arcar com a reparação do dano moral, que com a impossibilidade de retornar ao *status quo ante*, deverá ser condenado a pagar uma indenização arbitrada pelo magistrado, mediante o caso concreto de forma que o agressor, além de não mais incorrer na prática do assédio, também a combaterá no ambiente laboral, inclusive punindo seus prepostos por tais atos. Objetiva-se com esta pesquisa o estudo da indenização punitiva, *punitive demages* no ordenamento brasileiro, utilizando a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial como metodologia para o trabalho.

Palavras chaves: Assédio moral. Indenização. Dano moral. Dignidade.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo estudiar la intimidación, así como la aplicación de la compensación, como castigo por el acosador, en el escritorio, la imputación de la responsabilidad de pagar por los daños. Además de demostrar lo importante que es la dignidad de la persona humana, principio amparado por la Constitución de 1988, que contiene varias disposiciones que reconocen la fragilidad del empleado contra el empleador. Se prevé, pues bien, la defensa de sus derechos, especialmente en un entorno de trabajo saludable sin comprometer las agresiones y humillaciones de su estado de salud, la aplicación de la pluma a la condena por el pago de daños morales, como castigo, el sistema legal conocido como *damages punitiva*. Este análisis se basa en la doctrina y la jurisprudencia, por lo que es un estudio teórico sobre el tema. Debe tenerse en cuenta que la banalización de este fenómeno es el resultado de cambios en las organizaciones y la competitividad entre los trabajadores, generando múltiples sensaciones: ansiedad, tristeza, inseguridad, miedos y culpas que degradan las condiciones laborales. La práctica de la intimidación gran causa daño a la salud de la víctima, con graves consecuencias para las empresas, el bienestar social y el trabajador social y familiar. Por lo tanto, imputable al empleador a asumir la responsabilidad de la indemnización por daño moral, que con la imposibilidad de volver a la situación anterior, será condenada a pagar una indemnización arbitrada por el juez de la causa para que el agresor además de no incurrir en la práctica de acoso, también peleará en el lugar de trabajo, incluyendo castigar tales actos cometidos por sus agentes. Objetivo de esta investigación es el estudio de los daños punitivos, *damages punitivas* en la literatura brasileña, utilizando como metodología de trabajo.

Palabras clave: Intimidación. Indemnización. Daños morales. Diginidade.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
JT	Justiça do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
Rel.	Relator
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 ASSÉDIO MORAL	15
2.1 HISTÓRICO	16
2.2 CONCEITO	19
2.2.1 Técnicas utilizadas pelo assediador	23
2.2.2 O perfil do agressor e da vítima	24
2.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	26
2.3.1 Vertical, horizontal e misto	26
2.4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	29
2.4.1 Atos abusivos	29
2.4.2 Reiteração e duração da conduta	30
2.4.3 Intencionalidade	31
2.4.4 Exclusão	32
2.4.5 Premeditação	32
2.5 AMBIENTE DE TRABALHO	33
2.5.1 Conceito	35
2.5.2 O meio ambiente do trabalho como princípio constitucional	36
3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	40
3.1 LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS	41
3.1.1 No âmbito federal	42
3.1.2 Nos âmbitos estadual e municipal	43
3.1.3 Direito comparado	45
3.2 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL	46
4 DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR	48
4.1 DANOS PATRIMONIAIS OU MATERIAIS	51
4.2 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS OU MORAIS	51
4.3 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	53
4.3.1 Caráter subjetivo	55
4.3.2 Caráter objetivo	57

4.3.3 Do dano moral	59
5 DOS <i>PUNITIVE DAMAGES</i> (INDENIZAÇÃO DE CARÁTER PUNITIVO)	63
5.1 ORIGEM E CONCEITO	63
5.1.1 <i>Punitive Damages</i> na doutrina e no ordenamento brasileiro	65
5.1.2 Aplicabilidade no direito do trabalho	68
5.1.3 Da problemática do enriquecimento sem causa	70
5.1.4 Da valoração da indenização	71
6 CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS	77

1 INTRODUÇÃO

A escolha do tema se deve ao fato da crescente e notória existência de conduta abusiva no ambiente laboral, e com a experiência de mais de 25 anos trabalhando em empresas privadas, convivi pessoalmente com a prática de abusos, sofrendo humilhações e agressões, que felizmente não chegaram a afetar minha saúde psíquica, pois como ocorre com a maioria dos assediados, antes que adoecesse me desliguei da empresa, porém não ajuizei quaisquer ações contra os agressores, preferindo esquecer o assunto.

Prática que atenta contra a dignidade do trabalhador, afetando sobremaneira sua saúde psíquica, apesar de estar nosso ordenamento jurídico fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana. Os efeitos desse abuso trazem consequências para a empresa e para o Estado, pois o agredido com o passar dos dias começa a adoecer, reduzindo sua capacidade laborativa, aumentando os custos da empresa pelas constantes faltas.

Entretanto, o custo maior é do Estado, pois o empregador acaba por transferir o incapacitado para suas expensas, junto à Previdência Social, ou mesmo com os custos dos processos judiciais, quando a estes são garantidos a gratuidade da justiça.

Diante desse fato, constata-se que a maior vítima do assédio, quem realmente sofre consequências nefastas é o trabalhador, que adquire doenças, que muitas vezes não são reconhecidas como ocupacionais. Essas doenças ceifam sua vida profissional, prejudicando seu convívio social, e a autoestima abalada o induz a um estado de depressão irreversível.

Os diversos dispositivos da Constituição Federal de 1988 reconhecem a hipossuficiência do empregado. Por isso prevê a defesa de seus direitos, principalmente a um ambiente de trabalho sadio, sem humilhações comprometedoras de sua saúde física e mental, com graves repercussões na empresa e nos âmbitos social e familiar do trabalhador.

Apesar de se verificar que as empresas sofrem danos, com a doença dos seus empregados vítimas desse abuso, nota-se também, ser cada vez mais frequente essa prática, que é criminosa, por levar à degradação do indivíduo na sociedade,

sem que sejam tomadas quaisquer atitudes de proteção concretas e justas, haja vista que a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados às vítimas dessa violência decorre do poder diretivo, tornando-a nociva, passível de indenização por danos morais.

Faz-se relevante o aprofundamento dessa pesquisa, visando apontar métodos eficientes para que a relação patrão-empregado seja pautada no respeito e harmonia, mister se faz que os empregadores adotem medidas corretas e preventivas, durante todo o vínculo empregatício.

Sendo assim, embora tenha esse estudo o viés de analisar a aplicação da indenização pelo judiciário na ocorrência do dano moral, questiona-se qual a natureza jurídica dessa punição, pois assim o empregador-agressor compensa a vítima, sendo punido pela lesão. As divergências doutrinárias decorrem da problemática do enriquecimento ilícito e as dificuldades encontradas para o judiciário definir e determinar o valor dessa indenização.

Demonstra-se com isso o quão difícil é valorar a dor, o sofrimento e a angústia sofrida pelo trabalhador, cuja finalidade, além de amenizar sua vítima, é, também, conter o agressor para que não volte a cometer atos que possam causar danos a outrem. Mediante o exposto é que o *quantum* precisa ser significativo no patrimônio do ofensor.

Diante dessa explanação, inicia-se esse trabalho, no capítulo 2, pelo histórico e conceito do assédio moral, tratando sobre as técnicas agressoras utilizadas, bem como o perfil do agressor e da vítima; discorre-se sobre a classificação do assédio, que é dividida em vertical, horizontal e misto.

No tópico seguinte, as características do assédio são relatadas, ou seja, atos abusivos, reiteração e duração da conduta, intencionalidade, exclusão e premeditação. Logo após, ainda no capítulo 2, relata-se sobre o ambiente de trabalho, conceito e o direito a este ambiente saudável, como princípio constitucional.

No capítulo 3, será feita uma análise doutrinária, sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, as legislações aplicadas como também, o entendimento jurisprudencial sobre a prática do assédio. Esclarece-se que não há no ordenamento jurídico legislação federal específica sobre a matéria, entretanto nas

esferas municipal e estadual já se vê alguns diplomas nesse sentido. Já no que diz respeito aos tribunais, a jurisprudência vem se pacificando nesse sentido, aplicando punições mais severas, reconhecendo as agressões.

Adentra-se no capítulo 4, tratando dos danos causados ao trabalhador: extrapatrimoniais ou morais, patrimonial ou material e a responsabilidade civil do empregador, tanto de caráter subjetivo, fundada na culpa, quanto de caráter objetivo, sendo suficiente à demonstração da situação danosa e o dano moral.

O 5º e último capítulo, trata sobre o instituto da indenização punitiva, sua origem e conceito, serão dispostos de acordo com o estudo doutrinário e jurisprudencial, sobre o *punitive damages* (indenização de caráter punitivo). Expõe-se sobre sua origem, conceito, referência no ordenamento brasileiro, a valoração dos danos causados, visando evitar o enriquecimento ilícito, e as dificuldades encontradas pelos magistrados para quantificar essa indenização, bem como a sua aplicabilidade na seara trabalhista.

Concluindo, essa pesquisa não tem a intenção de esgotar o assunto, apenas demonstrar quão importante é a dignidade da pessoa humana, a partir do momento que o homem pode e merece ter uma vida digna, com direitos fundamentais protegidos pela Constituição Federal, tendo um ambiente de trabalho sadio, onde ele possa laborar e ganhar seu sustento e de sua família, viabilizando medidas para que o judiciário venha punir, acima de tudo com a aplicação de uma punição justa, capaz de inibir a prática do assédio moral, de forma que o agressor além de não mais incorrer em tal abuso, também o combaterá no ambiente laboral, inclusive punindo seus prepostos por tais atos.

2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, no ambiente de trabalho, é uma realidade brasileira, apesar de existir e ser avocada a todo instante a forte proteção exercida pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos e garantias fundamentais, no Brasil, ainda não existe uma legislação federal específica e determinada que verse sobre o assunto.

O trabalhador, mediante condutas ofensivas e reiteradas, sofre o assédio moral e tem como ofensor seu superior hierárquico e/ou colega de trabalho, que o humilha, deprecia-o, atinge sua honra e sua saúde psíquica.

Por ser humano, o homem, sofre as pressões no decorrer de sua vida, que transformam sua personalidade, e dificilmente ele conseguirá retornar ao que era antes. Por isso, faz-se necessário reconhecer o valor da integridade que o coloca como sujeito de direitos e obrigações, e estabelecer meios para reparar quaisquer violações.

As mudanças na personalidade afetam a competência, o talento e a criatividade do indivíduo, isso pode vir a transformá-lo em uma pessoa destrutiva, em um doente mental ou em um suicida (BARROS, 2009).

As características marcantes da prática do assédio moral são as ocorrências de comportamentos omissivos e comissivos que humilham, constrangem e desestabilizam o trabalhador, afetando sua autoestima e segurança psicológica, tendo como consequência, diversas enfermidades. Esses caracteres representam um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, caracterizar-se como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, conforme art. 20 da Lei 8.213/91¹.

Com relação à vítima, os efeitos desse assédio podem ser desastrosos, além de conduzi-la a demissão, gerando graves dificuldades com o desemprego, pois,

¹ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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

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

doente, esse trabalhador não poderá exercer atividades para o sustento seu e de sua família, passa então a sofrer preconceitos da sociedade.

O julgado pioneiro na Justiça do Trabalho sobre o tema é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Estado do Espírito Santo), conforme se vê da Ementa, a seguir:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhes informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito a indenização por dano moral, por que ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, AC nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sonia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002).

Pode-se verificar que a prática nefasta do assédio também afeta as empresas, já que pode levar o trabalhador à baixa produtividade, absenteísmo², falta de motivação e de concentração, o que aumenta os custos operacionais das empresas e os gastos do Estado com a Previdência Social.

2.1 HISTÓRICO

Na antiguidade, o trabalho escravo não tinha características necessárias para que os homens fossem tratados como trabalhadores, e sim como coisas. Eles não tinham vontade, nem tampouco recebiam tratamento adequado ao ser humano, haja vista que os seus senhores não os reconheciam como homens.

O trabalho escravo decaiu na Idade Média e após a queda do Império romano, as relações predominantes autônomas de trabalho passam a ser as corporações de ofício³, quando o ajuste contratual deixou de ser norma reguladora para ser substituído pelas regras das citadas corporações (BARROS, 2009).

² Prática ou costume de se ausentar de um local onde seria obrigatória sua presença.

³ As Corporações de Ofício eram associações, existentes no final da Idade Média, que reuniam trabalhadores (artesãos) de uma mesma profissão. Existiram corporações de ofícios de diversos tipos como, por exemplo, carpinteiros, ferreiros, alfaiates, sapateiros, padeiros, entre outros.

Os aprendizes celebravam contratos com duração de 2 a 12 anos, período este que o mestre possuía o direito de custódia, alojando-os e alimentando-os, além de lhes ensinar o ofício. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores.

Apesar da decadência das Corporações de Ofício advir desde o século XIV, foi com a Revolução Francesa que elas foram suprimidas, isso se deu por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Outras causas foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos.

A Revolução Francesa, acontecimento histórico acarretou grandes mudanças no setor produtivo, dando origem à classe operária, que em face da liberdade econômica sem limites, viu surgir uma nova forma de escravidão (BARROS, 2009).

A utilização do trabalho das mulheres e das crianças foi possível, porque havia redução do esforço físico ao utilizar as máquinas, o que suplantou a utilização da mão de obra masculina. Entretanto, a exploração das mulheres e das crianças aliado a desumanidade com que os operários eram tratados provocou diversas rebeliões.

A opressão sofrida pelos trabalhadores deu origem à formação de grupos profissionais, promovendo a necessidade do intervencionismo estatal, refletindo-se no aparecimento do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho surgiu no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que exigiu a intervenção do Estado com rigor, legislação imperativa, cogente⁴ e irrenunciável pelas partes.

No Brasil, o Direito do Trabalho tem três períodos marcantes:

O 1º acontece da independência até a abolição da escravatura, marcado pela existência de pouco trabalho urbano.

O 2º ocorre de 1888 a 1930, quando surgem alguns atos legislativos protetivos ao trabalhador, tais como: lei proibindo trabalho dos menores de 12 anos, lei sindical, lei de férias, entre outros.

⁴ É a regra que é absoluta e cuja aplicação não pode depender da vontade das partes interessadas. Tem que ser obedecida fielmente: as partes não podem excluí-la, nem modificá-la.

Porém, no 3º, com a Revolução de 30 e a Era Vargas e o crescimento da industrialização, surge a necessidade de uma disciplina das relações de trabalho. Criou-se então, a Justiça do Trabalho, surgindo assim diversas legislações protetivas importantes como a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, Lei regulando greves, Lei do Repouso Semanal Remunerado, Lei do 13º salário, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

Fez-se relevante ressaltar que, ainda nos dias atuais, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT é a principal fonte regulamentadora do Direito do Trabalho (BARROS, 2009).

Os estudos sobre a prática do assédio moral não são recentes no Brasil, onde o período da escravidão foi marcado por atrocidades e torturas, visando uma produção agrícola intensa (AGUIAR, 2008).

O assédio moral nas relações de trabalho é tão antigo quanto o trabalho, mas só foi identificado como prejudicial, diminuindo a capacidade produtiva, causando doenças e estresse, na última década do século XX. O agressor, normalmente, é um superior hierárquico que provoca um estado de terror tão intenso na vítima, que ela inibe-se à reação, passando a se sentir culpada pelo tratamento recebido (DELGADO, 2009).

Aguiar (2008, p. 71):

(...) afirma que a perseguição pelo assédio inicia-se com a tentativa de adestramento do empregado não adaptável, no mesmo estilo efetuado pela catequese indígena praticada pelos jesuítas, que pode ser considerada como a primeira tentativa de se adequar o perfil do trabalhador às exigências do trabalho.

A vítima é tratada de modo desumano, cruel e degradante e o assediador atinge a dignidade dela, destruindo-a moralmente (GUEDES, 2001).

O objetivo da agressão é desqualificar moralmente a vítima, a fim de induzi-la a reações agressivas, para depois acusá-la pelas consequências dos seus atos, assim justificando a perseguição. Tal comportamento afronta a um direito fundamental, que é a dignidade da pessoa humana.

Segundo Thome (2008, p. 25):

A revolução tecnológica vem transformando de forma drástica as relações de trabalho por todo o mundo, inclusive o fenômeno da globalização vem aumentando as crises de desemprego, provocando uma acirrada concorrência no ambiente de trabalho.

Ocorre, então, uma reestruturação das relações sociais: o homem deixa de ser vinculado ao produto do seu trabalho, por isso as condições de trabalho em todos os âmbitos sociais transformaram-se (SAMPAIO, 2008).

Em tal competitividade, até os direitos previstos na Declaração dos Direitos do Homem⁵ são esquecidos.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado às condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.

As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados às novas políticas de gestão na organização de trabalho vinculadas às políticas neoliberais.

2.2 CONCEITO

Na doutrina são diversas as nomenclaturas utilizadas para o assédio moral, inclusive as utilizadas no direito comparado. Assim, registra-se o fenômeno com as denominações *mobbing*, mais utilizado nos países nórdicos, na Suíça e na Alemanha, mas para Hirigoyen citada por Candy Thomé (2008), "esta expressão diz mais respeito a perseguições coletivas ou a violência ligada ao trabalho". *Bullying*, mais utilizada na Grã-Bretanha para expressar assédio moral entre crianças, porém na Inglaterra, também é utilizada para expressar assédio moral no trabalho; *harcèlement moral*, na França; *murahachibu* no Japão; *emotional abuse* ou *mistreatment*, nos Estados Unidos; assédio moral ou terror psicológico, no Brasil, dentre outros.

⁵ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS
Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

O assédio moral não é um fenômeno típico da pós-modernidade, diz respeito a uma prática que nasceu na era fordista, que se proliferou e se intensificou na era toyotista, ganhando destaque no atual modelo de produção. É preciso que se compreenda que o trabalho realizado sob a prática do assédio ofende o princípio basilar do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana.

Diante dessa triste realidade, o empregado é submetido a humilhações e a abalos que supostamente comprometerão sua saúde física e mental, gerando graves repercussões na empresa, na previdência e nos âmbitos familiar e social.

Essa prática configura-se um mal a ser combatido, por razões sociais e até econômicas, já que degrada e desestimula os empregados, diminuindo sua produtividade.

Os primeiros estudos sobre esse assunto advieram de outros campos de estudo, como a sociologia, a psicologia, a psiquiatria e a medicina do trabalho. Apenas recentemente, em razão da gravidade, generalização e banalização dos casos é que se despertou a atenção do Direito pela matéria, sendo ainda incipiente a teorização a seu respeito pela sociedade (FONSECA, 2007).

Em virtude da globalização, com a imposição de metas a serem alcançadas pelos empregados, é natural que surja um ambiente de competições e cobranças exageradas, levando a casos de assédio moral.

A motivação para a prática assediante pode ser tanto excludente quanto incluyente, sendo às vezes, a forma de impulsionar o empregado a produzir mais, pelo terror psicológico, advindo da constante ameaça de perder o emprego. Não sendo possível prever quantas e quais serão as formas pelas quais o assédio moral poderá se manifestar, pode-se, porém, conceitua-lo sempre que se atentar contra a dignidade e a personalidade do empregado (MUÇOUÇA, 2009).

Conquanto, pode-se dizer que todo assédio moral é discriminatório, pois, a discriminação costuma ser dissimulada porque é proibida por lei, e, normalmente, acaba transformando-se em assédio moral (THOME, 2008).

No ordenamento jurídico brasileiro não existe uma definição específica, a doutrina e a jurisprudência são tímidas nesse sentido, apesar de o fenômeno ser antigo. Entretanto, há na doutrina inúmeros conceitos para assédio moral, porém, como o estudo pioneiro sobre o assunto foi a pesquisa realizada no âmbito da psicologia por

Hirigoyen (2011, p. 67), sua definição é “qualquer conduta abusiva que atente, 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”.

Segundo Pamplona Filho (2010, p. 331) “conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”. Afirmando-se que esse conceito busca um sentido de generalidade, pois o assédio moral pode ser praticado em qualquer ambiente, recebendo uma visão mais dramática nas relações de trabalho, por força da hipossuficiência⁶ de um dos seus sujeitos.

Para Nascimento e Alkimin, (2009, p. 186):

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 à ofensa a personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Conforme pode-se verificar e concluir dos conceitos mencionados, o assédio pressupõe ato doloso do agente, revelando uma intenção antijurídica danosa, propositalmente utilizada pela parte. Demonstrada a intenção danosa o ordenamento jurídico não pode, nem deve deixar que o assediante, violentador da dignidade da vítima, fique impune pelos atos praticados.

Nascimento (2009) explica que o assédio moral é uma das formas de dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Logo, um ato violador de quaisquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral. Nem sempre é necessária a comprovação de dano psíquico para se configurar o assédio, pois a própria conduta lesiona a personalidade do indivíduo, ensejando a obrigação de indenizá-lo.

Para a jurista Guedes (2003, p. 32), o assédio moral significa:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

A prática é reconhecida por diversos órgãos como a Organização Mundial de Saúde (OMS) que a define como: “o uso deliberado de força e poder contra uma pessoa,

⁶ Diz-se de pessoa que é economicamente muito humilde; que não é auto-suficiente.

grupo ou comunidade que causa danos físicos, mentais e morais através de poder ou força psicológica, gerando uma atitude discriminatória e humilhante”.

No psicoterror, a vítima é presa numa armadilha, não sabe do que é acusada, nem que crime cometeu, a única coisa que sabe é que está sendo penalizada por algo, sem meios de defesa, já que não sabe do que se defender o que dificulta sobremaneira sua defesa. Porém, uma questão sobre a qual se debate é a submissão da vítima, compreender esta submissão é de fundamental importância, considerando que, chega-se ao ponto em que as testemunhas da violência não manifestam qualquer compaixão para com a vítima, que é vista como um ser desprezível, que certamente merece o castigo.

Para Hirigoyen (2011), não é apenas o medo de perder o emprego que impede a vítima de se defender, o assediador emprega diversos e variados métodos para imobilizar a vítima.

Não existem condutas típicas caracterizadoras do assédio moral, bastando que a abusividade decorra de atos omissivos ou comissivos. Atos isolados, embora possam constituir uma conduta ilícita, não caracterizam o assédio. Os atos abusivos nem sempre são reiterados, apesar de ilícitos não qualificam o assédio. Uma bronca excessiva, uma agressão verbal ou exposição indevida do trabalhador, pode representar um ilícito trabalhista, sem configurar, entretanto, o assédio.

Há dois tipos de direitos a serem respeitados nas relações de trabalho: econômicos e o da personalidade. Eles são próprios da condição humana, visam dignificar o trabalhador e valorizar seu trabalho; quando ofendido, será suscetível a se responsabilizar pelos danos morais decorrentes (BELMONTE, 2008).

Observe-se que a prática do assédio lesiona a dignidade da pessoa humana, por ela ser o valor supremo da democracia, um fato ou ato lesivo voluntário, dolosamente ou assumindo o risco, poderá engendrar danos morais, conforme infere-se nos artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002⁷.

⁷ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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

Indubitavelmente, o assédio moral reflete na saúde psíquica e/ou mental do assediado, com base nos estudos científicos realizados pelos precursores da tese dessa prática, como o doutor Klaus Niedl, o doutor em psicologia do trabalho Heiz Leymann, pela médica Marie-France Hirigoyen, dentre outros, por volta dos anos 80 e 90 (ZANETTI, 2008).

Isto posto, não se pode falar em qualidade de vida com relações hierárquicas desumanas, nem em igualdade quando o trabalhador é perseguido e humilhado, e tampouco falar em produtividade, quando o trabalhador é um recurso e não uma pessoa.

2.2.1 Técnicas utilizadas pelo assediador

O aumento da violência praticada contra o trabalhador, sobretudo o assédio moral, tem permitido a doutrina identificar condutas que se repetem nesse contexto de lesão a sua integridade física e psíquica.

Os assediadores utilizam-se de diversas técnicas, para desestabilizar a vítima: de relacionamento, o assediador isola a vítima, sequer lhe dirigindo a palavra; sendo excluída de qualquer atividade, o que a impede de manter contato com os colegas de trabalho; na do ataque, os atos são dirigidos para desacreditar a vítima, e desqualificá-la perante os colegas e terceiros, ou mesmo expô-la ao ridículo e à humilhação (MANSUR JUNIOR, 2010).

Dentre essas técnicas identifica-se a recusa da comunicação, ou seja, a comunicação da vítima é limitada; é sempre interrompida quando fala ou repreendida e tratada aos berros. A situação se agrava na medida em que a vítima passa a culpar-se, perguntando-se: “mas o que foi que eu fiz”? A tendência dos colegas por medo ou outro motivo, é de se solidarizar ao agressor e não ao agredido, recusando a comunicação com a vítima.

O objetivo de quem agride é desqualificar outrem moralmente. Tudo pode começar com brincadeiras de mau gosto, pequenas insinuações malévolas, evoluindo para a disseminação de um mal entendido.

Não é muito difícil levar uma pessoa impulsiva, num acesso de cólera, a perder as estribeiras e comportar-se agressivamente. Conduzindo com habilidade a

desqualificação da vítima junto ao grupo, o agressor a induz ao erro para dele tirar proveito, afirmando diante de todos que a vítima “além de louca, joga pedra e por isso é nociva ao ambiente de trabalho” (GUEDES, 2001, p. 133).

Tudo é feito para que se desacredite da pessoa perante o grupo e levá-la a reagir atrapalhadamente, pois, diante de uma humilhação a vítima poderá reagir de modo impensado. Denigre-se sua imagem perante os superiores e julga-se seu trabalho de maneira equivocada e ofensiva, utilizando-se de termos insultuosos e grosseiros, conforme Guedes (2001) já que a agressão consiste, às vezes, em um simples olhar carregado de ódio ou desprezo, suspiros ou dar de ombros.

Para manter a cabeça fora d'água, o perverso tem necessidade de afundar a do outro, para tanto ele procede por meio de toques desestabilizadores, de preferência em público, por vezes íntimos, tomando por vezes como aliado um componente do grupo (HIRIGOYEN, 2011).

Ainda essa estudiosa:

A agressão se dá sem ruído, apenas por alusões, por subentendidos, sem que se possa dizer em que momento ela teve início, ou até se ela realmente existe. O atacante não se compromete muitas vezes reverte a situação, assinalando os desejos agressivos de sua vítima “se você acha que eu estou lhe agredindo é porque você mesmo é que é agressivo!” (HIRIGOYEN, 2011, p. 121)

Os perversos encontram sempre um meio de ter razão, ainda mais quando a vítima já está desestabilizada e, ao contrário de seu agressor, não sente o menor prazer em criar polêmicas. A perturbação a que o agredido é induzida é uma consequência da confusão permanente entre a verdade e a mentira, a que o perverso se apegava e acaba convencendo o outro, que humilhado e confuso tende a desacreditar em si.

2.2.2 O perfil do agressor e o da vítima

Em pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, existe uma descrição bem humorada dos chefes agressivos feita pelas vítimas:

“Pit-Bull” é o chefe agressivo e violento, que demite friamente e humilha por prazer;

“Profeta” é aquele que exalta suas próprias qualidades e tem a missão de enxugar a máquina; por isso demite indiscriminadamente; no entanto, humilha com cautela;

“Troglodita” é o chefe brusco, que não admite discussão, não aceita reclamações;

“Tigrão” esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público; quer ser temido por todos.

“Grande Irmão”, que se aproxima, entra na intimidade do trabalhador; e na primeira oportunidade, usa o que sabe contra o empregado para rebaixá-la ou demiti-lo.

O agressor, em maior ou menor medida, é um sujeito perverso, sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida.

Apesar do assédio moral vertical ser o mais comum, não se deve ficar adstrito ao a este tipo de assédio, praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado, pois como dito sendo essa uma das espécies mais comuns do terror psicológico, é possível até mesmo que o trabalhador seja o agente de assédio moral contra o seu superior hierárquico.

Hirigoyen (2011, p. 145)

A força dos perversos é sua insensibilidade. Não experimentam qualquer escrúpulo de ordem moral. Não sofrem. Atacam com completa impunidade, porque mesmo quando, em revide, os parceiros utilizam defesas perversas, elas já foram escolhidas por não atingirem nunca a virtuosidade capaz de protegê-los.

A vítima, por sua vez, é o empregado ou o superior hierárquico que sofrem as agressões reiteradas e sistemáticas, atingida em sua dignidade e personalidade seja por espírito de perversidade, espírito de competitividade para manutenção do posto de trabalho ou para ocupação de posição financeira e hierarquicamente mais vantajosa.

Apesar da inocência do agredido, as testemunhas da agressão desconfiam dela, seduzidos e fascinados pelo perverso, o grupo não crê na sua inocência, acredita que ela consentiu e, consciente ou inconscientemente, é cúmplice da própria agressão (GUEDES, 2001).

As vítimas parecem ingênuas e crédulas, elas não conseguem imaginar que o outro seja na sua essência um destruidor, elas tentam encontrar explicações lógicas para desfazer um mal-entendido: “Se eu lhe explicar, ele vai compreender e pedir desculpas por seu comportamento!”. Para tirar de si as marcas de seu agressor, as vítimas se fazem transparentes e tentam justificar-se (HIRIGOYEN, 2011, p. 161).

Dessa forma, fica evidente que quase sempre o assediado é um empregado competente, dedicado ao trabalho, que pode despertar a inveja e rivalidade por parte

de seu superior, que teme perder o cargo e o poder, agindo de forma agressiva visando desestabilizar esse empregado.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é classificado doutrinariamente em três modalidades, a saber: assédio moral vertical, horizontal e misto, sobre as quais se discorre a no próximo tópico.

2.3.1 Vertical, horizontal e misto

O assédio moral vertical trata-se da modalidade mais comumente admitida, dada à desigualdade entre os sujeitos envolvidos, estando o empregador em situação privilegiada, pois é o detentor do poder de direção. Quando praticado por sujeito hierarquicamente superior, denomina-se vertical descendente (FONSECA, 2007, p. 37), perpetrado por pessoa com ascendência funcional sobre outra.

Para Belmonte (2008, p. 1332), esse assédio caracteriza-se como a ofensa reiterada ao relacionamento saudável, perpetrada por superior hierárquico ou o próprio empregador contra o trabalhador. O superior se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica; objetivando reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor.

Já para Guedes (2001) trata-se daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, na qual se verifica a destruição psicológica da vítima.

Nesse tipo de assédio, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e mediante eles, a violência é desencadeada, cujo objetivo é destruí-la e afastá-la do mundo do trabalho.

As razões que levam a tal perseguição são, por vezes, o medo que um superior tem de perder o seu cargo, ou quando este tem a necessidade de rebaixar um subordinado para se engrandecer.

Em muitos casos, a empresa tem consciência da forma arbitrária que este superior trata seus subordinados e consente com tal comportamento; esse tipo de assédio é o mais preocupante de todos, pois este trabalhador fica mais desamparado e desprotegido, tendo consequências psicológicas e físicas nefastas.

O assédio moral vertical ascendente é mais raro, acontecendo, por exemplo, quando um superior possui menos conhecimentos técnicos de que um subordinado, ou possui métodos reprovados por este, ou mesmo não procura se impor perante o grupo, levando a um nível de descrédito junto aos seus subordinados.

Convém reproduzir a lição de Guedes (2001, p. 126):

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Já o assédio moral horizontal ocorre quando dois empregados disputam um mesmo objetivo. Uma luta pelo poder é legítima entre indivíduos rivais, quando se trata de uma competição, quando cada um tem sua oportunidade, entretanto, certas lutas são desiguais quando o indivíduo é reduzido a uma posição de impotência para depois ser agredido com total impunidade, sem que possa revidar (HIRIGOYEN, 2011).

Existe também o assédio horizontal, muitas vezes, por motivo de discriminação, tais como racial, sexo, idade, religião, dentre outras. Nele, normalmente acontecem agressões entre colegas e o superior não intervém, acreditando que problemas particulares não dizem respeito à empresa, conquanto esse tipo de conflito afeta a produtividade e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Pamplona Filho (2010, p.332), define o assédio moral horizontal como “aquele praticado entre sujeitos que esteja no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si”.

O conflito horizontal acontece quando um colega agride moralmente o outro e a chefia não intervém, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando

uma das partes interfere na cadeia produtiva da empresa, com faltas constantes ou afastamento por problemas de saúde.

Por fim o assédio moral misto exige a presença do assediador vertical, o horizontal e o assediado. A vítima é atingida por todos os lados. Não é muito difícil de acontecer, ocorre quando o empregado é atacado tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas da mesma linha. Acontece geralmente em um ambiente de muita competitividade interna e má gerenciamento de recursos humanos, bem como em locais de trabalho onde impera a gestão por estresse.

As causas mais imediatas deste tipo de assédio como dito acima são as competitividades, a inveja, preconceito racial, religioso, xenofobia, intolerância pela opção sexual, ou mesmo por ser a vítima pessoa de comportamento diferenciado.

É o que ilustra a seguinte ementa:

DOENÇA PROFISSIONAL. (LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS) ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COMPROVADO. [...] Como suas condições de saúde já não permitiam à produtividade nos níveis almejados, o que, por certo, comprometia os lucros, a solução encontrada foi tornar o ambiente de trabalho insuportável a ponto de levar ao pedido de desligamento e, assim, evitar os custos da dispensa sem justa causa. **As atitudes descritas nos autos tipificam o assédio moral, praticado até mesmo pelos próprios colegas que, certamente, prestigiados pelo novo empregador, a ele se aliaram no comportamento opressivo e humilhante.** TRT-PR-23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006-2ª. TURMA. Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DJPR em 03-02-2006.

Vale ressaltar que as ausências de políticas públicas, no caso das regiões norte e nordeste, obrigando a população a emigrar para o sul e sudeste do país, em busca de uma vida melhor, tornam frequentes os casos de perversidade moral por conta do racismo e da xenofobia.

A estratégia, centrada na pressão psicológica para o cumprimento de metas cada vez mais rigorosas, aliada a jornadas exaustivas e sob a constante ameaça da perda do emprego, revela a face perversa do poder das organizações, conhecida como administração por estresse, e é causa do profundo mal-estar daqueles que trabalham nessas condições (GUEDES, 2010).

Diante do exposto, é imperioso esclarecer que, hodiernamente, a prática do assédio moral não ocorre tão somente entre superior e empregado, mas, sobretudo entre colegas de trabalho, visando a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, ou seu afastamento por motivo de saúde.

2.4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Faz-se relevante que se faça a análise dos elementos caracterizadores do assédio moral para que qualquer conduta não venha a ser considerada como tal, haja vista que essas características são relevantes para a identificação do assédio.

O assédio moral passa a ter uma estreita relação ao conflito quando os atritos prolongam-se por tempo indeterminado e adquirem caráter de diversidade entre as partes, com resquícios de agressão e violência psicológica, mas nem todos os conflitos degeneram em assédio (HIRIGOYEN, 2011).

Esses elementos diferem da doutrina e suas principais características são: atos abusivos, repetição, intencionalidade, duração no tempo, exclusão, premeditação. Observa-se que, a existência de danos psíquicos é questionada doutrinariamente, ou seja, se é necessário ocorrer para que se configure o assédio moral.

Faz-se necessário compreender que o trabalho realizado sob a prática do assédio, ofende o princípio basilar do Estado Democrático de Direito e a dignidade da pessoa humana, assim, diante dessa triste realidade, o empregado é submetido a humilhações e a abalos comprometedores de sua saúde física e mental, com graves repercussões na empresa, na previdência e nos âmbitos familiar e social do trabalhador.

2.4.1 Atos abusivos

O assédio moral, frequentemente, configura-se mediante o ato agressor, caracterizado como um dano à dignidade do trabalhador. São notórios os atos que causam degradação às condições laborais, por isso, não há necessidade da prova direta do dano, uma vez que a mera existência de assédio moral já configura a conduta abusiva aludida, conforme Thomé (2008).

Fonseca (2007) sustenta que com a conduta abusiva, deve-se deduzir que o assédio pressupõe ato doloso do agente. O ato que retrata o assédio não é uma decorrência natural do trabalho, ele deriva da intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho.

A conduta ilícita, fruto do abuso de direito do assediador em relação à vítima, poderá ser do superior hierárquico ou outro empregado, a depender do tipo de assédio. Entretanto, se dessa conduta não puder aduzir o dolo do agente, a próxima característica a ser analisada dissipará quaisquer dúvidas, pois é impensável observar atos culposos reiterados, concluindo assim, que o ato doloso do agente é essencial para que se configure o assédio moral.

Pamplona Filho (2010, p. 333) pontua que a concepção de conduta abusiva aqui utilizada se refere aos abusos de direito como ato ilícito, na forma propugnada pelo art. 187 do vigente Código Civil Brasileiro: “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

O assédio moral viola os direitos da personalidade do indivíduo, por meio de atos atentatórios a sua dignidade e essa conduta pode afetar além da saúde psíquica, aspectos corpóreos do ser humano.

Desta forma, práticas de atos abusivos pontuais não levam necessariamente ao diagnóstico de assédio, já que pode dizer respeito a ato ilícito punível. Entretanto não é fácil identificar o assédio, pois ele é formado, muitas vezes, de pequenas atitudes que vão atacando regularmente o alvo e não de uma vontade brutal, instantânea e perceptível, como se vê numa tortura física (ZANETTI, 2008).

2.4.2 Reiteração e duração da conduta

Outro elemento que configura o assédio moral é a reiteração e duração da conduta, haja vista que um ato único pode caracterizar-se em ilícito, configurando-o em dano moral, passível de indenização, mas não assédio moral (NASCIMENTO; ALKIMIN, 2009). Uma vez que um ato isolado, geralmente, não possui o condão de caracterizar o assédio, segundo posição da doutrina.

Afirma Pamplona Filho (2010) que o dano decorrente de um único ato ofensivo, apesar de não caracterizar o assédio, deverá ser reparado. Isso se justifica já que a ofensa prolongada será capaz de causar danos irreparáveis ao assediado.

A jurisprudência brasileira tem citado a repetição dos atos agressivos como um dos requisitos para configuração do assédio moral.

EMENTA: DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - O assédio moral pode ser definido como a repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou preposto seu, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, tudo com o fim de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego. [...]
TRT 3ª Região - 00679-2008-129-03-00-6 RO Publicado: 23/06/2009 Órgão Julgador: Sétima Turma Juiz Relator: Des. Paulo Roberto de Castro Juiz Revisor: Des. Alice Monteiro de Barros.

Estudiosos no assunto consideram a duração como elemento essencial para a configuração do assédio, porém não há como determinar esse tempo. A doutrina e jurisprudência brasileira se posicionam no sentido de que deve haver a prolongação no tempo da degradação psíquica para haver assédio moral nas relações de emprego (THOME, 2008).

2.4.3 Intencionalidade

Entende-se que deve haver a necessidade de intenção, isto é, faz-se relevante que se comprove a vontade do assediador, que esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas (ZANETTI, 2008).

Neste sentido, vê-se o julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL.

[..] Não obstante a doutrina não conceituar o instituto, há certos elementos que contribuem para a sua configuração, dentre os quais se destacam: violação à imagem ou integridade do trabalhador; violação propositada (degradação deliberada) em que haja a intenção de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador [...]
TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9- ACO-34151-2006-4ª. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 28-11-2006.

Hirigoyen apud Aguiar (2008, p. 77) faz uma análise interessante sobre a incidência do assédio moral com as reestruturações administrativas e a globalização das organizações, colocando a intencionalidade de ser violento como específica da subjetividade do indivíduo, mas não excluindo que tais arranjos administrativos e mercadológicos poderão criar condições para a sua expansão:

Não se pode falar de intencionalidade quanto se trata de sistemas. A intencionalidade vem de pessoas que dirigem ou tiram partido de sistemas

perversos. Não são as reestruturações em si que criam o processo destruidor, mas sempre existirão pessoas com sede de poder que se aproveitará de qualquer modificação ou de qualquer reorganização para subir na empresa.

Thome (2008, p. 38):

[...] a tendência majoritária da doutrina é considerar que a intencionalidade é elemento intrínseco do assédio moral no trabalho, [...] não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade, considera-se que uma solução mais equânime seria considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no trabalho.

Ocorre às vezes, que mesmo uma pessoa agindo intencionalmente não, percebe que está atingindo o indivíduo psicologicamente, sendo necessário o diálogo para que sejam interrompidos os atos hostis. Logo, após esta comunicação, se a prática persistir não se pode negar que havia a intenção.

2.4.4 Exclusão

A finalidade do assédio moral é a exclusão do empregado do seu ambiente laboral, o que pode ocorrer pelo pedido de demissão, afastamento para tratamento de saúde ou a aposentadoria. Este elemento anímico, não pode ser desprezado.

O trabalhador vitimado é isolado dos demais colegas; é impedido de se expressar sem justificativa; é fragilizado, ridicularizado e menosprezado na frente dos colegas; é chamado de incapaz; torna-se emocional e profissionalmente abalado, isso o leva a perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho; tornando-o, mais propenso a doenças e forçado a pedir demissão (SAMPAIO, 2008).

2.4.5 Premeditação

A premeditação também, uma característica comumente citada para configurar o assédio moral, ao que se diferencia uma agressão pontual, que é fruto de uma impulsividade, sem premeditação. Tal elemento caracterizador justifica, uma vez que apenas a perseguição prolongada com premeditação será capaz de causar um impacto psicológico no assediado (NASCIMENTO; ALKIMIN, 2009).

Isso, porém não implica, por certo, que o dano decorrente de único ato ofensivo não venha a ser reparado. O que se quer dizer é que, em síntese, tal conduta danosa não deve ser tida como assédio moral, afirma Pamplona Filho (2010).

2.5 AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, por isso, deve ser salubre, sem agentes que causem danos à saúde física ou psíquica dos trabalhadores (MPT, 2010).

Isto posto, o empregado, quando da realização de um contrato de trabalho, tem assegurado, constitucionalmente, o seu direito à integridade moral, com total proteção (AGUIAR, 2006).

É direito do trabalhador, garantido na Constituição Federal, art. 7º, XXII, art. 200, VI e art. 225, o meio ambiente laboral saudável e o cumprimento desse direito deve ser garantido pelo empregador. A CLT, no seu art. 157, I e II⁸, determina o cumprimento dessas normas, cabendo-lhe, também, instruir os empregados quanto às precauções a tomar para evitar acidentes ou doenças ocupacionais.

As convenções 155 e 161 da OIT foram ratificadas pelo Brasil e tratam da saúde e do ambiente do trabalho, constituindo norma integrante do nosso ordenamento jurídico.

CONVENÇÃO Nº 155 - SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES, 1981.

Dever de formular e pôr em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, para prevenção de acidentes e danos à saúde conseqüentes ao trabalho, que guardem relação com a atividade laboram ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho [...]

CONVENÇÃO Nº 161 - SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO, 1985.

Dever de formular e aplicar política nacional coerente que estabeleça progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, incluindo os do setor público e membros das cooperativas de produção, com as funções de:

⁸ Art. 157 – Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

- Identificação e avaliação dos riscos à saúde nos locais de trabalho;
- [...]

Diante do exposto, o empregador deverá assegurar um local de trabalho saudável, em obediência às normas de saúde e segurança, adotando medidas de proteção individual e coletiva de trabalho.

Por sua vez, o Ministério do Trabalho e Emprego (2010), diz que as empresas estão obrigadas a manter alguns programas e comissões a fim de promover a saúde do trabalhador no seu local de trabalho. As Normas regulamentadoras (NRs), que foram introduzidas pela Portaria nº 3.214 do MTE⁹, são as responsáveis por determinar como cada um desses programas deve funcionar.

De acordo a NR-24¹⁰ do MTE, o empregador é obrigado a proporcionar o ambiente do trabalho com condições adequadas de conforto e higiene, haja vista que o Direito do Trabalho existe com a finalidade primeira de promover a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, mediante seus princípios básicos e formadores, destacando-se o Princípio de Proteção ou da Tutela do Trabalhador, por se mostrar hipossuficiente.

Destaca-se a preocupação e proteção do meio ambiente de trabalho, como sendo um direito – assegurado constitucionalmente (artigo 225, *caput*, da CF/88) – e um dever do Estado e da coletividade em preservá-lo, com vista à promoção eficaz da dignidade da pessoa humana.

O direito ao meio ambiente garantido de forma expressa no corpo da atual Constituição Federal, e qualificado como fundamental, pela própria intelecção da conjugação dos seus artigos 1º, inciso III¹¹, e 225, *caput*, conclui-se que a abrangência do direito a um meio ambiente de trabalho sadio é bastante ampla e irrestrita, uma vez que produz efeitos por múltiplas fases e de variadas consequências (MPT, 2010).

⁹ PORTARIA MTB Nº 3.214, DE 08 DE JUNHO DE 1978

Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

¹⁰ NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

¹¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

2.5.1 Conceito

Etimologicamente, meio ambiente significa aquilo que rodeia “*ambiens e entis*” Barros (2009). O artigo 3º, I, da Lei nº 6.938/81, definiu como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Entretanto, a Constituição Federal de 1988 trouxe outro conceito, onde ele é dividido em físico ou natural, cultural, artificial e do trabalho, o meio ambiente físico ou natural é constituído pela flora, fauna, solo, água, atmosfera, etc, incluído os ecossistemas – art. 225, § 1º, I, VII)¹².

O meio ambiente cultural constitui-se pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, o meio ambiente artificial é o conjunto de edificações particulares ou públicas, e o do trabalho é o conjunto de condições existentes no local de trabalho, priorizando a qualidade de vida do trabalhador, pontua Santos (2000):

Assim, se o meio ambiente está equilibrado, inclusive o ambiente laboral como meio útil e necessário para que haja direito à vida, com dignidade e qualidade.

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Art. 200 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O conceito de meio ambiente de trabalho não se restringe ao local onde o trabalhador presta o seu serviço, mas, a tudo que envolve direta e indiretamente a localização onde o homem obtém os meios para prover sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema (BESSA, 2009).

Contudo, observe-se que as condições em que se realiza o labor não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado, pois as deficiências

¹² Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

encontradas nas condições em que ele executa suas atividades geram tensão, fadiga e insatisfação, isso tudo provoca o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda na produtividade.

Isso porque a saúde no ambiente de trabalho depende, decisivamente, e como o poder diretivo é exercido; já que tanto o exercício abusivo do poder quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer, mas também potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa (GUEDES, 2001).

2.5.2 O meio ambiente do trabalho como princípio constitucional

Há de se considerar que tudo gira em torno do homem e seu lugar no mundo. Por isso, desde os primórdios dos tempos, discute-se sobre a dignidade humana, buscando-se explicações na religião, na filosofia e na ciência.

Para a filosofia o homem era um animal político e social. Kant citado por Santos (1998), “o homem é um fim em si mesmo, possuindo um valor absoluto, portanto tem uma dignidade a ser respeitada”.

No texto constitucional, no seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana é destacada como fundamento da República Federativa do Brasil. Logo, conclui-se que o Estado existe em função de todas as pessoas e não as pessoas em função do Estado. Assim pode-se avaliar todas as ações estatais, sob o aspecto da constitucionalidade, sem violar a dignidade da pessoa humana (SILVA NETO, 2009).

A norma superior impõe a afirmação da integridade física e psíquica do homem como dimensão irrenunciável, a garantia a sua integridade, mediante mecanismos que possibilitem meios de trabalho e condições existenciais mínimas. A dignidade da pessoa humana é considerada o núcleo essencial dos direitos fundamentais, a fonte ética que dá sentido de valor e de proteção ao homem (COMPARATO, 2008).

Com a Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana chegou ao ápice dentro do ordenamento jurídico, sendo ele a base de todos os direitos constitucionais. Trata-se de um princípio limitador, que no curso da história

surgiu exatamente visando eliminar os excessos que ocorreram com o nazismo e outros atos que atentaram contra a humanidade.

Com o fim da segunda Guerra Mundial, houve reações de todo o mundo diante das atrocidades cometidas pelos nazistas e fascistas. Surgiu então o interesse em proteger os direitos humanos e fundamentais, tomando grandes proporções no mundo jurídico, dando ensejo ao surgimento da ONU, a fim de resguardar o ser humano.

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana nasce para proteger o ser humano, garantindo o viver com dignidade e respeito recíproco. No século XX, o homem buscou a felicidade e viver dignamente, no entanto cabe ressaltar, que o pensar não deve estar voltado só para si, mas também para o outro, visando o bem estar da coletividade (SARLET, 2004).

A dignidade da pessoa humana e o princípio constitucional contemporâneo atingiram toda a humanidade, foi valor jurídico e princípio matricial do século XX. A sua adoção no sistema jurídico estabeleceu uma nova forma de pensar e de relacionar o Direito, tornando-o uma garantia contra todas as formas de abjeção humana. O princípio da dignidade da pessoa humana mudou todo o ordenamento, tendo como objetivo acabar com a mutilação da sociedade.

Para Kant apud Santos (1998) o homem jamais pode ser usado como meio para se alcançar objetivos, pois ele tem sempre seu fim em si mesmo. Diante disso, o ser humano não pode ser empregado como simples meio, objeto de valor, distinguindo-se dos demais por ter racionalidade, sendo capaz de criar e seguir suas próprias leis. Essa concepção filosófica vai de encontro ao uso do homem como coisa ou instrumento, para se alcançar objetivo.

A definição de meio ambiente de trabalho não se limita apenas ao trabalhador que possui uma carteira profissional de trabalho devidamente assinada. Ela deve ser ampla e irrestrita, vez que envolve todo trabalhador que desenvolve uma atividade, remunerada ou não, visto que todos estão protegidos constitucionalmente e tem direito a um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à digna e sadia qualidade de vida.

Portanto, o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desenvolvem suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo

equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, seja homem, mulher, maiores ou menores, o ambiente saudável e seguro é um direito fundamental de todos os trabalhadores (MPT, 2010).

Ora, a dignidade da pessoa não consiste no fato de ser ela, diferentemente das coisas, um ser considerado e tratado, como um fim em si e nunca como um meio para a consecução de determinado resultado. Ela resulta, também, do fato de que, por sua vontade racional, só a pessoa vive em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de se guiar pelas leis que ela própria edita (COMPARATO, 2008).

A Constituição Federal, no seu art. 1º, inciso III, fez desse princípio valor supremo do ordenamento brasileiro; assim um novo modelo, uma nova concepção surgiu, concedendo-lhe superioridade em toda a ordem jurídica.

Diante do exposto, entende-se que, os demais princípios deverão se realizar à sombra do princípio da dignidade da pessoa humana, para que cada ser humano seja respeitado em sua integralidade, assegurando que esses princípios não sejam violados, pois, neste caso, poderão acarretar consequências graves.

Numa breve análise da Constituição Federal de 1988, pode-se perceber que, no que se refere à defesa e proteção da pessoa humana, houve avanços extraordinários, pois o princípio da dignidade da pessoa humana é a base de todo o direito constitucional, surgindo outros direitos fundamentais, tais como: à vida, à liberdade, à educação, à moradia, entre outros, que têm sua origem a partir desse direito.

Segundo Piovesan (2011, p. 287);

[...] infere-se que o valor da dignidade da pessoa humana, bem como o valor dos direitos e garantias fundamentais, vem a constituir princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo sistema jurídico brasileiro.

Observa-se que diversos dispositivos da Constituição Federal/88 reconhecem a hipossuficiência do empregado e prevêm a defesa de seus direitos, principalmente o direito ao trabalho digno, maneira pela qual garante o exercício da democracia, sendo assim, a prática do assédio moral afronta a dignidade humana e é repudiada pelos princípios e regras constitucionais.

Portanto, imprescindível se faz a implantação de políticas preventivas no sentido de eliminar do meio ambiente de trabalho qualquer tipo de conduta degradante, se não

pela consciência de que o terror psicológico é uma prática danosa e desumana que agride a dignidade da pessoa humana, pelo menos pelo senso de manutenção da própria organização (CARVALHO, 2010).

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Alguns autores distinguem os direitos fundamentais dos direitos humanos, embora admitam que sob o prisma histórico esses sejam, originariamente, direito humanos, outros sustentam que são os direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis e nos tratados internacionais (BARROS, 2009).

A raiz etimológica da palavra dignidade provém do latim *dignus* – aquele que merece estima e honra, aquele que é importante (KONDER, 2008). Foi o cristianismo que, pela primeira vez, concebeu a ideia de uma dignidade pessoal, atribuída a cada indivíduo.

A concepção clássica dos direitos humanos é a de que eles consistem numa defesa contra o poder arbitrário do Estado, contra o absolutismo monárquico, ou mesmo de que eles são um direito protetor contra os demais indivíduos.

Os direitos fundamentais abrangem três dimensões: a primeira compreende os direitos e garantias individuais; a segunda, os direitos sociais e a terceira, o direito ao meio ambiente sustentável, classificação divergente na doutrina.

O século XX foi profundamente marcado por duas grandes guerras, pelos horrores efetivamente praticados pelo Estado constituído, especialmente durante o Nazismo. Sua política de racismo, destruição e morte, assegurada por lei, permitiu que fossem ultrapassados limites até então intransitados, necessitando de concreta efetivação dos direitos humanos (MORAES, 2007).

Nos Estados democráticos, na esfera política que são reconhecidos os valores comuns e estabelecidos os princípios fundamentais. O Direito Constitucional representa o conjunto de valores sobre os quais se constrói, na atualidade, o pacto da convivência coletiva.

Segundo Moraes (2007) o respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento do imperativo categórico kantiano, de ordem moral, tornou-se um comando jurídico no Brasil com o advento da Constituição Federal de 1988. Em particular, após o término da Segunda Guerra, em reação às atrocidades cometidas pelo nazi-facismo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas em 1948, enunciava em seu artigo 1º: “Todas as pessoas nascem livres em dignidade e direitos”.

No ordenamento brasileiro, após mais de duas décadas de ditadura sob o regime militar, a Constituição democrática de 1988 explicitou, no artigo 1º, III¹³, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Ela, não é criação da ordem constitucional, embora seja por ela protegida.

¹³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

A Constituição consagrou o princípio e, considerando a sua eminência, proclamou-o entre os fundamentais, atribuindo-lhe o valor supremo de alicerce da ordem jurídica democrática. Isto significa que o valor da dignidade alcança todos os setores da ordem jurídica (MORAES, 2007).

Com relação ao trabalho, o texto universal de 1948¹⁴ dispõe que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Foi elevado ao *status* de direito fundamental na Constituição de 1988, portanto, não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seus direitos fundamentais, em especial a intimidade, inadmissível, contudo, é que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana (SOARES, 2012).

3.1 LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS

O poder legislativo reage às demandas e à evolução da sociedade. Muito raramente, o legislador é capaz de se antecipar às necessidades sociais, para construir um cabedal legal capaz de evitar conflitos que ainda não surgiram, de forma meramente preventiva.

Entretanto, apesar do assédio moral nas relações de trabalho ser tão antigo quanto o próprio trabalho, a legislação federal não dispõe de leis que punam os assediadores devidamente, nas esferas estaduais e municipais também percebe-se, ainda, uma legislação tímida, carente de regulamentação.

3.1.1 No âmbito federal

A legislação federal não cuida do assédio moral no trabalho. No entanto, existem diversas leis em tramitação. Entre eles, destacam-se os seguintes: a) Projeto de lei federal nº 5.970/2001 (introduz disposições aos arts. 483 e 484 da CLT); b) Projeto de lei federal nº 2.593/2003 (introduz alíneas ao art. 483, da CLT); c) Projeto de lei

¹⁴ Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas em 1948.

federal nº 2.369/2003 (define, proíbe o assédio moral, impõe dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas); d) Projeto de lei federal nº 5.887/2001 (tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo alínea “A” ao art. 146 do Código Penal, impondo pena de detenção de três meses a um ano e multa); e) Projeto de lei federal nº 4.742/2001 (também introduz o tipo no Código Penal); f) Projeto de lei federal nº 4.591/2001 (introduz alterações na Lei nº 8.112/1990, proibindo aos servidores públicos a prática de assédio moral contra seus subordinados, com a fixação de penalidades disciplinares).

Normas isoladas aplicáveis a casos específicos e mediante interpretação e integração, podem ser invocadas, para dirimir os casos ocorridos. Ainda que no âmbito federal não se tenha nada além de Projetos de Lei em tramitação nas Casas Legislativas, em alguns Estados e Municípios¹⁵ já há leis coibindo a prática do assédio moral.

É indiscutível a relevância da existência de textos legais que proíbam a prática desse ato, entretanto, o combate a essa crescente violência que causa danos irreparáveis dentro do ambiente laboral não se restringe à existência de normas jurídicas. A prevenção, fiscalização e conscientização são fatores fundamentais para proteger o trabalhador dos efeitos dessa prática (MANSUR JÚNIOR, 2010).

Pamplona Filho apud Sampaio (2008, p. 128): “O ideal é que haja uma política – pública e/ou privada – de combate ao assédio moral, política esta de caráter, obviamente, preventivo, o que evitará, por certo, muita “dor de cabeça” de empregadores e trabalhadores”.

Há também, no âmbito federal, entre outras propostas, sugestões de alteração no Código Penal, a fim de incluir punições efetivas aos assediadores. Um projeto de lei apresentado pretende incluir no código penal o artigo 146-A com a seguinte redação:

Art. 146-A Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

¹⁵ No âmbito municipal, há leis coibindo a prática do assédio moral, aplicáveis aos servidores da administração pública local, como é o caso de São Paulo, Campinas, Iracemápolis e Guarulhos, no Estado de São Paulo, e de Natal (RN). No plano estadual, a Lei nº 3.921/2002, do Rio de Janeiro, proíbe, no âmbito dos três Poderes do Estado, da administração direta, autárquica, fundacional, e indireta, o exercício de qualquer atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho.

Pena - “detenção de um a dois anos.”

Alterações que até o momento não foram efetivamente concretizadas, o que demonstra a pouca importância que se dá ao problema, deixando os trabalhadores sempre a mercê dos seus ofensores.

3.1.2 Nos âmbitos estadual e municipal

Já na área municipal e estadual, há projetos aprovados sobre o assunto em algumas cidades brasileiras, a pioneira foi Itacemópolis – São Paulo, que prevê punição para o assédio moral no âmbito da administração pública municipal. Entretanto, atualmente já existem projetos aprovados no Rio de Janeiro, Brasília, Salvador e Minas Gerais (ZANETTI, 2008).

Pelo fato do assédio moral muitas vezes não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico, à luta judicial é considerada ainda bastante frágil. Por possuir nuances e características desleais e subliminares, a configuração de prova da sua ocorrência fica muito mais difícil. Por muitas vezes, sendo tratado como meros conflitos pontuais e insídias nos locais de trabalho (SAMPAIO, 2008).

A inexistência da tipificação do assédio moral como crime na Constituição Brasileira, pode remeter a falsa impressão de que não se faz possível reagir e, alardear que atos dessa natureza devam ser combatidos, o que demonstra um grande engano, pois, ainda que não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, às vítimas do assédio não estão desprotegidas. Assim, os princípios gerais do direito, como o da proteção à dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal¹⁶, a doutrina e a jurisprudência são utilizados nessa proteção, ou seja, o trabalhador não fica sem proteção (ZANETTI, 2008).

¹⁶ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

Outros fundamentos constitucionais servem como proteção a essa prática, assim pode-se citar os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225 caput¹⁷, os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente laboral seguro.

Por muitos anos houve discussões na doutrina e na jurisprudência acerca da competência para a apreciação do pedido de reparação do dano moral verificado na relação laboral (BELLONI, 2009, p. 272).

A Emenda Constitucional nº 45/2004 dispôs expressamente, no art. 114, inciso VI, que “compete a Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrente da relação de trabalho”. No mesmo sentido, a Súmula nº 736 do Supremo Tribunal Federal¹⁸.

De acordo Peduzzi (2007, p. 41) “até a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, a orientação jurisprudencial assentava-se na impossibilidade de ressarcimento do dano moral”. Entretanto, nossa Carta Magna estabeleceu entre os direitos fundamentais, a indenização por dano moral, encerrando as discussões doutrinárias e jurisprudências, conforme dispõe o artigo 5º, incisos V e X:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Por força do Código Civil Brasileiro de 2002, o dano moral recebeu previsão expressa: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Na esfera trabalhista, a reparação dos danos morais visa à proteção da dignidade do trabalhador. Tem plena aplicação o disposto no artigo 932, III, CCB: “São também responsáveis pela reparação civil: (...) o empregador ou comitente, por seus

¹⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VI - defesa do meio ambiente [...]; Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

¹⁸ Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

empregados, no exercício do trabalho que lhes competir em razão dele” (PEDUZZI, 2007).

Com a necessidade da regulamentação do assédio moral no ordenamento jurídico nacional, importante estudar como o tema é tratado em alguns países da Europa e da América do Sul.

3.1.3 Direito comparado

Os entes internacionais têm uma visão mais contemporânea sobre o assédio moral no ambiente laboral.

O parlamento da União Europeia adotou Resolução, em 2001¹⁹, com isso os Estados membros prestaram atenção ao problema do assédio moral no ambiente de trabalho (PEDUZZI, 2007).

O item 10 da Resolução dispõe:

10. Pede aos Estados membros que, com vistas a lutar contra o assédio moral e assédio sexual no lugar de trabalho, revisem a legislação existente e a complementem, assim como examinem a definição de assédio moral e elaborem uma definição uniforme.

Nos países como Espanha, Itália e Alemanha não há disciplina legal específica sobre o tema. A jurisprudência é que dá respostas a questões referentes ao assunto.

Em 17 de janeiro de 2002, entrou em vigor na França, a Lei de Modernização Social, que disciplinou o assédio moral individual e coletivo; tipificando como crime sujeito a sanção de prisão e multa.

A Lei Básica de Prevenção de Riscos, na Suécia, contém normas em especial de prevenção ao assédio moral. Na Grã-Bretanha, Ato de 1997 disciplina à conduta abusiva, prevendo inclusive, pena de prisão de até seis meses e multa.

Na América do Sul, pode-se verificar que como no ordenamento brasileiro, na Argentina também não existe lei federal sobre a matéria, apenas legislação provincial. No Chile sequer tipifica-se o assédio moral.

¹⁹ Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no local de trabalho (2339/2001(INI)) Texto aprovado em 20 de setembro de 2001.

3.2 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência, com relação ao assédio moral é recente, apesar da falta de legislação específica, o judiciário tem condenado os assediadores utilizando fundamentos constitucionais, pois esse tema acentua-se no princípio da dignidade da pessoa humana, que no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, ambos da Carta Magna (PEDUZZI, 2007).

O julgado indicado como o *leading case* no Brasil sobre a matéria é do Tribunal Regional da 17ª Região – Estado do Espírito Santo, abaixo:

“ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.”(TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel.Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002.

O tema do assédio moral, embora ainda recente, já foi examinado em decisões pela quase totalidade dos Tribunais Regionais nacionais. Os primeiros acórdãos são datados de 2003. Em 2005 já se verificava um substancial aumento em relação a 2004, confirmado pelos julgamentos ocorridos no ano de 2006 e em 2007 (PEDUZZI, 2007).

Algumas decisões mais recentes demonstram que o judiciário está cada vez mais condenando os abusos cometidos:

ASSÉDIO Moral

Indenização. Assédio moral.

O deferimento de indenização por dano moral exige prova cabal e convincente da violação à imagem, à honra, à liberdade, ao nome, ou seja, ao patrimônio ideal da vítima. No caso, há prova suficiente das agressões e maus tratos dispensados pelos supervisores da reclamada a seus comandados. A indenização por dano moral tem por fim reparar, ainda que parcialmente, os danos sofridos, além de inibir a prática do ato ilícito, levando-se em consideração a capacidade econômica do ofensor e as condições pessoais do ofendido. O valor fixado na origem (R\$ 2.000,00) é

razoável e até mesmo modesto. Servirá para minimizar o sofrimento da reclamante, sem lhe causar enriquecimento ilícito, e ao mesmo tempo servirá de lição à reclamada, sem lhe causar a ruína. Mantenho.
(TRT/SP - 01829002720095020010 (01829200901002002) - RO - Ac. 10ªT 20110119023 - Rel. MARTA CASADEI MOMEZZO - DOE 16/02/2011).

ASSÉDIO Moral

Ementa. Assédio moral. Gravação. Licitude.

A gravação ilícita como meio de prova é aquela simplesmente produzida em face da devassa à privacidade ou intimidade de outrem que não a autorizou, o que no entanto não se confunde com a gravação subreptícia de conversa própria sem a anuência ou ciência do interlocutor. É que nesta última hipótese os interlocutores já abriram mão reciprocamente da privacidade e intimidade do que se fala ou se ouve entre eles. O empregado que no ambiente de trabalho grava o assédio moral de seu superior hierárquico mesmo sem sua aquiescência não produz prova ilícita, porque não grava conversa alheia mas conversa própria. Ainda que assim não fosse, tem-se que em audiência o reclamado em nada se opôs.

(TRT/SP - 00006365020105020384 - RO - Ac. 6ªT 20120247458 - Rel. VALDIR FLORINDO - DOE 16/03/2012)

Verifica-se que já foram julgados centenas de casos versando sobre assédio moral pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Têm-se como fatos recorrentes a inação compulsória, humilhações verbais por parte de superiores – inclusive com palavras de baixo calão -, coações psicológicas com a finalidade de adesão do empregado a (pedido de demissão voluntário) PDV ou à demissão, obrigando o assediado a executar tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo ou com o tempo, divulgando comentários maliciosos, prejudicando a saúde mental do trabalhador (PEDUZZI, 2007).

4 DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR

No Brasil, antes da Constituição de 1988, a jurisprudência mostrava-se vacilante, no que dizia respeito à obrigação de indenizar, prevalecendo à ideia de irressarcibilidade do dano moral, embora a doutrina se inclinasse em sentido oposto, defendendo a sua reparabilidade. Tendo sido admitida no texto constitucional, a

compensação pelo dano moral (art.5º, X²⁰) estende-se a outros ramos do Direito, inclusive do Direito do Trabalho (BARROS, 2009).

Todo e qualquer dano causado à saúde do trabalhador deverá ser indenizado pelo empregador, ver artigo do Código Civil:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

No caso de danos materiais, a indenização corresponde à soma das despesas com tratamentos e lucros cessantes, deve então ser paga na forma de pensão mensal ou de uma só vez, à luz do que preceitua o parágrafo único do art. 950²¹ do Código Civil de 2002 - “Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez”.

A princípio, esclarece-se que são absolutamente distintas e autônomas a indenização acidentária, a cargo da Previdência Social, a qual é concedida ao acidentado independentemente de prova de ato ilícito praticado pelo empregador, e a indenização prevista no direito comum, sendo que uma não exclui a outra (DELGADO, 2009).

Com efeito, o benefício pago pela Previdência Social está fundamenta-se na teoria objetiva, pelo que não depende da caracterização da culpa. Nada obsta que o empregado receba, também, a indenização resultante da responsabilidade civil do empregador, esta, sim, decorrente de dolo ou culpa. O que se evidencia, portanto, é que se trata de reparações distintas: uma decorre da teoria do risco, é de responsabilidade da Previdência Social e tem natureza compensatória; a outra advém da responsabilidade civil do empregador, tem natureza indenizatória e se fundamenta na existência de dolo ou culpa.

Isto posto, o seguro social obrigatório, o qual ressalte-se, também é financiado com as contribuições do próprio trabalhador, não exonera o empregador do dever de indenizar o prejuízo causado, quando concorreu para o resultado, por ação ou omissão. E, uma vez reconhecida à existência do dano, cumpre investigar se

²⁰ 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;

²¹ Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

concomitantemente ocorreu dolo ou culpa do empregador, e se houve nexos de causalidade entre o ato ilícito e o prejuízo. Conquanto, quer seja permanente, quer seja provisória a incapacidade do empregado, deve fazer jus ao recebimento da indenização (VENOSA, 2002).

Como a ordem jurídica reconhece o direito ao respeito à vida. Violá-lo gerará um dano que é o prejuízo supremo, isto é, a morte. Então, com fundamento no art. 7º, XXVIII²², da Constituição, Barros (2009) pontua que é possível a condenação por dano moral na hipótese de acidente de trabalho ou doença profissional, uma vez que foi comprovada a conduta dolosa ou culposa do empregador ou seu preposto.

Com relação aos danos morais, a responsabilidade do empregador, subsiste não só nas situações em que fica demonstrada a existência de dolo, mas também de culpa, em quaisquer das suas modalidades, a teor do art. 186 do Código Civil – “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

A fixação de valor da indenização sempre gerou controvérsias, haja vista se tratar de matéria delicada, deixou o legislador, a critério do julgador, para que encontrasse o lado mais humano, mais próximo da razoabilidade e do bom senso, valendo-se da equidade.

O tema vem sendo objeto de acirrada controvérsia doutrinária e jurisprudencial, nada obstante venha se firmando posicionamento no sentido de que a tarifação, ou qualquer estudo matemático não é critério adequado para fixar os danos morais, já que o juiz deverá avaliar a magnitude da lesão sofrida pela vítima, utilizando-se da prova, da realidade que o cerca e das máximas de experiência.

Segundo o jurista Venosa (2002, p. 191):

A falta de legislação específica nessa problemática tem gerado, todavia, decisões díspares e incongruentes. De qualquer modo, a tarifação ou qualquer estudo matemático não é critério adequado para danos morais em geral, porque amordaça a distribuição da Justiça: como é ainda nova a disseminação dessa modalidade de indenização em nossos tribunais, chegar-se-á, certamente, em breve tempo, a balizamento razoável imposto pela própria jurisprudência.

²² XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Concomitantemente ao tema, Delgado (2009), explicita que o montante indenizatório é fixado pelo órgão julgante por meio de um juízo de equidade. Conquanto, há de se observar nessa fixação, os critérios acima expostos, tais como sensatez, equanimidade, isenção e imparcialidade, fixando quantia razoável para a compensação plena do dano sofrido e imposição de sanção ao agressor.

DANO MORAL – INDENIZAÇÃO – VALOR PROPORCIONAL E RAZOÁVEL PARA COMPENSAR O EVENTO DANOSO – é difícil para o julgador avaliar em termos numéricos quanto vale a dor, o sofrimento, a angústia, a humilhação ou a vergonha experimentada por uma pessoa que foi ofendida em seu sentimento pessoal ou a sua integralidade moral. Mas a jurisprudência tem entendido que o valor da indenização do dano moral deve ser proporcional e razoável ao evento danoso. Com base nessa orientação, o juiz deverá tomar o cuidado para não permitir que a indenização do dano moral seja transformada na “indústria do lucro fácil” ou do enriquecimento ilícito. Deverá sempre estar atento que a finalidade da indenização do dano moral é exclusivamente compensatória. Por isso, no momento da fixação da indenização, deverá o juiz observar as circunstâncias em que ocorreu o dano, as condições econômicas e sociais das partes e a repercussão do evento danoso. Não pode o julgador apenas valorar a situação de uma das partes para fixar valor exorbitante. Deste modo, a sentença que fixa a indenização do dano moral em valor desproporcional, deverá ser reformada no sentido de ser ajustado o quantum a patamar razoável e apenas compensatório. Conhecer o recurso. Dar provimento. Unânime (TJDF – ACJ 113.799 – TRJE – Rel. Des. Roberval Casemiro Belinati – DJU 11.02.2000)

A indenização por danos morais em decorrência do assédio moral, somente poderá ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou do seu preposto. Além de consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexos de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima.

4.1 DANOS PATRIMONIAIS OU MATERIAIS

O dano patrimonial implica lesão aos bens materiais, sujeitos à avaliação econômica. Tradicionalmente, define-se como a diferença entre o que se tem e o que se teria, não fosse o evento danoso.

Para Diniz (2011) o patrimônio é uma universalidade jurídica constituída pelo conjunto de bens de uma pessoa, sendo, portanto, um dos atributos da personalidade e como tal intangível.

Já para Barros (2009, p.648) pode-se inferir do art. 950 do Código Civil²³:

Os danos patrimoniais ou materiais compreendem: o dano emergente traduzido pelos gastos feitos pela vítima que deverão ser ressarcidos pelo autor do dano e o lucro cessante constituído de vantagens que a vítima deixou de auferir durante certo período em virtude do dano.

Os danos materiais que a vítima tiver também devem ser ressarcidos, esses dizem respeito àqueles ocasionados pelos danos morais sofridos, que compreendem suas despesas médicas e farmacêuticas e, também, os lucros cessantes (art. 944 e seguintes do Código Civil)²⁴.

O valor desses danos atende ao princípio da reparação integral dos danos; como se trata de dano material, busca-se chegar ao mais próximo possível do valor da perda material sofrida pela vítima.

4.2 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS OU MORAIS

O aprofundamento nos estudos demonstra que os danos extrapatrimoniais, ou seja, morais é o de maior monta sofridos pelo trabalhador na prática do assédio moral.

Como os indivíduos são titulares de direitos personalíssimos, não detém qualquer conotação econômica. Os danos a esses direitos foram chamados de morais, pois atingem atributos valorativos, ou virtudes, da pessoa como ente social, desta forma se considerou que o dano moral dizia respeito exclusivamente à reparação de violações causadas a direitos da personalidade (MORAES, 2007).

Em virtude de dispositivo constitucional expresso no artigo 5º, V e X, é impossível negar à plena reparabilidade dos danos morais no ordenamento brasileiro, porém

²³ Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

²⁴ “Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano”.

existe uma grande divergência em relação à fixação do quantum e os critérios adotados para tal fixação. Com a Constituição de 1988 deparou-se com a ampla reparação do dano moral, que viveu muitos anos sob a sombra do dano patrimonial.

Segundo Barros (2009, p. 648):

O dano à pessoa se resumia, praticamente, na violação do direito à vida e à honra, pois a vida humana tinha um significado diverso do que lhe é atribuído atualmente. Ignoravam as enfermidades mentais, como traumas, complexo, depressões, etc., qualificando-se esses estados como um produto da fatalidade, do azar.

As diversas pesquisas realizadas confirmam que o abuso moral tem repercussões diretas sobre o estado psicofísico das vítimas, podendo conduzi-las à invalidez psicológica, dando amplamente razão àqueles que sustentam a existência de uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho por esse motivo (GUEDES, 2001).

Observa-se, porém, que os efeitos nefastos ao organismo que se submete ao abuso moral no trabalho não se limitam tão somente ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que o organismo se ressinta das agressões. Os danos na esfera emocional atingem efetivamente a vida familiar e social da vítima, e pode desencadear crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica, já que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal do homem.

O assédio moral, por se caracterizar como uma violação mais grave em razão do resultado que produz – danos à higidez mental da pessoa –, deve ser punido com maior rigor (MANSUR JUNIOR, 2010). Por isso, no ordenamento pátrio o dano psíquico tem a mesma tutela que o dano moral, por ser visto como verdadeira cláusula geral da tutela da pessoa humana, estando assim, no rol dos chamados direitos “extrapatrimoniais” (MUÇOUÇA, 2009).

Enfim, o assédio moral, como conduta ilícita, representa violação do dever jurídico de respeito e consideração à pessoa do trabalhador; além de representar motivo de contaminação e degradação do meio ambiente de trabalho que deve ser sadio e equilibrado, inclusive, no que tange às relações interpessoais que imperam na organização do trabalho (NASCIMENTO, 2009).

4.3 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O vocábulo “responsabilidade” é oriundo do verbo latino *respondere*, designando o fato de ter alguém ser constituído garantir algo.

Grandes são as dificuldades em se conceituar a responsabilidade civil, Diniz (2011, p. 51):

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

Já para a teoria clássica, a responsabilidade civil assenta-se em três pressupostos básicos: dano, culpa e relação de causalidade entre o ato e o dano. Nos primórdios da humanidade, os danos infligidos por alguém a outrem, autorizavam de imediato, a reação instintiva por parte do ofendido, que podia fazer sua própria defesa.

O desenvolvimento econômico e industrial deu surgimento a novas teorias, considerando que os danos multiplicaram-se e as vítimas nem sempre conseguiam obter indenização pelos danos sofridos, diante das dificuldades quanto à comprovação da culpa do autor do ato ilícito. A principal dessas novas teorias é a chamada teoria do risco, que visa atender certos casos em que a simples aplicação da concepção tradicional de culpa revela-se insuficiente: trata-se da responsabilidade objetiva, que determina a indenização do empregado, não em razão de um ato culposos, mas em função do empregador possuir um negócio, cujos riscos, por consequência, ele assume (GONTIJO, 2010).

Afirma Diniz (2011, p. 21) que “na responsabilidade civil é a perda ou a diminuição verificada no patrimônio do lesado ou o dano moral que geram a reação legal, movida pela ilicitude da ação do autor da lesão ou pelo risco”. Essa responsabilidade civil pressupõe uma relação jurídica entre a pessoa que sofreu o prejuízo e a que deve repará-lo, deslocando o ônus do dano sofrido pelo lesado para outra pessoa, visando, com isso, garantir o seu direito à segurança, mediante o pleno ressarcimento dos danos que sofreu, restabelecendo-se na medida do possível o *status quo ante*.

A ideia de culpa relaciona-se à responsabilidade, por isso ninguém merece censura ou juízo de reprovação sem que tenha faltado com o dever de cautela em seu agir.

Daí ser a culpa, no entender de Cavalieri Filho (2008) em consonância com a teoria clássica, o principal pressuposto da responsabilidade civil subjetiva.

Por essa concepção clássica, todavia a vítima só obterá a reparação do dano se provar a culpa do agente, o que nem sempre é possível na sociedade moderna, já que quem pratica um ato, ou incorre numa omissão de que resulte dano, deve suportar as consequências do seu procedimento. Trata-se de uma regra elementar de equilíbrio social, na qual se resume, em verdade, o problema da responsabilidade (GONÇALVES, 2008).

O artigo 186 do Código Civil consagra uma regra universalmente aceita: “a de que todo aquele que causa dano a outrem é obrigado a repará-lo”.

Anteriormente ao advento da Constituição Federal de 1988, a legislação civil brasileira, de 1916, seguiu, em princípio, a teoria da responsabilidade subjetiva, e atribuiu à obrigação de reparar o dano àquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem: “Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

O novo Código Civil de 2002 abraçou tanto a teoria da responsabilidade subjetiva quanto a objetiva, além de fixar, no artigo 927, que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (COSTA, 2007).

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

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

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, medindo-se a indenização pela extensão do dano.

Entende-se que, tanto o dano patrimonial, quanto moral, traduz-se na lesão de que alguém é vítima, como consequência de uma ação ou omissão de outrem em qualquer bem ou interesse jurídico, cujo resultado da lesão poderá ter reflexos no campo material ou moral. Diante do exposto, é possível cumular os pedidos de reparação por danos morais e materiais originários do mesmo acontecimento, nos

termos da Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”. Conclui-se, portanto, que a responsabilidade passa a ser objetiva por força da lei.

4.3.1 Caráter subjetivo

Em face da teoria clássica, a culpa era fundamento da responsabilidade. Esta teoria, também chamada de teoria da culpa, ou “subjetiva”, tem como pressuposto a culpa como fundamento da responsabilidade civil. Segundo Gonçalves (2008), caso não haja culpa, supostamente não há responsabilidade.

A essência da responsabilidade subjetiva assenta-se, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito, uma determinada conduta que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características (SALIM, 2005).

A responsabilidade baseia-se na culpa do agente como fundamento e pressuposto da obrigação de reparar. Dessa forma, se não houver culpa, ou se ela não for demonstrada, não haverá o dever de reparação. Faz-se necessário demonstrar a vontade do agente em concreto, ou seja, o dolo; ou a culpa em sentido estrito, resultante da negligência, imperícia ou imprudência (GONTIJO, 2010).

Por sua vez, Pamplona Filho (2001) afirma que a responsabilidade civil subjetiva é a decorrente de dano causado diretamente pela pessoa obrigada a reparar, em função de ato doloso ou culposo. Para esse doutrinador, a responsabilidade civil implica necessariamente a inclusão de um quarto pressuposto cuja característica decorra da conjugação dos seguintes elementos:

a) Ação ou omissão, ou conduta antijurídica

Trata-se de qualquer comportamento humano voluntário, omissivo ou comissivo, contrário a ordem jurídica, sem necessidade de indagar se houve ou não o propósito de malfezer, bastando que o agente viole um dever jurídico para gerar o dever de indenizar.

Para Diniz (2011, p. 56):

“a ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro [...], gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado”.

A indenização deriva de uma ação ou omissão do lesante que infringe um dever legal, contratual ou social, isto é, se praticado com abuso de direito.

b) Ocorrência do dano

É corolário da responsabilidade civil, além da existência da culpa ou do dolo do agente, a ocorrência do dano, que pode ser de natureza material (recomposição patrimonial) e moral ou imaterial (compensação pecuniária em razão da dor e sofrimento desencadeados pela prática ilícita).

O dano pode ser definido como a lesão que, devido a certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral. Se o dano moral e o material decorrem do mesmo fato, as indenizações serão cumuláveis de acordo súmula 37 do Tribunal Superior de Justiça²⁵.

Nas palavras de Nascimento e Alkimin (2009, p.198-199):

Dano é a lesão a qualquer bem jurídico da pessoa, de ordem material (bens corpóreos e incorpóreos) e mensurável ou apreciável economicamente e de ordem moral (vida, saúde, integridade, intimidade, honra, etc.), este imensurável – afeta a esfera subjetiva e psíquica da personalidade da vítima -, mas que visa a satisfação, a compensação da dor infringida pela conduta assediante e ilícita, e, concomitantemente, a penalização do agente causador para que não reincida na prática ilícita e contrária ao ordenamento jurídico positivo.

Sendo assim, a determinação judicial de pagamento de indenização ou reparação, nada mais é do que o reconhecimento, por parte do órgão jurisdicional, de que houve a ocorrência de um dano, a prática de um ato ilícito, deve-se, então, ser aplicada a penalidade adequada.

c) Nexos de causalidade

Diante da infração de um dever jurídico, mediante de uma ação ou omissão dolosa ou culposa, e desde que danosa, impõe-se ao transgressor o dever de indenizar. Assim se o empregador por ato próprio infligir dano ao empregado, seja material ou moral, por dolo ou culpa, uma vez estabelecido o nexos causal entre a conduta e o

²⁵ São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

dano, ele responderá com base na teoria subjetiva. Para Diniz (2011) o nexos de causalidade é a relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu.

A responsabilidade não pode existir sem a relação de causalidade entre o dano e a ação que o provocou, vínculo designado como nexos causal, de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Todavia, não será necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu, bastará verificar que o dano não ocorreria se o fato não houvesse ocorrido (DINIZ, 2011).

Fazer juízo sobre nexos causal é estabelecer, a partir de fatos concretos, a relação de causa e efeito que entre eles existe, o que deve ser realizado por raciocínio lógico e à luz do sistema normativo. Assim deve ser porque consiste num elo entre os elementos de fato; normativo porque tem contornos e limites impostos pelo sistema de Direito (CAVALIERI FILHO, 2008)

Valler (1995) pontua que a teoria subjetiva tem sido intensamente combatida, pois a ideia de culpa como fundamento da responsabilidade civil sofreu e continua sofrendo uma severa oposição dos objetivistas, isto é, daqueles que desejam ver a responsabilidade civil fundada tão somente em bases objetivas.

4.3.2 Caráter objetivo

Escreve Gontijo (2010) que o desenvolvimento industrial e tecnológico, a multiplicação dos eventos danosos, a hipossuficiência da vítima, bem como a necessidade do reequilíbrio dos patrimônios afetados pelo evento danoso, além dos princípios da equidade e justiça social, fundamentam a imputação objetiva, ela decorre do texto expresso da lei, conjugando os artigos 187 e 927 - Parágrafo Único do CC²⁶ ou da atividade desenvolvida normalmente pelo agente do dano.

A responsabilidade objetiva ao longo do século XX ganhou adeptos e crescente densidade doutrinária. Segundo essa teoria basta o autor demonstrar o dano e a

²⁶ Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

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

relação de causalidade para o deferimento da indenização, ou seja, os riscos da atividade, em sentido amplo, devem ser suportados por quem dela se beneficia.

Na lição de Diniz (2011, p. 68):

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubi emolumentum ibi ônus; ubi commoda, ibi incommoda*)

A ideia é de que o fundamento dessa responsabilidade está na atividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar dano à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiros.

Nesse tipo de responsabilidade prescinde-se totalmente da prova da culpa. Ela é reconhecida independentemente de culpa. Basta que haja relação de causalidade entre a ação e o dano, a atividade é lícita, mas causou perigo a outrem, de modo que aquele que a exerce, por ter a obrigação de velar para que dela não resulte prejuízo.

O que se busca no instituto da Responsabilidade Civil, é a reparação do dano experimentado pela vítima, por parte do causador. Em determinados casos não é possível que a situação volte a ser como anteriormente – *“restitutio in integrum”*, sendo assim, fixa-se a indenização monetária levando-se em conta a extensão e gravidade do dano (CANOSSA, 2012).

Por outro lado, desnecessário dizer que de acordo o disposto no inciso III do artigo 932 do Código Civil²⁷, o empregador será responsável pela reparação civil de seus prepostos, empregados e serviçais no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

Ademais, pela Súmula 341 do STF²⁸, será sempre presumida a culpa do patrão, logo não mais deverá comprovar a culpa concorrente do patrão, porém apenas demonstrar a relação de subordinação entre o agente direto e a pessoa incumbida legalmente de exercer sobre ele vigilância, a existência do dano e que este foi causado por culpa do preposto (CANOSSA, 2012).

²⁷ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

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

²⁸ Presunção - Culpa do Patrão ou Comitente - Ato Culposo do Empregado ou Preposto
É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Já para Guedes (2001):

A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no tocante a indenização, deverá ser imposta, ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou por cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal.

Assim, é irrelevante se o empregador agiu ou não culposamente e concorreu juntamente com seu preposto para o ato ilícito, ou se incorreu na culpa *in eligendo* (má escolha) ou na culpa *in vigilando* (não procedeu a vigilância adequada).

Na prática do assédio moral no ambiente de trabalho, em especial aquele dirigido ao empregado que suporta toda pressão e agressão psicológica em silêncio por temer a perda do emprego e conseqüente desemprego e privação da fonte de sustento, justifica-se a atribuição da responsabilidade objetiva ao empregador. Haja vista que há uma desigualdade econômica entre aquele e esse, bem como o empregador possui capacidade de organização empresarial e de obtenção dos meios de prova, em detrimento do trabalhador (NASCIMENTO e ALKIMIN, 2009).

4.3.3 Do dano moral

O dano moral viveu durante muitos anos sob a sombra do dano patrimonial; a preocupação estava centrada no patrimônio e não na pessoa. O dano à pessoa se resumia, praticamente, na violação do direito à vida e à honra, pois a vida humana tinha um significado diverso do que lhe é atribuído atualmente, (BARROS, 2009).

Inicialmente, faz-se necessário apresentar a etimologia da expressão Dano Moral, sendo: Dano – derivado do latim *damnum*, que significa “todo mal ou ofensa que tenha uma pessoa causado a outrem, da qual possa resultar uma deterioração ou destruição à coisa dele ou um prejuízo a seu patrimônio”. Já juridicamente, dano é usualmente, tomado no sentido do efeito que produz: “é o prejuízo causado, em virtude de ato de outrem, que vem causar diminuição patrimonial” (GUSMÃO e PAIVA, 2008).

Nas palavras de Gusmão e Paiva apud Varela:

[...] o dano é a perda *in natura* que o lesado sofreu, em consequência de certos fatos, nos interesses (materiais, espirituais ou morais) que o direito

violado ou a norma infringida visam a tutelar. É a lesão causada no interesse juridicamente tutelado, que reveste as mais das vezes a forma de destruição, subtração ou deterioração de certa coisa, material ou incorpórea.

Observa-se, portanto, que dano é um vocábulo amplo e traz em seu contexto a noção de prejuízo a um patrimônio, seja no aspecto moral ou no aspecto material, decorrente de um ato que resulta a diminuição de qualquer bem juridicamente protegido.

Portanto, entende-se dano como a lesão sofrida pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal. Ademais, no âmbito dos danos existem duas categorias, a saber, dano patrimonial ou material e extrapatrimonial ou moral, que afeta os direitos fundamentais do ser humano: sua dignidade, intimidade, honra (GALIA e RAMOS, 2012).

Convém definir o que vem a ser a moral, Paiva e Gusmão (2008, p. 20): “Conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada”.

Importante ressaltar também que a moral varia de acordo com o tempo e com o espaço. Como as sociedades sucedem às outras, também as morais se sucedem e substituem uma às outras.

Embora seja verdadeiro que a moral se encontra no homem desde o início da sua existência, também é certo que ela é mutável e se desenvolve e acompanha as transformações das sociedades, ocorrendo à substituição de certos princípios e normas, de certos valores e virtudes por outros (GUSMÃO e PAIVA, 2008).

Neste sentido, o entendimento de Cavalieri Filho (2008):

Á luz da Constituição vigente, podemos conceituar o dano moral por dois aspectos distintos. Em sentido estrito, dano moral é a violação do direito à dignidade. E foi justamente por considerar a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem corolário do direito à dignidade para a Constituição inseriu no seu art. 5º, V e X, a plena reparação do dano moral. Este é, pois, o novo enfoque constitucional pelo qual deve ser examinado o dano moral [...]

Já no entendimento de Nascimento e Alkimin (2009):

O dano moral ou extrapatrimonial não é valorável economicamente, haja vista invadir e afetar a esfera subjetiva e psíquica da personalidade humana, atingindo a honra, a intimidade, a integridade psíquica, a autoestima, enfim, é derivado de práticas que atentam contra o constitucional e universal princípio da dignidade humana, causando na vítima reação psíquica e conseqüente dor, mal-estar e profundo sofrimento.

No âmbito das relações de trabalho, o dano moral ocorrerá quando o ofensor praticar ato lesivo a honra ou boa fama e ofensas físicas do empregado e/ou empregador. Ademais, segundo entendimento de Belmonte (2008) caracterizam-se como danos morais trabalhistas “as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais”. Assim, o empregador responde pelos atos praticados pelos seus empregados e prepostos, por culpa *in vigilando* e *in eligendo*, e pode descontar eventuais prejuízos causados pelo empregado, visto que a doutrina e a jurisprudência majoritárias têm admitido a propositura de ação regressiva contra o empregado que agir com dolo ou culpa. Sobre o tema, o Centro de Estudos Judiciários do Conselho de Justiça Federal, aprovou, em sua 1ª Jornada de Direito Civil, o Enunciado n. 44 (NASCIMENTO, 2011): “Na hipótese do art. 934, o empregador e o comitente somente poderão agir regressivamente contra o empregado ou preposto se estes tiverem causado dano por dolo ou culpa”.

No entender de Nascimento (2011) é necessária a existência de dano para a caracterização do assédio moral por tratar-se de elemento indispensável a configuração do dano moral, que atinge fundamentalmente valores ideais, ligados diretamente ao sentimento de honra e dignidade que cada pessoa natural possui.

Assevera a Justiça do Trabalho na ementa a seguir, a obrigação do empregador/ofensor em indenizar seu empregado/ofendido:

Dano moral. Assédio moral. Constrangimento. Humilhação. Ao empregador é permitido, de forma lícita, utilizar-se de prerrogativa legal de dispensar o empregado sem justa causa ou por justa causa, quando deseja interromper o contrato de trabalho, não lhe sendo permitido, contudo, pressionar, humilhar e repreender demasiadamente o empregado, forçando-o ou constrangendo-o a tomar a iniciativa para o desfazimento do vínculo. A adjetivação insultosa e constante sofrida pelo empregado por parte de seu superior hierárquico ou permitida por ele consubstancia-se em assédio moral, ensejando a reparação do dano ante a humilhação sofrida. (TRT. 9ª R., RO 07607-2003-011-09-00-6, Ac. 18732/2005, Rel. Ubirajara Carlos Mendes, DJ/PR, 26.7.2005)

Aos poucos se percebe que não é mais possível desprezar a existência do assédio moral, e, por essa dor não ser suscetível de valoração econômica, passa-se a sentir necessidade de reparar o dano moral sofrido pela vítima, advindo, assim, o direito à indenização.

Ademais a nossa Carta Magna de 1988, positivou a obrigação de indenizar por parte de quem causar danos a outrem²⁹, bem como designou como competente para julgar ações que versem sobre demandas trabalhistas, à Justiça do Trabalho, através da EC 45/2004³⁰.

5 DOS PUNITIVE DAMAGES (INDENIZAÇÃO DE CARÁTER PUNITIVO)

O assédio moral no âmbito trabalhista não tem recebido tratamento adequado por parte das autoridades, que preferem tratá-lo apenas como dano moral, quando simplesmente deferem uma indenização ínfima, com característica reparatória,

²⁹ Art. 5º [...]

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;

³⁰ "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

porém esse valor sequer repararia o dano material sofrido pelo trabalhador, com suas ausências ao labor, causadas por doenças a que fora acometido.

A aplicação desse novo instituto, que originou-se de países do Common Law, gerando muitas controvérsias entre os doutrinadores pátrios acerca de sua aplicabilidade no ordenamento brasileiro, em especial na seara trabalhista, vê-se no Punitive Damages um meio de se obter uma indenização pelos danos sofridos pela vítima, com caráter punitivo para o ofensor, conseqüentemente este valor não deverá ser ínfimo, pois se assim o for não surtirá o efeito desejado.

Encontram-se várias denominações para o instituto: *presumptive damage*, *exemplary damages*, *punitive damages*, *speculative damages*, *imaginary damages*, entretanto, é possível fazer uma tradução genérica do termo, para Doutrina dos Danos Punitivos.

Enquanto no dano material, o dinheiro funciona como uma forma do ofendido assegurar a reconstrução do *status quo ante*, no dano moral a pecúnia não pode estar vinculada a reparação, conquanto o agredido não tem como reaver as mesmas condições outrora existentes (RESEDÁ, 2008).

O pensamento lembrado por Diniz (2007) retrata o sentimento que experimenta o ofendido:

As tristezas se compensam ou se neutralizam com as alegrias, porém esses fatores de neutralização não são obtidos pela via direta do dinheiro, pois não se está pagando a dor ou a tristeza, mas sim pela indireta, ensejando valores econômico que propiciassem ao lesado do dano não-patrimonial logo que lhe desse uma sensação de bem estar ou contentamento.³¹

Escreve Borges (2012) que nos últimos anos muito se tem produzido na academia brasileira sobre os chamados danos punitivos, nomenclatura oriunda dos *punitive damages* do *common law*. Destaca-se na literatura nacional os livros de Maria Celina Bodin de Moraes, Danos à Pessoa Humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. O problema, entretanto, não é somente do Direito brasileiro, havendo também diversas obras estrangeiras sobre o tema, como Sunstein et al. "Punitive Damages: how juries decide".

O estudo desse instituto tem por finalidade levar ao entendimento que ele deve ser aplicado como punição ao ofensor, com o objetivo de inibir futuras agressões, seja pelo empregador ou seu preposto.

³¹ Este pensamento é de autoria de Orozimbo Nonato e foi citado por Maria Helena Diniz.

5.1 ORIGEM E CONCEITO

O *Punitive Damages* origina-se em textos da Antiguidade como Código de Hammurabi, (mais de 2.000 anos a.C.), o Código Hitita (Séc. XV a.C), a Lei das XII Tábuas, o Código de Manu, e a Bíblia, entretanto, foi na Inglaterra que a doutrina do *punitive damage* moldou-se a forma atual, Andrade (2009).

A doutrina tem sua origem, em meados do século XVII, nos países de origem anglo-saxônica, que adotavam o *Common Law*, que utilizam a jurisprudência como principal inspiração para a aplicação do Direito. Souza (2010) afirma que esse instituto surgiu no *Statue of Coucester*, em 1278, na Inglaterra. Pelos idos de 1760, as cortes inglesas passaram a impor indenizações visando punir os responsáveis pelos danos morais. Salienta-se que o instituto surgiu como remédio para tutelar os direitos civis dos súditos em suas relações com funcionários do governo, cujo comportamento era vexatório e arbitrário. No entanto, os danos punitivos foram perdendo importância. No século XX, tais penas sofrem restrições em sua aplicação, sendo possível apenas em três hipóteses: a administração pública por privar o cidadão de direitos fundamentais; enriquecimento por conduta culposa; ou por previsão legal (MORAES, 2007). Para essa doutrina a indenização decorrente do dano moral, possui duas finalidades: compensar a vítima e punir o autor da lesão, sendo a última sua principal e mais importante característica.

O histórico de aplicação desse instituto nos primeiros julgados se deu nos Estados Unidos, quando foi estabelecida essa punição tem registro no ano de 1784, apenas como função exemplar, *exemplary damage*. Já na Inglaterra o *exemplary damage* veio fortalecer-se apenas em 1964, entretanto, reconhecia-se o direito a indenização às vítimas de danos estimáveis pecuniariamente, pois o dano moral ou o sofrimento mental, não davam ensejo a indenização, portanto verifica-se que não há o que se falar em assédio moral. Apesar da expressão *punitive damages*, se reconhecia o papel punitivo da indenização, com propósito de compensar a vítima e não de punir seu ofensor (ANDRADE, 2009).

Concernente aos conceitos formulados doutrinariamente, Souza (2010) define a Doutrina dos Danos Punitivos como: “a oferta de uma determinada soma em

dinheiro superior as expectativas da vítima, o que conseqüentemente irá reparar o dano moral, punindo o autor com o pagamento desta elevada quantia pecuniária”.

Salomão Resedá (2008) também apresenta o conceito dos *Punitives Damages*:

Um acréscimo econômico na condenação imposta ao sujeito ativo do ato ilícito, em razão da sua gravidade e reiteração que vai além do que se estipula como necessário para satisfazer o ofendido, no intuito de desestimulá-lo à prática de novos atos, além de mitigar a prática de comportamentos semelhantes por parte de potenciais ofensores, assegurando a paz social e conseqüente função social da responsabilidade civil.

Com essa espécie de indenização, busca-se imputar ao ofensor, além da necessidade de responder pelos prejuízos causados, arcar com o pagamento de um valor majorado, visando puni-lo pelos danos provocados. Ademais, o instituto não serve apenas como sanção, mas também como demonstração aos potenciais ofensores que ao adotar aquele comportamento, o órgão jurisdicional imporá postura severa para reprimir qualquer ofensa, desestimulando novas condutas danosas (RESEDÁ, 2008).

No entender de Andrade (2009) *punitive damages* é definida como “indenização outorgada em adição à indenização compensatória quando o ofensor agiu com negligência, malícia ou dolo”, com finalidade de punir o ofensor, estabelecer uma sanção que sirva de exemplo para que não repita o ato lesivo, além de dissuadir comportamentos semelhantes por parte de outrem.

Adequado seria, inserir ao vocabulário jurídico brasileiro, a expressão “indenizações punitivas” ou “teoria do desestímulo” para se referir a esse instituto, dando-lhe uma melhor adequação entre a expressão e sua essência, esclarecendo assim seu caráter desestimulador, além da função punitiva.

As expressões adotadas demonstram a necessidade de caracterizar essa indenização como uma punição ao ofensor, procurando coibir ações maléficas contra seus empregados, pois sabedor de que está sujeito a uma penalidade rigorosa, pecuniária, o empregador e/ou seu preposto evitará atitudes assediosas e por conseqüência se terá um ambiente laboral mais saudável.

A prática do assédio moral no Brasil vem crescendo assustadoramente, visando lucro nesse capitalismo globalizado, as empresas cada vez mais vem cobrando de seus empregados atitudes desabonadoras, tendo como finalidade o alcance de

metas, passando por cima de tudo e de todos. Contudo, quando esse empregado não satisfaz ao quanto solicitado, muitas vezes é maltratado, caçoado, desqualificado perante todos os outros colegas, com isso o trabalhador ofendido passa a se sentir humilhado, o que pode levá-lo a desenvolver doenças depressivas ou ao pedido de demissão.

5.1.1 *Punitive Damages* na doutrina e no ordenamento brasileiro

Adentra-se neste tópico com o seguinte questionamento; como a doutrina e ordenamento jurídico brasileiro entende o instituto do *Punitive Damage*?

Em trabalho recente, Borges (2012), conclui que no Brasil a aplicação de indenização com caráter punitivo ganhou muitos adeptos, desde os clássicos manualistas, como Caio Mário da Silva Pereira, Maria Helena Diniz e Silvio Rodrigues, até os novos autores de obras voltados para cursos de graduação e concursos públicos, como Sérgio Cavalieri Filho e Silvio de Salvo Venosa, além de outros tantos autores de artigos e monografias. Contrários ao instituto pode-se citar Maria Celina Bodin de Moraes, Adriano Stanley Rocha Souza e Anderson Schreiber, além dos mais clássicos como Orlando Gomes, Pontes de Miranda e José de Aguiar Dias.

No ordenamento brasileiro, os doutrinadores que reconhecem a aplicabilidade do instituto, sustentam que “a indenização punitiva do dano moral surge como reflexo da mudança de paradigma da responsabilidade civil e atende a dois objetivos bem definidos: a prevenção (através da dissuasão) e a punição (no sentido de redistribuição)” (BORGES, 2012). Esse instituto é aplicado como um misto entre a tutela inibitória e a tutela punitiva.

Em virtude da discussão em torno do caráter da indenização, se compensatório ou punitivo, surgiu a Teoria da Pena Privada³², a qual apresentou indícios da função punitiva e que se demonstrou ser de grande relevância, uma vez que foi necessário procurar argumentos que embasassem reparação do dano moral, que até aquele

³² A teoria da pena privada foi idealizada no início do século XX e recebeu forças em meados do mesmo século, para fundamentar e fortalecer a ideia da reparação do dano moral, neutralizando o argumento moral que a afastava. É assim que, não havendo como submeter a qualquer tipo de aferição em concreto a extensão do dano, o pagamento de quantia em dinheiro pelo ofensor, poderia ter, pura e simplesmente, o caráter de sanção (Maria Celina Bodin de Moraes).

momento poderia ser visto como algo incalculável, já que o sentimento da dor não tinha preço. Desta forma, surgiu então a ideia de indenizar, objetivando a punição do agente causador (MORAES, 2007).

No entendimento de Souza (2010) a Teoria da Pena Privada, também denominada de Teoria do Desestímulo, tem relevante ligação com a doutrina norte-americana dos *Punitive Damages*, a qual possui um modelo de indenização que visa desestimular a prática de um ato lesivo a outrem, tendo como princípio basilar a punição, pois nada mais justo, se o autor age com a intenção de prejudicar o bem-estar da vítima, ao ponto de abalar o seu psicológico, causando sofrimento e dor, deve ser punido de maneira rigorosa. Tal punição deve causar um abalo ao autor do dano, neste caso sofreria um abalo em seu patrimônio. Parte relevante da doutrina brasileira como Caio Mário da Silva Pereira, Maria Helena Diniz e Silvio Rodrigues, defendem um caráter punitivo da reparação do dano, que consiste em dar um sentido punitivo para a indenização, objetivando a punição pelo mal-estar causado à vítima.

O *punitive damages* possui um objetivo muito maior do que simplesmente punir, na realidade ele conduz à meta final que é o desestímulo.

Por outro lado, existe a corrente doutrinária que defende a não utilização do dano punitivo³³, alegando a quebra de autonomia do direito civil e do direito penal, uma vez que a indenização pertencente ao direito civil, com caráter punitivo estaria adentrando na seara do direito penal, que perderia sua autonomia, pois o direito civil estaria aplicando penas. Outro argumento aos que criticam os *Punitive Damages* é o fato de que em virtude dos elevados valores das indenizações, os indivíduos que buscam o enriquecimento sem causa podem se aproveitar deste instituto jurídico.

Neste sentido Moraes (2007) considera o *punitive damages* uma figura anômala, intermediária entre o direito civil e o direito penal, e corrobora que, se aplicado indiscriminadamente a qualquer reparação de danos morais, põe em perigo princípios fundamentais, na medida em que se passa a aceitar a ideia de que a reparação já não se constitui como o fim da responsabilidade civil, mas a ela se atribuem as funções de punição e dissuasão, de castigo e prevenção.

³³ Maria Celina Bodin de Moraes, Adriano Stanley Rocha Souza e Anderson Schreiber,

A autora não exclui totalmente a possibilidade de aplicação da indenização punitiva ao afirmar:

[...] para que se verifique a amplitude do caráter punitivo da reparação pelo dano moral na jurisprudência brasileira, dois critérios, mas do que outros, devem ser levados em consideração: de um lado, a gradação da culpa e, de outro, o nível econômico do ofensor.

Diante das divergências existentes, vislumbra-se que é possível no direito brasileiro a aplicação das indenizações punitivas, apesar de sua origem estar vinculada a um pensamento jurídico diferente do adotado no Brasil, o instituto possui flexibilidade necessária para sua utilização nas decisões judiciais pátrias (RESEDÁ, 2008).

A indenização punitiva com algumas adaptações, com a finalidade de não extrapolar a razoabilidade, pode ser perfeitamente aplicada nas decisões de condenação do assédio moral, haja vista que a atitude danosa provocada pelo empregador deve ser punida severamente, e, a forma mais eficaz é a punição pecuniária, levando-se em consideração que na atualidade o empresariado está cada vez mais capitalista, visando lucro desmedido, portanto a penalidade em forma de pecúnia afetará seu patrimônio, o que provavelmente implicará em um comportamento agressivo em relação aos empregados, ou seja, mesmo que não seja por conscientizar-se do tratamento errôneo e ofensivo que vem praticando, o prejuízo patrimonial será um fator relevante para diminuir ou mesmo cessar tais atitudes.

Nas palavras de Moraes (2007, p. 301):

Admite-se, pois, a figura do caráter punitivo, mas em casos especialíssimos, quando for imperioso dar uma resposta à sociedade, isto é, à consciência social. Requer-se a manifestação do legislador tanto para delinear as extremas do instituto, quanto para estabelecer garantias processuais específicas, necessárias sempre que se trate de juízo de punição. Entende-se como “caso especialíssimo” a conduta particularmente ultrajante, ou insultuosa, em relação à consciência coletiva. Assim o desabamento de um edifício residencial porque construído com material de quinta categoria representa um exemplo de situação ultrajante, a ser punida civil e criminalmente.

Entretanto, não é de causar estranheza ao sistema brasileiro a previsão legal de indenizações com caráter punitivo, já que o Código Brasileiro de Telecomunicações³⁴, já indicava no art. 84 que a aplicação da indenização levando em consideração a situação econômica do ofensor, a intensidade e gravidade da

³⁴ Lei n. 4.117/62 - Art. 84. Na estimação de dano moral, o juiz terá em conta, notadamente, a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e a repercussão das ofensas.

ofensa. Na mesma linha, a Lei de imprensa³⁵ dispunha no seu art. 53 que ao arbitrar valor de indenização o juiz levaria em conta os mesmos pressupostos mencionados na lei anterior.

Concomitantemente, observa-se que quatro critérios são necessários para se estabelecer o montante devido a título de indenização juntamente com a punitiva: a gravidade do delito, capacidade econômica da vítima, grau de culpa e capacidade econômica do ofensor, sendo que os dois últimos refletem o caráter punitivo, haja vista que atacam diretamente a figura do ofensor e não do dano em si.

Portanto, não é de total desconhecimento ao sistema brasileiro de responsabilidade civil o caráter punitivo da indenização, nem mesmo a atribuição do valor pago a este título à vítima, sem configurar, contudo, enriquecimento sem causa.

5.1.2 Aplicabilidade no direito do trabalho

Após a breve explanação sobre a aplicação da indenização punitiva no ordenamento brasileiro, encontra-se a necessidade de demonstrar ou mesmo falar de sua aplicabilidade, ainda de forma prudente na seara trabalhista, em especial como punição ao assédio moral.

O que se vê na contemporaneidade, é um judiciário dividido entre uma punição branda e uma mais severa, sem qualquer pacificação, até porque não há uma norma que regulamente a prática do assédio moral como ilícito, conseqüentemente, cada magistrado aplica ou não uma indenização de forma punitiva, fundamentados apenas em seu juízo de equidade, norteados pelos princípios constitucionais da proteção ao trabalhador, da razoabilidade e proporcionalidade, que nem sempre é o mais justo no caso concreto, vez que, o conceito de justiça pode variar levando em conta fatores como lugar, classe social e outros.

³⁵ Lei n. 5.250/67 – “Art. 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

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

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

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

Conseqüentemente, os empregadores e prepostos que têm praticado o assédio moral para com seus empregados, em virtude da aplicação de indenização por dano moral, sem atentar para o ilícito do assédio moral, que prejudica o trabalhador em sua saúde física e mental, vem acarretando cada vez mais impunidade para a prática do ato.

O julgado do TRT da 4ª Região (RS) demonstra a aplicação favorável, inclusive em caráter punitivo da indenização pelo assédio moral. Vale salientar, que os julgados nesse sentido, são recentes, por conseguinte não se tem uma pacificação sobre o assunto nos tribunais.

Competência. Dano Moral. Configura-se situação de assédio moral o constrangimento de subordinada a carinhos não solicitados e indesejados, no ambiente de trabalho, associado à cobranças públicas de regularização de situação financeira particular e dissociada da empresa. Valor. Conforme parâmetros postos pelo E. STJ, o valor da indenização por danos morais deve atender não apenas a reparação, mas também o critério pedagógico e o critério punitivo. (Processo: 000967.013/00-3 (RO) Juiz: Beatriz Zoratto Sanvicente. Data de Publicação: 09/06/2003 – <http://www.trt4.gov.br>).

Contudo, pautado no princípio constitucional da proteção ao trabalhador³⁶, percebe-se que o judiciário vem aplicando indenizações de caráter punitivo, com o propósito de reprimir atitudes e comportamentos agressivos ou exagerados dos empregadores e seus prepostos para com seus subalternos.

Dolo, violência, ameaça de danos físicos e sofrimento psicológico são elementos que podem estar presentes em agressões a empregados, especialmente em relação de emprego marcada pela hipersubordinação. A reprovação da conduta na forma de condenação por indenização punitiva, mostra-se importante numa sociedade que ainda possui marcas de um passado de trabalho servil e escravo. Também, por conta da globalização e a busca de lucros excessivos, as empresas se utilizam da prática do assédio moral como elemento motivador da produção, a fixação de *punitive damages* pode ser um importante desestímulo. A fixação de condenação suplementar acaba sendo a única forma de forçar a atuação empresarial no esforço de formação de um meio-ambiente saudável.

5.1.3 Da problemática do enriquecimento sem causa

³⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Para além das afirmações peremptórias a favor da função punitiva da reparação pelo dano moral, como na prática há de se estabelecer critérios e parâmetros a serem utilizados pelo magistrado? Apenas autorizá-lo a majorar o valor das indenizações como forma de compensação pelas ofensas sofridas, sem fundamentos, para Moraes (2007), pode caracterizar um enriquecimento sem causa, já que não houve quaisquer desembolso apenas aumento patrimonial.

No entender de Diniz (2011) na reparação do dano moral o juiz deverá apelar para o que lhe parecer equitativo e justo, mas agirá sempre com um prudente arbítrio, ouvindo as partes, verificando os elementos probatórios, fixando moderadamente uma indenização. Não poderá, portanto, fixar valor aleatoriamente, decidindo com fundamento e razoabilidade. Observe-se que a reparação pecuniária do dano moral não pretende refazer o patrimônio do ofendido, pois em certos casos não sofreu quaisquer diminuição, mas tem a finalidade de compensação, amenizando os sofrimentos oriundos das agressões.

Nas palavras de Paiva e Gusmão (2008), importante ressaltar que a prova do dano moral é extremamente difícil, assim deve o juiz valorá-las com cautela, visando apurar se não há interesses alheios com intuito apenas em receber farta indenização. Oportuno salientar, que a reparação deve se ajustar à realidade concreta, aplicando-se o princípio da razoabilidade no momento de determinar o *quantum* indenizatório, onde se deve considerar que o valor tem por objetivo à compensação financeira da vítima e punição do agente, visando desestimular a reincidência (GALIA; RAMOS, 2012).

Segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça:

Para evitar especulações desonestas, conta-se com o bom senso dos juízes, que haverão de rejeitar pedidos, deduzidos por quem não tenha legitimidade, e arbitrar com recomendável moderação o montante da reparação (STJ, Resp. 6.852, Rel. Min. EDUARDO RIBEIRO, AC. 29.04.1991, in Lex-JSTJ 291188)

Esclarece-se que se o ofendido pelo evento danoso formular pedido certo e determinado, o juiz não poderá arbitrar indenização em montante superior ao indicado, sob pena de prolatar sentença *ultra petita*.

Na lição de Nascimento (2011) há que se observar, ainda, que o valor imposto à condenação por danos morais deve ser justo e reparador, entretanto, não deve se constituir em causa de enriquecimento ilícito para o ofendido e desolamento do

ofensor, bem como, por outro lado, igualmente não deve consistir em valores ínfimos e desrespeitosos, porquanto deve agir com proporcionalidade sem deixar de reparar o bem ofendido e ao mesmo tempo sem majorar essa reparação para não tornar a relação desequilibrada.

Vale salientar que o sistema recursal vigente é capaz de oferecer garantias àqueles que não concordam com o *decisum* proferido contra si, possibilitando uma nova análise por um órgão colegiado.

Nos ensinamentos de Moraes (2007, p. 261), doutrinadora que não corrobora a teoria do *punitive damages*:

De nada adianta clamar por moderação e equilíbrio na fixação do *quantum* indenizatório quando o sistema que se veio delineando aceita a coexistência de duas regras, antagônicas por princípio, no âmbito da reparação de danos morais: a punição, de um lado, e o arbítrio do juiz, do outro. Nesses casos, em geral a função punitiva “corre solta”, não tendo qualquer significação no que tange a um suposto caráter pedagógico ou preventivo. Por outro lado, representa, não há como negar, um forte incentivo à malícia, além de gerar a mercantilização das relações existenciais.

Desde que se tenha um judiciário comprometido e em busca de promover a justiça, parametrizado com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o valor a ser arbitrado com a finalidade de reparar o dano causado pelo assédio moral praticado pelo empregador, deverá ser fixado levando em consideração as condições econômicas do ofensor e a ofensa sofrida.

Consequentemente, o valor arbitrado não deve extrapolar o bom senso, nem servir como moeda de troca, ou mesmo como objeto de barganha quando da realização de acordos em processos trabalhistas, promovendo o enriquecimento ilícito ou indenizações irrisórias.

Importante se faz esclarecer que no ordenamento jurídico brasileiro, a indenização punitiva vem sendo cada vez mais abalizada pelos tribunais, buscando fixar um *quantum* justo, pois só dessa forma o ofensor ou seu preposto, procurará manter o ambiente de trabalho sadio, como precaução ao poder de punição do Estado.

5.1.4 Da valoração da indenização

Em virtude da banalização causada pelos inúmeros pedidos de indenização por dano moral sem quaisquer fundamentações, mister se faz que se esclareça quão importante é esta valoração por parte do aplicador do direito, sempre na busca de um valor justo, razoável e proporcional ao sofrimento do trabalhador, vítima do assédio moral.

Os debates são travados em torno do fato de que questões aparentemente idênticas recebem valorações completamente díspares em diferentes Tribunais nacionais e, até por vezes no mesmo. O grande desafio a ser enfrentado pelos juristas é, após restar configurado o dano moral, quantificar o valor da indenização devida a vítima.

Segundo Gusmão e Paiva apud Santos (2008, p. 153):

Um dos grandes desafios dos juristas, neste início do Século XXI, é encontrar pautas que mostrem a forma a que se deve chegar para quantificar o dano moral. Superada a questão sobre se o dano à pessoa deve ser objeto de indenização, como se discutia faz tempo, e reconhecido que o mal feito à integridade corporal ou psíquico de alguém, seja em suas derivações de danos patrimoniais ou extrapatrimoniais, o dano moral é plenamente ressarcível. O grande problema dos tempos hodiernos é a quantificação do dano moral.

Ocorre que o nosso ordenamento jurídico positivo ainda não definiu regras concretas para a fixação do valor a ser pago a título de indenização por danos morais, tendo os Tribunais encontrado dificuldades práticas na fixação do *quantum*, diante da unicidade do dano, como causa, e da duplicidade de suas repercussões, moral e patrimonial, como efeitos. O que se tem na prática, é que o *quantum* devido deverá ser sempre arbitrado pelo juiz, que levará em consideração os fatos e circunstâncias e equacionará a dor sentida e o valor devido na indenização, chegando a uma quantia justa (GUSMÃO; PAIVA, 2008).

Diniz (2011) acrescenta: “imoral e injusto seria deixar impune o ofensor ante graves consequências provocadas pela sua falta. A reparação pecuniária de um dano moral imposta ao culpado representa uma sanção justa para o causador do dano moral”.

Ante a dificuldade de estimação pecuniária do dano moral, há disparidade de julgados. A existência de uma disciplina legal impediria os excessos, também as injustiças, causadas com a análise da capacidade econômica do ofendido, diferenciando os valores das indenizações arbitradas para uma pessoa humilde ou para uma abastada.

No âmbito do Direito do Trabalho, a aplicação da indenização com natureza punitiva, obtém caráter de prevenção, entretanto, se concretamente uma pena não se mostra eficaz como fator de prevenção, diz respeito à eficácia do instrumento e não a sua natureza ou essência. O que se deseja assinalar é que toda pena, é concebida para prevenir a prática de uma conduta indesejável. Reconhece-se que há situações em que medidas preventivas não punitivas não são aplicáveis, conquanto a simples reparação do dano não é suficiente para dissuadir o ofensor da reiteração de conduta danosa (ANDRADE, 2009).

Por conseguinte, para Resedá (2008), encontra-se pacificado o entendimento de que, quando se refere aos danos morais, não é possível idealizar o retorno ao *status quo ante* do ofendido. Em razão da subjetividade quanto à efetiva comprovação do tamanho do prejuízo sofrido, torna-se inviável sanar por completo as consequências do ato danoso à semelhança do que ocorre com o agravo material. Sendo assim, ao ofendido cabe o direito de pleitear indenização a ser arbitrada pelo magistrado ao invés de mero ressarcimento.

O Direito do Trabalho vem abraçando o trabalhador, vítima do Assédio Moral, para que os empregadores possam compreender que essa atitude não pode ser tolerada, que o respeito nas relações humanas é indispensável, que não se pode ignorar esse tipo de violência.

6 CONCLUSÃO

Esse trabalho discorreu sobre a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, onde a agressão de forma reiterada dirigida ao empregado parte de seu empregador

ou preposto. Constatou-se que a nocividade destas agressões prejudica a vítima em sua saúde física e psíquica, acarretando danos para a empresa e para o Estado, entretanto o maior prejudicado é o trabalhador, pois com as humilhações sofridas, adocece, afastando-se do seio familiar e social. Ademais, quando do seu afastamento das atividades laborais, a Previdência Social faz anotações em sua CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, indicando a doença e o tempo do afastamento, trazendo dificuldades para que o trabalhador retorne ao mercado de trabalho, pois os motivos que causaram a doença não será do conhecimento de todos, somente se dará conhecimento de tratar-se de empregado com problemas de saúde.

Destarte, necessário esclarecer que na maioria das vezes, a vítima sequer consegue defender-se dos ataques sofridos, por não entender o que está acontecendo, acredita, inclusive, ser culpa sua o tratamento que vem recebendo.

Observa-se, que a proteção a dignidade da pessoa humana está constitucionalmente protegida, inclusive tendo o empregador a obrigação de oferecer aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, tanto no que diz respeito às normas de segurança individual/coletiva do direito do trabalho, como o respeito e tratamento adequados neste ambiente, entre superiores e subordinados. Vale salientar que a falta do cumprimento das normas positivadas acarretará multas, contudo com relação ao respeito e tratamento digno, infelizmente não há uma forma de fiscalização capaz de punir o ofensor, que por muitas vezes comete as agressões sem que terceiros percebam o que está ocorrendo, dificultando a imputação de responsabilidade.

Antes da Constituição Federal de 1988, os operadores do direito encontravam dificuldades para punir os ofensores pelo dano moral, porém a Carta Magna de 88 assegura o direito a indenização para o dano moral, material ou a imagem, não mais havendo divergências sobre o assunto. Já com relação as discussões doutrinárias sobre a competência para julgamento da matéria na seara trabalhista, a EC-45/2004, altera o art. 114, estendendo a competência para a Justiça do Trabalho, pacificando o entendimento.

Torna-se necessário que sejam adotadas medidas preventivas no ambiente laboral, com o intuito de combater práticas nocivas dirigidas aos trabalhadores, contudo, apesar de na atualidade as grandes empresas possuírem um ambiente seguro em termos de normas de segurança individual/coletiva, o tratamento entre os indivíduos

torna-se cada vez mais difícil, visto que os empregadores estão em busca cada vez mais de lucros, o que provoca a competitividade em busca de produtividade, e conseqüentemente gera agressões entre superiores e subordinados e muitas vezes entre os próprios empregados, transformando o ambiente laboral em um verdadeiro campo de guerra.

Conquanto não se tenha notícias de medidas capazes de combater as práticas de abuso moral, o judiciário vem aplicando punições pecuniárias, inclusive com a adoção da doutrina do *Punitive Damages*, que é a aplicação de pena, indenizatória com valor majorado, visando compensar a dor do ofendido, mesmo quando sabe-se que a dor e o sofrimento não tem preço, mas é um meio encontrado para penalizar o ofensor.

Salienta-se que essa doutrina não tem como objetivo o enriquecimento sem causa do ofendido, quando o magistrado deve valer-se dos princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade na aplicação da pena, valorando a indenização no caso fático, pois não se quer defender que os julgadores condenem o agressor a pagar quantias desarrazoadas ao ofendido, quando se aplica a indenização com natureza punitiva, com caráter de prevenção, se visa dissuadir o agressor da reiteração da conduta danosa.

Finalizando, entende-se que a doutrina do *Punitive Damages* no ordenamento jurídico brasileiro é a opção mais viável para os anseios sociais, haja vista que a interação entre as pessoas no ambiente laboral está cada vez mais acirrada, o que acarretará cada vez mais ofensas e agressões entre patrões e empregados, entre colegas e até mesmo, partindo do empregado contra o seu empregador, o que requererá uma postura mais rigorosa do poder judiciário, na aplicação de indenizações, uma vez que a busca pelo lucro e ganhos maiores, certamente deverá ser contido no que diz respeito a forma de como isso deve ser alcançado, pois nada é mais valioso do que a saúde e o bem estar do ser humano, que tem direitos a ter sua dignidade protegida.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr Editora, 2008.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **Dano Moral e Indenização Punitiva – Os *Punitive Damages* na Experiência do Common Law e na Perspectiva do Direito Brasileiro.** Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr Editora, 2009.

BELLONI, Mário. O dano moral no Direito do Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho.** Editora Revista dos Tribunais, ano 35, n. 133, jan-mar/2009, p. 272-299.

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – Uma Tentativa de sistematização. **Revista LTr – Legislação do Trabalho.** São Paulo: LTr, ano 72, nº 11, novembro/2008, p. 1328-1337.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. **Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial.** Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2347, 4 dez. 2009 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/13960>>. Acesso em: 8 out. 2012.

BORGES, Thiago Carvalho. **DANOS PUNITIVOS: Hipóteses de Aplicação no Direito Brasileiro.** Disponível em: <http://www.faculdadebaianadedireito.com.br/images/a/Texto%20Thiago.pdf>. Acesso em: 01 de Nov/2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out.2012.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: 28 mai.2012.

_____. **Lei 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 28 mai.2012.

_____.STJ, Resp. 6.852, Rel. Min. EDUARDO RIBEIRO, AC. 29.04.1991, in Lex-JSTJ 291188).

CANOSSA, Roberta. **O Assédio Moral no Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregado.** Disponível em: <HTTP://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-e-previdencia/texto-9-013-assedio-moral-no-ambiente-de>

trabalh-e-a-responsabilidade-civil-empregado-e-empregador.pdf. Acesso e: 21 out.2012

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Consideração acerca do assédio moral no ambiente laboral. Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, Ano 36, n. 139, jul-set/2010, p. 103-117.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 8. ed. Revista e Ampliada. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

CEARÁ. Processo 0715-2005-080-03-00-7 RO Data de Publicação 20/05/2006 – Órgão Julgador Terceira Turma – Relator Maria Lúcia Cardoso de Magalhães – Revisor Bolívar Viégas Peixoto.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação Histórica dos Direitos Humanos.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Saraiva, 2008.

COSTA, Walmir Oliveira da Costa. **Dano Moral nas relações de trabalho: Questões Controvertidas após a Emenda Constitucional nº 45. Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007, p. 105-120.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

DICIONÁRIO 10. Disponível em: <http://www.dicionario10.com.br/>. Acesso em: 27 out/2012.

DISTRITO FEDERAL. TJDF – ACJ 113.799 – TRJE – Rel. Des. Roberval Casemiro Belinati – DJU 11.02.2000.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil.** 7. Responsabilidade Civil. 25 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

ESPIRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, AC nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sonia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio Moral – Breves Notas. **Revista LTr – Legislação do Trabalho.** São Paulo: LTr, ano 71, nº 01, janeiro/2007, p. 34-45.

GALIA, Rodrigo Wasem; RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio Moral no Trabalho.** Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado. 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil.** 10. ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

GONTIJO, Carmen Victor Rodrigues. **A responsabilidade civil do empregador e face das condutas lesivas ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador.** In: **Âmbito Jurídico.** Ro Grande, XII, n. 83, dez 2010. Disponível em:

http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8482. Acesso em 17 out.2012

GUEDES, Márcia Novaes. Abuso Moral no Trabalho. **ERGON – Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho**. Salvador: ano XLVI: volume XLVI – 2001, p. 117-169.

_____. Abuso Moral e *Straining*. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano 74, nº 02, fevereiro/2010, p. 165-173.

GUSMÃO, Xerxes; PAIVA, Rodrigo Cambará Arantes Garcia de. **A Reparação do Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no Cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MANSUR JÚNIOR, Maurício. **Assédio Moral: Violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal**. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, Ano 36, n. 137, jan-mar/2010, p. 240-287.

MINAS GERAIS. TRT 3ª Região - 00679-2008-129-03-00-6 RO Publicado: 23/06/2009 Órgão Julgador: Sétima Turma Juiz Relator: Des. Paulo Roberto de Castro Juiz Revisor: Des. Alice Monteiro de Barros.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. **Segurança e Saúde do Trabalhador**. Fevereiro 2010.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **DANOS À PESSOA HUMANA – Uma Leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida O. O assédio moral coletivo. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano 73, nº 08, agosto/2009, p. 988-1003.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na empresa e responsabilidade civil do empregador. **Revista de Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 10, nº 39, jul-set/2009.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaró. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, v. 68 nº 08, p. 022-030, ago.2004, p. 926.

_____. **Assedio Moral**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

_____. Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano 73, nº 05, maio/2009, p. 557-562.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções Conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Teses da Faculdade Baiana de Direito**. Salvador: volume 2 ano 2010, p. 329-351.

_____. Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2037>>. Acesso em: 18 out.2012.

PARANÁ. TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9- ACO-34151-2006-4ª. TURMA. Relator: LUIS CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 28-11-2006.

_____. _____.9ª R., RO 07607-2003-011-09-00-6, Ac. 18732/2005, Rel. Ubirajara Carlos Mendes, DJ/PR, 26.7.2005.

_____. _____.-23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006-2ª. TURMA. Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DJPR em 03-02-2006.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Ação de Indenização por Dano Moral ou Patrimonial Decorrente de Acidente do Trabalho: Questões de Direito Material e Processual**. Rev. TST, Brasília, vol. 72, nº 2, maio/ago 2006. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3647/tst_72-2_dout_2.pdf?sequence=1> Acesso em: 02 out.2012.

_____. **Assédio Moral**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyelpeduzzi.pdf?sequence=1>> Acesso em: 02 out.2012.

PIOVESAN, Flávia. **A proteção dos Direitos Humanos no Sistema Constitucional Brasileiro**. Revista dos Tribunais – Revista de Direito Constitucional e Internacional – Volume I – out – dez/2011, p. 287.

RESEDÁ, Salomão. **A Aplicabilidade do *Punitive Damage* nas Ações de Indenização por Dano Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. 2008. Monografia. (Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Universidade Federal da Bahia, Salvador.

SALIM. Adib Pereira Netto. A Teoria do Risco Criado e a Responsabilidade Objetiva do Empregador em Acidentes de Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 41, n. 71, p. 97-110, jan/jun.2005. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_71/Adib_Salim.pdf. Acesso em: 21 out.2012

SAMPAIO, Tatiana Menezes. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho. **Cadernos de Iniciação Científica. Faculdade Baiana de Direito**. Salvador: ano nº 01, ano 2008.2, p. 107-142.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Jus Navigandi, Teresina, ano 3, n. 27, 23 dez. 1998. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/160>>. Acesso em: 20 mai.2012.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. **Meio ambiente do trabalho: considerações**. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 45, 1 set. 2000 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1202>>. Acesso em: 8 out. 2012.

SÃO PAULO. TRT - 01829002720095020010 (01829200901002002) - RO - Ac. 10ªT 20110119023 - Rel. Marta Casadeimomezzo - DOE 16/02/2011). Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=26479>>. Acesso em: 06 out.2012.

_____.00006365020105020384 - RO - Ac. 6ªT 20120247458 - Rel. Valdir Florindo - DOE 16/03/2012. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=28425>>. Acesso em: 06 out.2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direito Constitucional**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2009.

_____. Assédio Moral, Saúde Mental do Trabalhador e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista Jurídica dos Formandos em Direito da UFBA**. Salvador: vol. VI – Nº IX – Grupo de Formandos 2004.1, p. 43-62.

SOARES, Andrea Antico. **O Assédio Moral no trabalho sob a Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Síntese, v. 23, n. 276, Junho 2012, p. 42-51.

SOUZA, M. S.; **A aplicação da teoria dos "punitive damages" nas relações de trabalho. Instrumento para efetividade dos direitos trabalhistas**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2537, 12 jun. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/15014>>. Acesso em: 30 out. 2012.

THOME, Candy Florencio. **Assédio Moral nas Relações de Emprego: causas e origens**. São Paulo: LTr Editora, 2008.

VALLER, Wladimir. **A reparação do Dano Moral no Direito Brasileiro**. 3. ed. São Paulo: E.V. Editora, 1995.

VENOSA, Silvio. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <www.webartigos.com/artigos/livro-digital-e-book-039>. Acesso em: 15 mai.2012.