



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

JAMILE ANTAR SAMPAIO

O ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL NAS
RELAÇÕES DE EMPREGO

Salvador

2018

JAMILE ANTAR SAMPAIO

**O ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL NAS
RELAÇÕES DE EMPREGO**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista, no programa de Pós-Graduação "Latu Sensu" em Direito do Trabalho.

Salvador
2018

RESUMO

O assédio moral nas relações de emprego configura uma agressão psicológica ocorrida no ambiente de trabalho, caracterizada como um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, com o intuito de exclusão do ambiente laboral. O trabalho realizado objetiva conhecer a prática do assédio moral nas relações de emprego, demonstrando a forma de responsabilização, fundamentada na legislação e por força dos princípios constitucionais. Verifica-se que as garantias e direitos fundamentais são barreiras limitadoras da atividade econômica, pois o trabalho não pode ser desvinculado da ideia da dignidade do trabalhador. Faz uma análise da responsabilidade do assediante e possibilita conhecer a responsabilidade do empregador diante do ato ilícito praticado por seus empregados, bem como a possibilidade de reparação pelos danos morais causados em face da ocorrência do assédio moral; aborda a subordinação na relação de emprego e os limites do poder diretivo do empregador.

Palavras-chave: assédio moral. Meio ambiente do trabalho. Dignidade da pessoa humana. Responsabilidade civil. Dano moral.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO	7
2.1 O trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.....	8
2.2 Os direitos de personalidade e sua relação com o Direito do Trabalho.....	13
2.3 Meio ambiente do trabalho e qualidade de vida no emprego	15
3 ASSÉDIO MORAL.....	17
3.1 Conceito.....	17
3.2 Classificação	21
3.2.1 Assédio moral vertical	21
3.2.2 Assédio moral horizontal	22
3.2.3 Assédio moral misto	23
3.3 Distinções entre assédio moral para o assédio sexual e dano moral	23
3.4 Formas de atuação e consequências do assédio moral.....	26
4 RESPONSABILIDADE CIVIL.....	31
4.1 Conceito.....	31
4.2 Evolução histórica	32
4.3 Pressupostos da responsabilidade civil.....	34
4.3.1 Conduta.....	34
4.3.2 Dano	34
4.3.3 Nexo de causalidade.....	40
4.4 Espécies de responsabilidade civil.....	42
4.4.1 Responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva	42
4.4.2 Responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual	48

5 RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	51
5.1 Responsabilidade civil do empregador que comete assédio moral	51
5.2 Responsabilidade civil do empregador face ao assédio moral cometido por outro empregado	53
5.3 Litisconsórcio facultativo e a denúncia da lide	56
5.4 Dano moral decorrente do assédio moral	57
5.5 Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista	59
5.6 Assédio moral e a competência da Justiça do Trabalho	71
6 CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS	76

1 INTRODUÇÃO

A prática do assédio moral nas relações de emprego é muito antiga e cada vez mais frequente na atualidade. A competitividade, o poder diretivo, a subordinação das relações e a hierarquia presente em diversos níveis no ambiente laboral são relevantes para que a agressão ocorra. Com isso, houve a necessidade de tratar o problema com mais atenção, pois os empregados sofrem diariamente com as agressões de natureza psicológica, são acometidos constantemente por humilhações, situações vexatórias, ataques verbais, desprezos, ou seja, por condutas ilícitas que se prolongam no tempo e que tem o intuito de excluir o empregado do ambiente laboral. O fenômeno pode acarretar à vítima graves sequelas físicas e psicológicas, como depressão, síndrome do pânico e em casos extremos, o suicídio.

Houve uma crescente demanda de ações na Justiça do Trabalho envolvendo pedido de reparação por danos morais decorrentes da prática do assédio moral, ato ilícito combatido pela Constituição Federal de 1988, que trouxe o princípio da dignidade da pessoa humana com um dos seus fundamentos. O assédio moral caracteriza violação contratual, encontrando fundamentação legal na Consolidação das Leis do Trabalho. O dano moral gerado pelo assédio moral e a responsabilidade civil do agente causador do dano também tem ampla proteção no ordenamento jurídico.

O presente trabalho trata do assédio moral nas relações de emprego, e demonstra como a sua ocorrência viola diretamente a dignidade do trabalhador e o meio ambiente do trabalho saudável. Faz uma análise aprofundada da responsabilidade civil no ordenamento jurídico. Em seguida, avalia como o empregador pode ser responsabilizado em face da ocorrência do assédio moral no ambiente laboral, praticado tanto por ele quanto por seus empregados, bem como a possibilidade de reparação pelos danos morais. Aborda o tema dos danos extrapatrimoniais oriundos da relação de trabalho através da lei nº 13.467/2017. Para tanto, será estudado o assédio moral, sua definição e características, suas modalidades, suas principais causas e consequências, a doutrina e a legislação brasileira tratando sobre o assunto.

2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO

O trabalho não pode ser desvinculado da ideia da dignidade do trabalhador. O homem é o valor fundamental do ordenamento, tanto que, cada vez mais o trabalho humano está associado à honra, à realização pessoal, ao valor e à dignidade, pois sendo o trabalho atividade que dignifica, não pode este servir de instrumento de desrespeito ao homem (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 107-108).

A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamento da ordem econômica o princípio da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, primando por uma atividade econômica que possa dar efetividade aos direitos fundamentais, à dignidade humana de todos os trabalhadores. Verifica-se que as garantias e direitos fundamentais são barreiras limitadoras da atividade econômica diante da livre iniciativa e da concorrência (BIALESKI; VILLATORE, 2010, p. 162).

Por falta de uma legislação ordinária trabalhista atuante em relação ao assédio moral no trabalho, no sentido de preencher as lacunas existentes no ordenamento jurídico, o juiz lança mão dos instrumentos oferecidos pelo sistema jurídico, que são as regras e princípios (PRATA, 2008, p. 59).

Muitas são, portanto, as hipóteses de aplicação direta dos direitos fundamentais na relação de trabalho, cabendo ao operador do direito tentar buscar na Constituição, e não apenas na Consolidação das Leis do Trabalho, os subsídios para a adequada aplicação do direito do trabalho (PESSOA, 2010, p. 44).

Na falta de disposições legais, os princípios do direito e do direito do trabalho serão aplicados de forma que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Isso se dará de acordo com a redação do artigo 8º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Os direitos fundamentais tem um destaque privilegiado quando o assunto é assédio moral no trabalho. Podem-se destacar por sua real relevância, os princípios

da liberdade, da dignidade da pessoa humana, da igualdade. Pois, como já esclarecido, a falta de regulação expressa na Consolidação das Leis do Trabalho ganha amparo no ordenamento jurídico.

Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzkowski e Renato Barros (2016, p. 74) expõem a eficácia dos direitos fundamentais da seguinte forma:

A eficácia irradiante dos direitos fundamentais é, portanto, norteadora de todo o ordenamento jurídico, já que transmite os valores impregnados na sociedade para um melhor funcionamento da ordem jurídica. É por meio dessa eficácia que os direitos fundamentais deixam de ser apenas direitos em face ao Estado e se tornam presentes em cada norma existente, balizando ainda as atividades dos Poderes Estatais.

A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais de forma direta vem sendo reconhecida pela doutrina e jurisprudência pátria, principalmente na esfera trabalhista, por conta da existência da desigualdade nas relações de emprego. Nesse sentido, quanto mais o bem envolvido na relação jurídica for considerado essencial para a vida humana, maior será a proteção do direito fundamental e menos será a tutela da autonomia privada (PESSOA, 2010, p. 41).

Acredita-se que é possível uma aplicação imediata dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro. Essa posição ganha evidência no direito do trabalho, principalmente em razão da necessidade de vinculação do empregador aos direitos fundamentais do empregado (PEGO; MARCANTONIO, 2010, p. 143-144).

2.1 O trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador

A dignidade deverá ser norteadora de todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais. Sendo assim, deverá ser sempre levada em consideração em qualquer evento ou situação, pois é vedado a toda e qualquer pessoa macular a dignidade de outra pessoa, sob pena de ser responsabilizada pelos seus atos, principalmente, por estar infringindo um preceito constitucional (ABREU, 2011, p. 47).

A dignidade da pessoa humana não significa qualquer valor, é o valor maior no ordenamento jurídico. Enquadra-se como um valor moral inerente à pessoa, trazendo consigo a ideia segura de respeito por parte das demais pessoas.

Da dignidade da pessoa humana se pode extrair a necessidade de tutelar a pessoa de qualquer lesão que possa ocorrer, seja pelo Estado, seja pelos particulares. Esse princípio embasa o direito de toda pessoa ter condições mínimas

para uma existência digna, por isso, se faz necessária uma tutela efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que significa a tutela da dignidade de cada trabalhador (PEGO; MARCANTONIO, 2010, p. 144).

O exercício de uma profissão contribui decisivamente na construção de uma identidade. Na medida em que a pessoa é impedida de expressar seu profissionalismo, seu próprio ser, surge uma crise de identidade. A identidade é o que mantém o indivíduo ativo, ereto diante do mundo e do seu ser e se ela entra em crise, o resultado inevitavelmente é a doença mental e o suicídio. O terror decorrente do assédio moral leva facilmente a loucura, pois o que se pretende é a "morte", o desaparecimento simbólico da pessoa (GUEDES, 2010, p. 172).

A prática do assédio moral tem comumente na sua motivação a discriminação, a não aceitação do outro, o desrespeito à diversidade de crenças, pensamentos, ideais e forma de agir. O assédio moral tem como elemento intrínseco o preconceito decorrente de motivos variados, tais como raciais, religiosos, opções sexuais, dentre outros. Pode-se com isso ressaltar que o direito de igualdade quando violado, viola também a dignidade da pessoa humana, pois a arbitrariedade, o poder excessivo juntamente com tratamento discriminatório, caracteriza-se elementos violadores do direito de igualdade do trabalhador (SOARES, 2012, p. 46).

Nas relações trabalhistas, o contrato de emprego implica necessariamente a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que dirige a prestação de serviços de forma pessoal, com poder hierárquico e disciplinar, mediante a remuneração. Isso não ocorre quando as relações são reguladas pelo direito civil, onde deve prevalecer sempre a autonomia individual da vontade e a posição de igualdade entre as partes (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 80).

A autonomia da vontade, a liberdade contratual e a igualdade das partes, princípios basilares do direito privado, revelam-se ilusórios quando a situação das partes é desigual. Nesse caso, o direito intervém para proteger o sujeito frágil da relação jurídica, assegurando, desse modo, a verdadeira igualdade. É o que acontece com o direito do trabalho, nascido principalmente da necessidade de compensar a inferioridade econômica do trabalhador, atenuando seu desnível em face do empregador. Então, a assimétrica característica do contrato de trabalho em que o empregado fica subordinado juridicamente ao empregador, submetido aos

seus poderes diretivos, necessita de maior vinculação dos direitos fundamentais face ao titular da empresa. (SILVA, 2010, p.190-191).

A relação estabelecida entre empregado e empregador é uma relação desigual, em que se tem uma parte hipossuficiente que necessita de uma maior proteção jurídica. Nessas relações, reconheceu-se a ausência de efetividade do princípio da isonomia, em caráter formal, pois de fato o empregado e empregador não devem ser tratados igualmente perante a lei. Além disso, diante da subordinação decorrente do contrato de trabalho, o empregado fica submetido a uma limitação imediata de liberdade pessoal, direito este fundamental, diante da ordem estabelecida na empresa (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 111-112).

Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2017, p. 36):

A desigualdade econômica entre empregado e empregador, assim como a significativa diferença havida entre esses dois sujeitos da relação jurídica laboral, acaba contribuindo para a produção de um conjunto de sentimentos negativos ao empregado pela prática do assédio moral, capazes de acarretar-lhe, no decorrer do seu labor, o aparecimento de doenças físicas, psicológicas e psicossomáticas. Logo, o assédio moral laboral configura abuso do exercício dos poderes reconhecidos ao empregador e, por consequência, em danos à saúde física e mental ou psicológica do trabalhador e até mesmo à própria vida dele.

O direito fundamental visa assegurar os direitos mínimos da pessoa humana, inclusive nas relações entre particulares, determinando-se que, nos conflitos, a interpretação seja feita no sentido que prevaleça a proteção da dignidade humana, a base do ordenamento jurídico e fundamento de validade de toda norma e relação pessoal (AFONSO, 2017, p. 497).

A inserção dos direitos fundamentais nas relações de emprego funciona como meio de driblar as desigualdades promovidas, principalmente no tocante às injustiças sociais e violências cometidas contra o trabalhador. O assédio moral representa uma notória violação aos direitos fundamentais do trabalhador, atingindo seus bens jurídicos mais valiosos, como a integridade física e psíquica, o direito à igualdade e o direito a um meio ambiente do trabalho saudável. Com isso, a eficácia imediata dos direitos fundamentais tem aplicabilidade nos casos de assédio moral em razão de ser o terror psicológico fruto da desigualdade existente na relação entre empregador e empregado, sendo necessário que a vinculação dos particulares

envolvidos aos direitos fundamentais se dê de maneira imediata (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 215-216).

Os fatores econômicos de ordem estrutural do capitalismo e condições culturais, sociais e políticas deixa claro a inexistência de “paridade de armas” entre empregado e empregador, desenvolvendo um conjunto de situações ensejadoras do surgimento do assédio moral (SILVA NETO, 2005, p. 29).

A violação aos direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana são mais frequentes na atualidade com o surgimento da globalização e a mecanização, causas que tem gerado a escassez de trabalho. O estado de subordinação do empregado, que resta acirrado no mundo globalizado pela falta de trabalho e pelo excesso de mão de obra, estimula uma maior possibilidade de violação dos direitos fundamentais do trabalhador e a disseminação do assédio moral, questões que devem ser rigorosamente controladas (PEGO; MARCANTONIO, 2010, p. 146).

O assédio moral se desenvolve como uma forma particularmente perversa de discriminação, no qual predomina a ausência de reconhecimento do trabalho do outro. Essa manifestação do assédio moral como forma de discriminação e através de uma ampla variedade de condutas, surge a dificuldade dos juristas em construir uma tutela satisfatória. Dessa forma, os juízes normalmente se valem da teoria da vinculação dos entes privados aos direitos fundamentais para coibirem o assédio moral (GUEDES, 2010, p. 172).

O artigo 5º, § 1º da Constituição Federal dispõe sobre a aplicabilidade dos direitos fundamentais, da seguinte forma: "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

O artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, dispõe expressamente que a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, a prestigiada posição alcançada pela dignidade da pessoa humana irradia sua eficácia a todo ordenamento jurídico, especialmente no que diz respeito às relações privadas, a alteração de seu enfoque ao desprestigiar a autonomia e o patrimônio em nome do reconhecimento da necessidade de proteção do homem, visto em sua essência (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 1026, p. 24).

Outro fundamento constitucional importante descrito ainda no artigo 1º, inciso IV, são os valores sociais do trabalho aliados ao da livre iniciativa. Em seu artigo 6º consagra o trabalho como um direito social fundamental, além de determinar no artigo 193, também da Constituição Federal, que "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem estar e a justiça sociais".

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegura como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Analisando sistematicamente a Constituição Federal, é possível concluir que o direito ao trabalho tem natureza fundamental, sendo, dessa forma, uma das cláusulas pétreas do nosso ordenamento jurídico, merecendo tal *status* por ser um vetor de promoção da dignidade humana e do desenvolvimento econômico e social do país (SOUZA; SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 93).

A Constituição brasileira, no seu artigo 5º, contém um vasto elenco dos direitos e garantias fundamentais assegurados aos brasileiros e estrangeiros residentes no país, dentre os quais obviamente estão incluídos os trabalhadores, titulares de muitos dos direitos fundamentais ali elencados (SILVA, 2010, p. 199).

Além dos direitos fundamentais destinados especificamente aos trabalhadores, outros são pertinentes ao tema desenvolvido, sobretudo os que se dirigem à proteção da honra, vida privada e imagem das pessoas. São os bens jurídicos comumente violados nos casos de assédio moral no trabalho, os quais foram dignos de proteção constitucional, assegurando-se a devida reparação civil, pelos danos patrimoniais ou morais, conforme dispõe o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Direitos que não devem ser considerados como simples figuras retóricas de uma Constituição, mas direitos reivindicáveis no âmbito judicial. Pode-se observar o complemento dessas disposições no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (FELKER, 2010, p. 65).

2.2 Os direitos de personalidade e sua relação com o Direito do Trabalho

Estes direitos personalíssimos podem ser compreendidos como valores éticos da pessoa, de aspecto subjetivo e ideal, como sua dignidade, integridade física, vitalidade, capacidade funcional, capacidade criativa e sonhadora, princípios e concepções individuais, liberdade, intimidade, privacidade, imagem, honra, etc. Os direitos fundamentais devem ser resguardados e encontram proteção normativa, inclusive na Constituição Federal em seu artigo 1º, III como princípio fundamental no Brasil (KAMINICI, 2014, p.3).

Direitos da personalidade podem ser entendidos como prerrogativas individuais conferidas a qualquer indivíduo. São direitos inalienáveis, irrenunciáveis e imprescritíveis. Tais direitos não têm cunho patrimonial, são inerentes à existência e dignidade da pessoa humana, não podendo ser objeto de contrato. Na seara trabalhista, os direitos da personalidade do trabalhador, como exteriorização e concretização da dignidade humana, devem ser respeitados pelo empregador, que não pode violar tais direitos em decorrência do seu poder diretivo (BIALESK; VILLATORE, 2010, p. 170-171).

O direito à imagem, à honra, à liberdade, à intimidade, à não discriminação, ao bom nome profissional constituem o mais valioso patrimônio dos cidadãos, especialmente dos trabalhadores. Para o trabalhador, seu maior patrimônio não é constituído por bens materiais, mas pela honra, pelo nome profissional, pelo seu conceito de cidadão e chefe de família (FELKER, 2010, p. 27).

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 2º conceitua empregador: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço." Nota-se que estão fortemente presente as agressões aos direitos da personalidade no âmbito das relações trabalhistas em decorrência do abuso do direito do empregador quando faz uso do seu poder diretivo conferido pela

Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como consequência a desconstrução da integridade moral e social do empregado (KAMINICI, 2014, p. 5).

Os direitos da personalidade são exemplos de direitos fundamentais, sendo todo o trabalhador titular de personalidade e de direitos inerentes a ela. Com isso, existe claramente a necessidade de rigorosa proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores, principalmente em razão da desigualdade e da subordinação, sendo de grande relevância no ordenamento jurídico que os direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana sejam altamente preservados (PEGO; MARCANTONIO, 2010, p. 150-151).

Existem muitas situações em que o exercício do poder diretivo é confundido com o assédio moral. Ao empregador, a quem incumbe suportar os riscos do negócio, também é assegurado pela ordem jurídica determinar as regras de caráter técnico e organizacional que devem ser observadas na execução dos serviços. Mas o poder diretivo encontra limites no necessário respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, com destaque para a dignidade humana (LORA, 2012, p. 12).

Os direitos fundamentais dos trabalhadores figuram como um quadro referencial obrigatório para os empregadores que na direção da relação de emprego devem resguardar tais direitos, sob pena de estarem praticando abuso do seu poder diretivo. É importante o comprometimento do empregador e do empregado na realização dos direitos fundamentais, da valorização da dignidade humana (BIALESKI; VILLATORE, 2010, p. 179).

O poder do empregador que subordina o empregado aos ditames das regras contratuais restringe naturalmente a liberdade na prestação do serviço do empregado, mas a restrição dessa liberdade deve estar de acordo com o exercício das atividades laborais e encontra limites nos direitos fundamentais, na dignidade da pessoa humana, bem como na finalidade social da propriedade e do empreendimento, em atenção ao valor social do trabalho que orienta a ordem econômica e social na Constituição Federal (SOARES, 2012, p. 45).

O capítulo II do Código Civil trata do direito da personalidade e dispõe nos seus artigos, 11, 12 e 21 da seguinte forma:

Art. 11. "Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária".

Art. 12. "Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei".

Art. 21. "A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma".

2.3 Meio ambiente do trabalho e qualidade de vida no emprego

O meio ambiente do trabalho faz parte de um mercado econômico que visa a obtenção de altas taxas de produtividade respaldado pelas inovações tecnológicas, onde essencialmente se busca a obtenção do lucro, deixando de lado, muitas vezes, a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Às más condições de trabalho, quando o espaço é inadequado, a iluminação e a ventilação deficientes, alcançando grande parte dos trabalhadores, não se configura assédio moral. Essas condições são violadoras aos deveres do empregador, a quem incumbe proporcionar meio ambiente adequado e salubre (LORA, 2012, p. 12).

Os efeitos decorrentes do assédio moral não recaem apenas sobre o trabalhador enquanto vítima, mas também sobre a empresa. Isso porque a prática do assédio moral no trabalho degrada o meio ambiente laboral, além de recair contra o que é resguardado e previsto constitucionalmente como um direito fundamental, o meio ambiente equilibrado, capaz de gerar bem-estar e saúde ao trabalhador (SOARES, 2012, p. 44).

A Anamatra, o Tribunal superior do Trabalho e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho (Enamat), em novembro de 2007, promoveram a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Entre os 79 enunciados aprovados acerca de temas trabalhistas relevantes, destaca-se o Enunciado de nº 39, que possui a seguinte redação:

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR.

É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, proibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

É o empregador que, de forma ativa, deve contribuir pela preservação de um meio ambiente de trabalho saudável. A proteção do ambiente de trabalho sadio depende significativamente de bons relacionamentos interpessoais, principalmente entre empregados e empregadores. Deve-se sempre promover os valores relacionados à confiança e a cooperação no exercício das atividades laborais.

O ambiente de trabalho que deveria ser marcado pela cordialidade e solidariedade, transforma-se muitas vezes em arenas de disputas, em cenário de verdadeiras tragédias, onde desponta atos e atitudes contrárias a ética e a moral, a mesquinhez e a infâmia de que é capaz a alma humana (FELKER, 2010. p. 225).

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 Conceito

O assédio moral ganhou relevância mundial e muitas terminologias foram empregadas. Entre as mais conhecidas e utilizadas estão os termos mobbing e bullying, que significa atacar, maltratar, perseguir (LORA, 2012, p.10-11).

O conceito de bullying é diferente do conceito do assédio moral. Bullying ocorre em um ambiente escolar, sendo praticados por crianças e adolescentes, que se unem para excluir uma determinada pessoa das relações existentes dentro de um ambiente escolar. O assédio moral poderá se dar em qualquer ambiente em que haja qualquer tipo de subordinação ou relação pessoal. Tal prática deverá ser imputada aos maiores de idade, que tenham algum tipo de subordinação (ABREU, 2010, p. 45).

Para poder versar sobre assédio moral laboral, o requisito exigido é que a referida conduta abusiva suceda-se no que tange o ambiente de trabalho (dependências do local de trabalho) ou em função do trabalho. Apesar de não haver a necessidade de tal prática acontecer no espaço físico do trabalho, é fundamental o nexo de causalidade com a realidade social laboral (NELSO; TEIXEIRA, 2017, p. 19).

Marcelo Rodrigo Prata (2008, p. 57), em sua obra complexa e aprofundada sobre o assunto, conceituou assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno, ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

(...)

São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista.

Não há um período determinado para se configurar a reiteração, sendo necessário analisar se a frequência ou habitualidade da conduta degradante é capaz

de desestabilizar o meio ambiente de trabalho e provocar danos à vítima (CARVALHO, 2010, p. 108-109).

A violência psicológica no assédio moral segue uma linha progressiva com certa duração no tempo e repetição sistemática. Importante salientar que o terror no assédio moral é uma violência silenciosa, portanto, o que denominamos de ataque é um conjunto de atos, gestos e comportamentos arditamente tramados contra a vítima e que vão sendo deferidos lentamente, sem pressa, porque o alvo é sua demolição moral, destruição da autoestima pela degradação das condições de trabalho (GUEDES, 2010, p.166).

Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 10), define o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

De forma mais ampla, Rodolfo Pamplona Filho e Renato Barros (2016, p. 260-261), conceitua o assedio moral:

(...) o assédio moral será considerado como sendo um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho através do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multi-ofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito a integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.

O assédio moral é uma interação social através da qual uma pessoa (raramente mais de uma) é atacada individualmente por um ou mais de um indivíduo, quase que diariamente e por um período de muitos meses, que leva a pessoa a uma posição de quase impotência diante do potencial e alto risco de expulsão do trabalho. Antes de iniciar os ataques, o sujeito perverso toma-se da vida profissional e privada da vítima, o que torna fácil manipular sua subjetividade e deflagrar-lhe sofrimentos. Por isso mesmo, a vítima do assédio moral é única, individualizada, mesmo tendo outras pessoas sendo vítimas do assédio moral numa mesma organização e ao mesmo tempo, pois os ataques sempre são deferidos individualmente e nunca coletivamente (GUEDES, 2010, p.170).

Importante ressaltar que as condutas realizadas de forma abusiva, reiterada e atentatória à dignidade psíquica da vítima deve ter a finalidade de excluir o assediado do meio ambiente de trabalho para que se configure o assédio moral (PAMPLONA FILHO, 2006, p.10).

Existem elementos marcantes para a caracterização do assédio moral: a conduta abusiva, nos casos em que o empregador extrapola os limites de seu poder diretivo, agindo com rigor excessivo, gritos, humilhações, desprezo etc.; a repetição da conduta, quando o empregador repete inúmeras vezes as humilhações; ações atentatórias a dignidade da pessoa humana ou a integridade física ou psíquica do empregado, quando este é atacado e aterrorizado psicologicamente, tendo como consequência a destruição da sua autoestima (SOARES; DUARTE, 2014, p. 26).

O ato isolado, embora possa se constituir em conduta ilícita e capaz de gerar violação aos direitos da personalidade do empregado, não caracteriza assédio moral, haja vista que um único ato humilhante não caracteriza, portanto, assédio moral, mas é suficiente à condenação de indenização por dano moral. Então, o assédio moral para ser caracterizado, exige a prática reiterada e sistemática por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho de atos que possam desestabilizar emocionalmente o empregado, a ponto de ferir a sua dignidade ou a sua integridade física ou mental (ALVARENGA, 2017, p. 42).

O assédio moral não se caracteriza a partir de atos isolados. Exige reiteração, gravidade, e intensidade da ofensa psicológica, além do intuito de provocar dano psíquico ou moral ao empregado, com o objetivo de desestabilizar a vítima, de prejudicar, de provocar-lhe sofrimento e de excluí-la do posto de trabalho (LORA, 2012, p. 12).

O que configura o assédio moral é a repetição e a permanência das atitudes que atentam contra o trabalhador, atingindo sua autoestima e sua segurança como indivíduo, levando-o a um desequilíbrio emocional e proporcionando o aparecimento de doenças incapacitantes no exercício das funções laborais (AGUIAR, 2006, p. 131).

O assédio moral no trabalho é uma forma de agressão psíquica praticada no ambiente de trabalho, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes, vexatórios, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com claro intuito discriminatório e persecuidor, cujo objetivo é excluir a vítima da organização empresarial (CARVALHO, 2010, p. 107).

O "*mobbing*" laboral é um processo de vitimização do trabalhador, seja discriminando, inferiorizando, hostilizando, entre outras condutas, de forma habitual e constante, acarretando a marginalização do empregado dentro do ambiente de trabalho e podendo ocasionar severos abalos psicossomáticos no trabalhador vitimado que acaba por sofrer de ansiedade, depressão, ataques de pânico, podendo ao ponto de tentativa de suicídio (NELSON; TEIXEIRA, 2017, p.13).

É importante que não se confunda o assédio moral com um comum estado comportamental de estresse ou simples agressões pontuais. Os autores, na expressiva maioria, entendem que existem características determinantes para o assédio moral, como a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório. O assédio moral pode levar a vítima a ter comportamento de isolamento, sentimento de solidão e um quadro patológico de depressão. As patologias causadas pelo assédio moral vão além, fere a dignidade da pessoa humana e desenvolvem consequências devastadoras que comprometem a identidade, as relações afetivas e sociais do trabalhador, inclusive, podendo levá-lo ao suicídio.

Há uma nova perspectiva adotada acerca do assédio moral. Por meio de uma ideologia "proposta" aos trabalhadores, estes perdem, ou tem sequestrada a sua subjetividade, seu ânimo próprio, sua capacidade de questionar e criticar e assim, conseqüentemente, firmar sua identidade perante a pluralidade homogênea do entorno que o cerca. Dessa forma, vai haver um vazio entre a realidade e o pensamento. Essa prática e suas conseqüências geram danos sociais significativos, e que, embora possam ser percebidos sutilmente, de imediato, terão suas principais conseqüências instaladas, submetidas à ideologia de um grupo dominante. Sendo assim, pode-se dizer que a ação de sequestrar a subjetividade do empregado, praticada pelo empregador e por seus prepostos, os profundos danos decorrentes desse agir contínuo de manipular as consciências, os sistemas volitivo e perceptivo

de seus empregados, deve ser entendida como assédio moral e tutelada pelo Direito do Trabalho (GIANNATTASIO; PREBIANCA, 2010, p. 239).

3.2 Classificação

As organizações empresariais adotaram a produtividade e competitividade como regra. Busca-se a todo instante o aumento da produção e dos lucros, exigindo do trabalhador empenho e capacitação exacerbada. Assim, nesse cenário empresarial em que todos competem contra todos nasce um ambiente favorável à prática do assédio moral (CARVALHO, 2010, p.106).

O assédio moral pode estar relacionado também à discriminação por opção sexual; por gênero, geralmente as mulheres são mais assediadas; por pessoas que pensam diferente da maioria do grupo. No mesmo sentido, observa-se o assédio moral nos empregados portadores de estabilidade, assim como, nos empregados com alto nível de qualificação por serem considerados por outros empregados ou superiores hierárquicos, uma ameaça constante. Ademais, o assédio moral pode decorrer da inveja, do ciúme e da rivalidade entre pessoas situadas no mesmo ambiente de trabalho (SOARES; DUARTE, 2014, p.27).

Assédio moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da boa convivência, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho (AGUIAR, 2006, p. 17).

O assédio moral pode se dar de diversas formas, sendo classificado de acordo com a posição do assediante em face do assediado. Observa-se assim, a ocorrência do assédio moral vertical, horizontal ou misto.

3.2.1 Assédio moral vertical

O assédio moral vertical descendente é o mais frequente no ambiente de trabalho. Ocorre quando a agressão moral é praticada por um superior hierárquico

contra um subordinado, o qual tem medo de perder o emprego (SOARES; DUARTE, 2014, p.30).

Em razão da subordinação jurídica decorrente do contrato de trabalho, o empregado se encontra em condição de inferioridade em relação ao empregador. Contudo, essa subordinação não pode ser utilizada para desrespeitar e maltratar o empregado (CARVALHO, 2010, p. 109).

O assédio moral vertical ascendente caracteriza-se quando empregados assediam o superior hierárquico. Sua ocorrência é rara e pode acontecer em empresas com grupos de subordinados mais velhos submetidos à chefia de pessoas mais jovens, com o objetivo de afastar o superior. Também pode ocorrer quando o superior vem de lugar distinto e o seu estilo e os seus métodos não são aceitos pelo grupo (LORA, 2012, p. 13).

O assédio moral vertical ascendente, geralmente, existe com a associação por mais de um subordinado para perseguir e denegrir a figura do superior hierárquico praticando insubordinações, sarcasmos, etc. (NELSON; TEIXEIRA, 2017, p. 14).

3.2.2 Assédio moral horizontal

De acordo com o entendimento de Fernanda de Carvalho Soares e Bento Herculano Duarte (2014, p.31):

Nesse tipo de assédio moral, a violência é desencadeada pelos próprios colegas de trabalho. Tal conduta pode ocorrer devido à competitividade, à inveja, pelo fato de a vítima possuir mais qualificações que os demais, por ciúmes, por ter a vítima a preferência do chefe, ou ainda por preconceito racial, xenofobia, motivos políticos, religiosos, preferência sexual. Esse tipo de perseguição pode dar-se em decorrência apenas de a vítima ser diferente dos demais, possuir um comportamento diferente. Entretanto, os casos mais comuns do *mobbing* horizontal são os preconceitos raciais, étnicos e em decorrência da opção sexual.

O assédio horizontal, entre colegas, muito frequente na função pública, onde órgãos colegiados vedam o ingresso de colega, por inveja, ou medo de confronto com pessoa mais bem preparada culturalmente. Da mesma forma, observa-se também o servidor público que pretende afastar detentor de cargo de confiança ou detentor de função gratificada, que é desejada, usando de comentários

deselegantes, delações, falsas alegações e outros atos que visam desprestigiar a vítima (FELKER, 2010, p. 228).

O assédio moral horizontal apresenta-se quando a prática mobilizante é perpetrada por pessoas do mesmo nível hierárquico, geralmente desencadeado por conflitos interpessoais ou rivalidades de caráter profissional. Nestes casos é comum a omissão ou falta de interesse da empresa em suprimir tais práticas (NELSON, TEIXEIRA, 2017, p. 15).

3.2.3 Assédio moral misto

No assédio moral misto, os ataques ao assediado podem partir de empregados que ocupam a mesma posição hierárquica, bem como de ataques simultâneos de indivíduos hierarquicamente superiores, sejam empregados ou não (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 187).

Para Sônia Mascaro Nascimento (p. 3033, 2017). "O assédio moral misto ocorre com a participação de no mínimo três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que, nesse contexto, é atacada de forma ascendente e descendente".

O assédio moral misto ou "*mobbing combinado*" consiste na combinação do assédio vertical e horizontal para denegrir o trabalhador vitimado. Afere-se que o assédio começa por parte da autoridade superior e contamina os colegas de trabalho, autorizando implicitamente que os mesmos realizem a referida prática em relação ao trabalhador assediado. O inverso também ocorre quando a prática assediante se inicia no nível horizontal, vindo a configurar o assédio vertical por omissão dos superiores hierárquicos (NELSON, TEIXEIRA, 2017, p. 15).

3.3 Distinções entre assédio moral para o assédio sexual e dano moral

Existem semelhanças entre o assédio moral e o assédio sexual, mas elementos distintos são capazes de diferenciar esses dois fenômenos.

Diante da complexidade dos fenômenos em razão da conjugação do *animus* lesivo do agressor e do dano psíquico-emocional do agredido, muitas vezes, podem ocorrer pequenas confusões decorrentes da imputação a outros fenômenos do

status de assédio moral (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 138).

As situações conflituosas, por si só, não podem ser caracterizadas como assédio moral. São frequentes, no cotidiano trabalhista, as discursões envolvendo empregados de diferentes níveis hierárquicos ou até mesmo colegas de mesma posição hierárquica, mas esses conflitos não podem ser objeto de contínua violência e perseguição, as condutas não podem ser direcionadas para a eliminação da vítima do ambiente de trabalho. Caso contrário, pode-se configurar assédio moral (CARVALHO, 2010, p. 110).

A finalidade maior do assédio moral é a exclusão do empregado assediado do ambiente de trabalho e para atingir esse objetivo, o assediador expõe intencionalmente a pessoa a situações de desigualdades (PAMPLONA FILHO; BARROS, 2016, p. 267).

Para se configurar assédio moral, devem estar presentes todas as características, como: a abusividade da conduta dolosa, a repetição e prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica do indivíduo. São pontos importantes e decisivos para distinguir o dano moral de outras figuras semelhantes (PAMPLONA FILHO; BARROS, 2016, p. 279).

Apesar de a conduta reiterada ser um dos elementos que configura o assédio moral, no assédio sexual, em casos excepcionais, de extrema gravidade da conduta, esse elemento pode ser dispensado, bastando um único ato para ser caracterizado (NASCIMENTO, p. 3035, 2017).

Segundo o entendimento de Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros (2016, p. 139):

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser considerada repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade.

(...)

Exige-se, pois, para a configuração do assédio sexual, a perseguição sem trégua, sob a forma de pressão direta ou psicológica, com o uso do poder, objetivando obter do assediado, os favores íntimos, que ele efetivamente não quer conceder.

O assédio sexual se caracteriza quando a conduta do assediante ultrapassa os limites da razoabilidade, ocorrendo ameaças ou pressões com o objetivo claro de obter os favores sexuais do assediado. Além disso, os sujeitos da relação devem ocorrer entre trabalhadores de nível hierárquico diferente e/ou entre empregador e empregado, em que uma das pessoas tem o poder de decidir sobre a permanência ou não da outra ou influenciar nas promoções ou na carreira da vítima (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 88).

No assédio sexual, o agressor tem por objetivo dominar a vítima sexualmente, em geral por meio de chantagens, pra obter favorecimento sexual. São três elementos básicos pra a configuração do assédio sexual: constrangimento consciente e contrário ao ordenamento jurídico, tendo em vista que impõe à vítima uma conduta contrária à sua vontade; finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual; abuso do poder hierárquico (CARVALHO, 2010, p. 111).

O assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, repelida pela vítima e que tenha por finalidade causar constrangimento. Ou seja, é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. Pode ser praticado por qualquer pessoa no ambiente de trabalho, seja ele o empregado ou o empregador (NASCIMENTO, p. 1035, 2017).

A ocorrência de dano moral na relação de emprego é comum em decorrência das características intrínsecas do vínculo empregatício, ou seja, pelas exigências de prestação pessoal e habitual de serviços, em que o empregado se submete às ordens, comandos e regramentos advindos do empregador, onde há constante estado de sujeição. Dessa forma, há uma facilidade enorme de ultrapassara a barreira da licitude e provocar a agressão do patrimônio moral do indivíduo (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 150).

A caracterização do dano moral pode ocorrer nas situações em que uma pessoa sofre violência ou ofensa à dignidade de sua pessoa, de modo a atingir aspectos do direito de personalidade no que diz respeito à liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física), à sua imagem, entre outros. São direitos da personalidade aqueles de natureza extrapatrimonial que dizem respeito às

peculiaridades definidoras de uma pessoa e estes direitos têm como finalidade a valorização da dignidade do ser humano (SILVA; LIMA, 2017, p.1).

Não é um mero aborrecimento ou constrangimento que deve ser entendido como dano moral. O dano moral deve ser observado como uma dor, um vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico da pessoa, causando-lhe sofrimento, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar e a sua integridade psíquica.

Com o desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial acerca do dano moral, ele foi abrangendo outras dimensões. Atualmente, o dano moral tem como principal fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana. Os danos morais são decorrentes de atos atentatórios à personalidade humana que afetam o valor da pessoa em seu âmbito íntimo e/ou perante a sociedade e capazes de lesar a dignidade da vítima e ferir um direito personalíssimo. Nas relações de trabalho, em sentido amplo, o dano moral é entendido como um gênero que envolve diversas espécies de constrangimento no ambiente de trabalho, como o assédio moral (NASCIMENTO, p. 1031, 2017).

O assédio moral precisa ser provado, exige conduta abusiva e prolongada, atingindo o direito personalíssimo da pessoa. A vítima tem que provar que foi afetada psicologicamente e fisicamente. O assédio moral se restringe ao ambiente de trabalho, ou seja, os sujeitos que praticam o assédio moral são específicos, a prática é causada por quem prevalece da condição de cargo ou função. De forma diferente, o dano moral não é necessário fazer prova de dor e sofrimento, o fato por si só já constitui prova. Assim como o assédio moral, o dano moral também constitui um dano ao direito personalíssimo, como aduz o art. 5º incisos V e X da Constituição Federal de 1988. Contudo, o dano moral poderá se dar em qualquer ambiente, não necessariamente no trabalho e o sujeito causador do dano poderá ser qualquer pessoa (SILVA, 2010, p. 7).

3.4 Formas de atuação e consequências do assédio moral

A ocorrência do assédio moral está relacionada à disputa pelo poder, ao abuso do poder, ao individualismo, à perversidade entre os membros de uma organização, ao autoritarismo e à influência de traços típicos da cultura brasileira nas organizações (AGUIAR, 2006, p. 131).

A prática do terror psicológico implica consequências danosas a toda sociedade. O assédio moral prejudica a organização do trabalho quando atinge pessoalmente o empregado em razão dos problemas de saúde gerados pela violência perversa e quando este é atingido profissionalmente, acarretando desemprego ou afastamento para tratamento junto à Previdência Social. O empregado também sofre as consequências quando ocorre a redução da produtividade, aumento do absenteísmo e custos com indenizações (CARVALHO, 2010, p. 112).

Os danos psicológicos gerados ao empregado podem acarretar a redução da produtividade e o aumento das faltas ao trabalho, pois o trabalho para o empregado, vítima do assédio, passa a ser visto como uma forma de tortura. Contudo, frequentemente podemos notar que a violência moral sofrida pelo empregado tem o objetivo de elevar a produtividade e a geração de lucros, por meio de pressões impostas aos funcionários para o alcance de metas preestabelecidas. Dessa forma, o empregado assediado sente-se incapaz, e se torna cúmplice do empregador perverso, na medida em que se esforça exaustivamente para alcançar a produtividade exigida (SOARES; DUARTE, 2014, p. 26-27).

Os nefastos efeitos do assédio moral são amplamente conhecidos. A prática compromete a saúde do trabalhador, que apresenta, desde sintomas físicos até sintomas psíquicos graves, com destaque para os distúrbios do sono, a depressão e as ideias suicidas. Há também prejuízos para a empresa, em razão do absenteísmo decorrente das doenças desencadeadas pelo assédio moral, da baixa produtividade e das despesas consequentes aos processos judiciais (LORA, 2012, p. 14).

A prática do assédio moral prejudica, degrada, destrói o ambiente de trabalho, desestabilizando o empregado, provocando nele um cansaço, um significativo desgaste emocional que pode evoluir para doenças de ordem psíquicas e físicas, acarretando imensuráveis prejuízos à saúde mental e física do trabalhador. Dessa maneira, não existe dúvida que a prática do assédio moral viola e agride o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seus direitos de personalidade (CARVALHO, 2010, p. 107).

O agressor busca de todas as maneiras possíveis minar a autoestima da vítima, de modo que esta chegue ao desencanto com a profissão, não confie mais em si, na instituição da qual faz parte, nos colegas, nem mesmo na humanidade e deixa de acreditar nos seus próprios valores morais. A vítima tende a cair na apatia, no cinismo ou no desespero, o que acarreta a sua destruição profissional (PRETA, 2008, p. 352).

O sofrimento e o adoecimento decorrente do assédio moral laboral atingem milhões de trabalhadores brasileiros, cujas marcas permanecem ao longo de vários anos e possivelmente ao longo de toda a vida, como um prejuízo incalculável à realização do ser como pessoa humana, vida essa, muitas vezes, ceifada pela própria pessoa, em atitude suicida, por ter tido seu psicológico tão afetado que, em ação limítrofe, só encontra saída para o sofrimento através da morte (ALVARENGA, 2017, p. 34).

O assédio moral que se caracteriza pela exposição prolongada e repetitiva do empregado a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra sua dignidade e integridade psíquica ou física. De modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato (rescisão indireta), o afastamento por doença ocupacional e, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico (MENEZES, 2003, p. 294).

O empregador pode se valer do artigo 482, alínea *b* e *j*, da Consolidação das Leis de Trabalho. Com esse artigo, o empregador pode rescindir o contrato de trabalho com o empregado assediador, alegando justa causa.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao elencar as hipóteses de justas causas resiliatórias do contrato de trabalho por ato do empregador, faz

referência às hipóteses de atentado contra a higidez moral e psíquica do trabalhador. Dessa maneira, resta ao aplicador da lei, à luz da proteção constitucional que diz respeito aos direitos da personalidade, aplicar essas normas em conjugação com as demais citadas relativas à tutela da personalidade no âmbito empregatício. Sendo assim, o empregado vítima do assédio moral poderá se valer do seu direito de resistência ou rescindir indiretamente o contrato de trabalho, postulando, na Justiça do Trabalho, a reparação por danos morais e patrimoniais em razão do assédio moral sofrido (ALVARENGA, 2017, p. 49).

Por tudo o que foi exposto, pode a vítima do assédio moral pleitear, na forma do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a rescisão indireta, ou seja, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho por falta grave do empregador, sem prejuízo dos seus direitos trabalhistas e buscar a devida indenização referente aos danos ocasionados pelas condutas indicadas nas alíneas *b* e *e*, do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, situações características do assédio moral no trabalho.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear devida indenização quando:
(...)
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
(...)
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama.

Dessa forma, o empregado que sofreu o assédio moral, pode viabilizar pedido de rescisão indireta, sendo de inteira adequação a utilização do artigo anteriormente citado.

Rodolfo Pamplona Filho; Adriana Wyzykowski e Renato Barros (2016, p. 166), opinam que "(...) pela interpretação extensiva do art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, pode a dignidade do trabalhador vir a ser tutelada contra as práticas danosas oriundas do processo de assédio moral".

Os efeitos nocivos do assédio moral na vida do trabalhador são o adoecimento no trabalho, o desemprego ou a aposentadoria. Ao empregador acarreta baixa produtividade, queda na lucratividade, absenteísmo, reputação da organização e ônus por indenizações trabalhistas (AGUIAR, 2006, p. 131).

A maioria das vítimas passou a adoecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço, e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica (PAMPLONA FILHO, 2006, p.16).

A OMS (Organização Mundial de Saúde) prevê o aumento significativo das doenças ligadas à forma de gestão e organização do trabalho gerados pelas políticas neoliberais e afirma que as próximas décadas surgirão novas doenças profissionais (MENEZES, 2003, p. 293).

4 RESPONSABILIDADE CIVIL

4.1 Conceito

A palavra "responsabilidade" origina-se do latim *re-spondere*, que dá a ideia de segurança, garantia da restituição ou compensação do bem sacrificado, tendo o significado de recomposição, de obrigação de restituir ou ressarcir (GONÇALVES, 2009, p. 18).

A noção jurídica de responsabilidade ocorre quando alguém causa um dano por ter atuado ilicitamente, violando uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), tendo como consequência do seu ato a obrigação de reparar. Para o Direito Privado, a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse particular, obrigando o infrator ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor *in natura* o estado anterior da coisa (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 51).

A responsabilidade civil é a segurança jurídica que o particular possui para defender seus interesses quando o seu patrimônio ou a sua moral sofrem ofensa de terceiros, sendo estes obrigados a reparar o dano, devolvendo o bem ofendido no seu estado original; não sendo possível, haverá uma compensação pecuniária ao ofendido com o objetivo de amenizar o dano causado, pois, muitas vezes não é possível recuperar o que foi perdido.

Responsabilidade civil é uma instituição que assegura direitos e um estuário para os insatisfeitos, os injustiçados e os que se prejudicam por comportamento dos outros. É resultado daquilo que não se comportou ou não ocorreu de acordo com a lei. A responsabilidade civil é uma consequência e não uma obrigação original. Toda vez que alguém sofre um dano físico ou moral, que for desrespeitado em seus direitos, lançará mão da responsabilidade civil para ser ressarcido, para ter o conflito retratado (STOCO, 2007, p. 112).

Responsabilidade civil é uma situação de indenizar o dano moral ou patrimonial, decorrente de inadimplemento culposos, de obrigação legal ou contratual, ou imposto por lei. A responsabilidade civil surge devido a um descumprimento obrigacional. O devedor pode deixar de cumprir o que foi estabelecido no contrato, como pode ignorar o sistema normativo regulamentador, ou seja, a responsabilidade civil nada mais é do que o dever de indenizar o dano (OLIVEIRA, p. 34, 2003).

A responsabilidade civil é aplicação de medidas que impõem a alguém uma obrigação de reparar um dano extrapatrimonial ou patrimonial causado a terceiros em razão de um ato próprio imputado, pela imposição legal, de pessoa por quem ele responde, ou de fato, de coisa ou animal sob sua guarda (DINIZ, 2011, p. 50).

Segundo Felipe P. Braga Netto (2008, p. 11):

A responsabilidade civil é uma tutela nitidamente repressiva. Por tutela repressiva, em direito civil, entendemos aquela que é posterior ao dano. Ou seja, aguarda a ocorrência do dano, para, só então, agir, buscando restaurar o estado anterior (*status quo ante*).

A responsabilidade civil está fundada no princípio do *leminem laedere*, que nos recomenda a agir de forma a não lesionar o direito de outrem. Quando o dano ocorre – seja moral, material ou estético –, busca-se compensar, ainda que parcialmente, o equilíbrio perdido. A responsabilidade civil é a obrigação de indenizar um dano injustamente causado (BRAGA NETTO, 2012, p. 19).

4.2 Evolução histórica

Nos primórdios da humanidade, não existiam regras para compensar o dano causado, a reação do ofendido era imediata, ele agia de forma brutal e instintiva, era uma reação contra o mal sofrido, chamada de vingança privada, uma reparação do mal pelo mal (GONÇALVES, 2009, p. 4).

É dessa visão do delito que parte o próprio Direito Romano, que toma tal manifestação natural e espontânea como premissa para, regulando-a, intervir na sociedade para permiti-la ou excluí-la quando sem justificativa. Trata-se da Pena de Talião, da qual se encontram traços na Lei das XII Tábuas (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 54).

O instituto foi evoluindo e a Pena de Talião, do "olho por olho, dente por dente", foi sendo evitada, a vítima percebe que existe uma vantagem na compensação econômica e a vingança passa a ser substituída pela composição, a critério da vítima, como forma de reintegração do dano sofrido (GONÇALVES, 2009, p. 4).

Num estágio mais avançado, o legislador veda a vítima em fazer justiça com as próprias mãos e a composição econômica deixa de ser voluntária, tornando-se obrigatória. O Estado assume a função de punir, surgindo a ação de indenização. É na Lei Aquília que surge o princípio geral regulador de reparação do dano e a

concepção de culpa e dolo passa a ser tratada de uma forma imprescindível como requisito essencial para o surgimento do dever de reparar o dano. Nessa época começa a existir uma dissociação entre responsabilidade civil e responsabilidade penal (GONÇALVES, 2009, p. 5).

A inserção da culpa como elemento básico da responsabilidade civil aquiliana foi de encontro ao objetivismo excessivo do direito primitivo e lentamente foi substituindo a concepção de pena pela ideia de reparação do dano sofrido (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 56).

Segundo José Carvalho Filho (2014, p. 553):

A responsabilidade civil tem como pressuposto o dano (ou prejuízo). Significa dizer que o sujeito só é civilmente responsável se sua conduta, ou outro fato, provocar dano a terceiro. Sem dano inexistente responsabilidade civil.

Com o progresso da sociedade, novas necessidades foram surgindo. Com a Revolução Industrial a organização do Estado foi sendo alterada e este passou a intervir mais intensamente na vida privada.

A Revolução Industrial fez aumentar a capacidade produtiva do ser humano, pois, a produção que antes era manual, artesanal, pertencente a um núcleo familiar ou a um número pequeno de pessoas, passou a ser em massa para atender as necessidades decorrentes do crescimento demográfico, gerando o dano em série (CAVALIERI FILHO, 2014, p. 4).

Surgem novas teorias relacionadas à proteção das vítimas da Revolução Industrial e a teoria do risco ganhou destaque, sem substituir a teoria da culpa. A teoria do risco defende que a concepção tradicional não era suficiente para a proteção da vítima. Então, a responsabilidade passou a ser vista sob o aspecto objetivo: o operário, a vítima de acidente de trabalho, tem sempre direito à indenização, independentemente de culpa. O patrão indeniza porque é dono dos instrumentos de trabalho que provocou o dano (GONÇALVES, 2009, p. 6).

O número de acidentes com maquinários na Revolução Industrial crescia numa proporção muito grande e gerava uma dificuldade em conseguir provar a culpa dos empregadores, dessa forma, começava a surgir a ideia da responsabilidade independente da culpa.

4.3 Pressupostos da responsabilidade civil

Os pressupostos da responsabilidade civil são: conduta humana (ação ou omissão); culpa ou dolo do agente; relação de causalidade e dano sofrido pela vítima. Entretanto, hoje se admite e prioriza a ideia de responsabilidade civil sem culpa, ou seja, na responsabilidade civil objetiva não podemos aceitar a culpa ou o dolo do agente como pressuposto ou elemento essencial da responsabilidade civil.

Hoje, com a evolução do Direito Civil, já não se admite a concepção de que a responsabilidade civil está sempre interligada à culpa. A responsabilidade civil tanto pode se basear na culpa quanto no risco. Vão existir situações em que a culpa não vai ser suficiente para reparar um dano e a teoria do risco se encaixa nos casos em que investigar a culpa não será o bastante para reparar o prejuízo sofrido pelo lesado, é a chamada responsabilidade civil objetiva.

Os pressupostos estudados vão ser os relacionados a responsabilidade civil objetiva, portanto, a atenção se voltará para a conduta humana, a relação de causalidade e o dano sofrido pela vítima.

4.3.1 Conduta

A conduta é um ato humano, comissivo ou omissivo, lícito ou ilícito, voluntário e objetivamente imputável ao agente, a terceira pessoa pela qual se é responsável. A conduta omissiva tem natureza normativa, atribui-se sua responsabilidade pela não prática de um certo ato que deveria realizar. A conduta deve ser voluntária no sentido de ser controlável pela vontade do homem. A imputabilidade é a possibilidade de conferir a determinada pessoa a prática de uma conduta, sendo relevante que ela tenha agido com consciência e voluntariedade quando um ato positivo ou uma omissão advier de uma vontade livre e capaz, ou seja, o agente deve ter capacidade de discernimento e de autodeterminação (SERRANO JÚNIOR, 1996, p. 23-24).

4.3.2 Dano

Um dos pilares do moderno Direito Constitucional é a sujeição de todas as pessoas, públicas ou privadas, ao quadro da ordem jurídica, que a lesão aos bens jurídicos de terceiros acarreta para o autor do dano a obrigação de repará-lo (MELLO, 2013, p. 879).

Dano é o prejuízo, de natureza individual ou coletiva, econômico ou não econômico, resultante de ato ou fato antijurídico que viole qualquer valor inerente à pessoa humana, ou atinja coisa do mundo externo que seja juridicamente tutelada. O dano não resulta necessariamente da violação de uma norma jurídica; tal violação pode ou não ocasionar danos. Só se terá responsabilidade civil quando existir um dano resultante de uma lesão antijurídica decorrente de um ato ou fato antijurídico. Mas existem casos especiais que podem ter danos reparáveis resultantes de atos justificáveis, ou seja, são atos praticados em situações em que seria inexigível outro comportamento (NORONHA, 2013, p. 498).

A ocorrência de um dano, moral ou patrimonial, é o segundo pressuposto da responsabilidade, pois não pode haver responsabilidade civil sem dano. O dano deve ser certo, atual ou futuro, deve atingir um bem ou interesse jurídico tutelado por nosso ordenamento para ser indenizável. Assim, a prova real e concreta da lesão ao bem ou interesse juridicamente protegido é indispensável. O dano tem que ser ilegítimo, ou seja, o titular que sofreu a lesão não possui o dever jurídico de suportá-lo. Pode-se considerar dano como a diminuição ou destruição de um bem jurídico patrimonial ou moral pertencente a uma pessoa (SERRANO JÚNIOR, 1996, p. 26).

Sergio Cavalieri Filho (2014, p. 93) conceitua dano como lesão a um bem ou interesse juridicamente tutelado de qualquer natureza, pode ser bem patrimonial ou bem integrante da personalidade da vítima, como a sua honra, sua imagem, sua liberdade, etc.

É indispensável a existência de dano ou prejuízo para a configuração da responsabilidade civil. O dano indenizável deve ser certo, atual ou futuro. O dano pode atingir o patrimônio atual do indivíduo, quando ocorre a imediata redução, ou pode atingir seu patrimônio futuro, quando deixa de ganhar benefícios a que teria direito. Desse modo, a indenização deve abranger o que o lesado perdeu e o que deixou de ganhar, incluindo juros, correção monetária, honorários advocatícios e outras despesas necessárias ao processo (ARAÚJO, 2009, p. 769).

A lesão pode consistir num prejuízo patrimonial, quando este for econômico: em efetiva diminuição do valor do patrimônio (dano emergente) ou na frustração de um acréscimo patrimonial esperado (lucro cessante); ou pode reportar-se a valores insusceptíveis de avaliação pecuniária: no primeiro caso têm-se danos patrimoniais;

no segundo, eles serão extrapatrimoniais, também chamados de dano moral (NORONHA, 2013, p. 498).

O dano também pode ser contratual ou extracontratual ou aquiliano. O dano contratual consiste no inadimplemento de um dever contratual, enquanto o dano extracontratual ou aquiliano decorre de uma violação à lei ou a um princípio geral do direito (SERRANO JÚNIOR, 1996, p. 28).

O artigo 402 do Código Civil estabelece, ao preceituar que: "Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar".

Maria Helena Diniz (2011, p. 79) afirma que o dano individual constitui lesão a patrimônio (dano patrimonial), lesão a direito da personalidade (dano moral) e ainda o dano social (pode ser patrimonial ou moral), que alcança toda a sociedade, podendo gerar uma insegurança, intranquilidade ou redução da qualidade de vida da população. Ou seja, coletividade também é atingida quando o dano patrimonial ou moral é imputado a alguém.

O dano patrimonial é aquele dano que atingiu um bem físico, de valor mensurável, a reparação pode ser feita por meio de reposição natural. O dano moral é diferente, a honra violada não tem como ser restituída à situação anterior. A reparação nas duas situações resulta no pagamento de uma soma pecuniária para que o lesado seja compensado pelo prejuízo sofrido, minimizando as consequências da lesão (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 101-102).

A responsabilização civil por danos materiais se orienta a eliminar os efeitos patrimoniais nocivos produzidos pelo evento danoso. Isso significa o dever de restabelecer a situação ao estado em que se encontrava antes do dano, ou, não sendo possível, indenizar perdas e danos, o que abrange os danos emergentes e os lucros cessantes (JUSTEN FILHO, 2014, p. 1355).

O dano material, não sendo possível o retorno ao *status quo ante*, é indenizado pelo equivalente em dinheiro, enquanto o dano moral, por não ter equivalência patrimonial, é compensado com um valor convencional. Caracteriza-se como um afago, um agrado ou uma compensação à vítima para que esqueça

mais rapidamente os aborrecimentos e os males da alma que suportou (STOCO, 2007, p. 128).

O atual ordenamento jurídico, em vigor desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, garante tutela especial e privilegiada a toda pessoa humana, em suas relações extrapatrimoniais, ao estabelecer como princípio fundamental, ao lado da soberania e da cidadania, a dignidade humana. Com isso, como regra geral, pode-se dizer que nas relações privadas conflituosas entre uma situação jurídica subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial a primeira deverá prevalecer, pois os princípios constitucionais que estabelecem a dignidade da pessoa humana têm valor superior no sistema (MORAIS, 2003, p. 120).

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade, com isso, aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Não é também qualquer dissabor banal da vida que pode acarretar a indenização. É importante observar o critério objetivo do homem médio, ou seja, não levar em conta o psiquismo do homem extremamente sensível, que se aborrece com fatos contínuos da vida, nem o homem de pouca ou nenhuma sensibilidade, capaz de resistir sempre às rudezas do destino (VENOSA, 2006, p. 36).

O dano moral em sentido amplo é uma agressão a um bem da personalidade e, em sentido estrito, é agressão à dignidade humana. Deve-se reputar ao dano moral a dor, o vexame, sofrimento ou humilhação que interfiram intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, tendo como consequência um desequilíbrio no seu bem estar em decorrência das aflições e angústias (CAVALIERI FILHO, 2014, p. 111).

Felipe P. Braga Netto (2008, p. 26-27) assegura que na jurisprudência existem duas posições em relação ao dano moral: uma defende a ocorrência do dano moral quando existe lesão à personalidade moral do ser humano - é imprescindível algo substancialmente grave para atingir os direitos da personalidade; a outra posição defende que o aborrecimento, desde que gere transtornos consideráveis, seria indenizável como danos morais, ainda que não agridam a chamada personalidade moral do ser humano.

O dano psíquico é modalidade inserida na categoria de danos morais para efeitos de indenização. O dano psicológico pressupõe modificação de personalidade, com sintomas palpáveis, inibições, depressões, bloqueios, etc. O dano moral, em sentido lato, não abrange somente os danos psicológicos; não se traduz unicamente por uma variação psíquica, mas também pela dor ou pelo padecimento moral, que não aflora em outro sintoma. A dor moral insere-se no amplo campo da teoria dos valores. Desse modo, o dano moral é indenizável, ainda que não resulte em alterações psíquicas, o desconforto anormal decorrente de conduta do ofensor é indenizável (VENOSA, 2006, p, 38).

A experiência jurídica brasileira, pela própria ausência de definição ou limite legislativo, vem sendo, diante do reconhecimento dos danos extrapatrimoniais, obrigada a fechar-se gradativamente, em busca de uma noção menos abrangente de dano ressarcível, que permita a seleção dos interesses merecedores de tutela indenizatória (SCHREIBER, 2013, p. 109).

O dano moral pode ser direto ou indireto. O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial, contido nos direitos da personalidade, como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem, etc., ou nos atributos da pessoa, como o nome, a capacidade, o estado de família. O dano moral indireto deriva de uma lesão patrimonial, com reflexos na esfera moral do indivíduo (SERRANO JÚNIOR, 1996, p. 29).

Demonstrar o dano moral é muito mais complexo quando comparado à caracterização do dano material, porque é difícil estabelecer os contornos e prejuízos. A personalidade pode ser entendida como componente dos direitos fundamentais da pessoa, como a vida, a integridade física, os sentimentos, a honra, a liberdade. Existem danos que atingem apenas a imagem social da pessoa, a extensão social, e outros afetam a parte psíquica da vítima (OLIVEIRA, 2003, p. 32).

Para que um dano seja efetivamente reparável ou compensável é necessária a violação de um interesse jurídico patrimonial ou extrapatrimonial de uma pessoa e a certeza do dano, pois somente o dano certo e efetivo é indenizável. O fato de não poder apresentar um critério preciso, para que seja mensurado economicamente o prejuízo causado à vítima, não significa que o dano não seja certo. Pode-se verificar essa situação quando a calúnia causa dano certo à honra da

vítima, não se podendo mensurar quanto vale o sentimento de dignidade, ou, no caso de dano patrimonial, em relação ao lucro cessante (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 84-85).

A prova do dano moral, por se tratar de aspecto imaterial, deve ser mensurada com pressupostos distintos do dano material. Não há como, regra geral, avaliar por testemunhas ou mensurar em perícia a dor pela morte, pela agressão moral, pelo desconforto anormal ou pelo desprestígio social. A razão da indenização do dano moral reside na própria conduta do ofensor. Deverá ser levada em conta, também, para estabelecer o montante da indenização, a condição social e econômica dos envolvidos. O sentido indenizatório será mais amplamente alcançado à medida que economicamente fizer algum sentido tanto para o causador do dano como para a vítima (VENOSA, 2006, p. 38).

O dano moral tem duas funções, serve para compensar a vítima e punir o agressor. A jurisprudência no Brasil vem aplicando de forma significativa a função punitiva, embora encontre oposição de parcela da doutrina. Se a conduta do agressor revela pouca consideração para os valores mínimos de convivência social, pouco apreço à pessoa humana ou um potencial danoso para a sociedade, é possível a imposição da indenização punitiva. A função punitiva, podendo também ser pedagógica, tem como objetivo exercer uma pressão psicológica contra o agressor, para não haver reincidência ou contra eventuais agressores futuros, tendo como objetivo uma prevenção geral da conduta danosa (BRAGA NETTO, 2008, p. 63).

Uma das principais funções da responsabilidade civil, atualmente, é a prevenção dos danos. O direito no século XXI não se satisfaz apenas com a reparação dos danos. Mais importante do que tentar reparar, sempre imperfeitamente, os danos sofridos, a tutela mais adequada, e mais conforme à Constituição, é a tutela preventiva, que busca evitar que os danos ocorram ou continuem a ocorrer. Restabelecer a situação anterior ao dano é importantíssimo, é uma das funções da justiça, mas também é de fundamental importância prevenir lesões ao invés de esperar que elas ocorram para só depois agir. A responsabilidade civil no que se refere ao dano moral traz hoje a função preventiva como algo relevante a sua configuração, podendo assumir, em determinados casos, uma função pedagógica (BRAGA NETTO, 2012, p. 50).

No dano moral, quando a lei não estabelece os critérios de reparação, a compensação pela ofensa não deve ser fonte de enriquecimento sem causa para quem recebe, nem causa de ruína para quem dá. Mas também não pode ser tão pequena que não sirva de punição e desestímulo ao ofensor, ou tão insignificante que não compense e satisfaça o ofendido, nem o console e contribua para a superação do agravo recebido (STOCO, 2007, p. 128).

4.3.3 Nexo de causalidade

No direito brasileiro, tanto na responsabilidade civil objetiva quanto na responsabilidade civil subjetiva, o dever de reparar depende da presença do nexos causal entre o ato culposo ou a atividade objetivamente considerada e o dano a ser demonstrado em princípio por quem alega (TEPEDINO, 2001, p. 3).

O nexos de causalidade é o vínculo que liga o dano à conduta ou à atividade explorada pelo agente. A responsabilidade civil não pode existir sem a relação de causalidade, sendo que a prova de tal pressuposto está a cargo do autor da demanda indenizatória. Na responsabilidade objetiva, basta estar presente o vínculo causal entre o fato lesivo decorrente da atividade de risco explorada pelo agente e o dano injusto para exsurgir o dever de indenizar. Na responsabilidade subjetiva, a prova do dano indenizável, da conduta imputável ao responsável e do nexos causal entre ambos se acresce a caracterização da culpa (SERRANO JÚNIOR, 1996, p. 31).

Qualquer que seja a espécie de responsabilidade civil sob análise – objetiva ou subjetiva, por ato próprio ou ato de outrem, regida pelo Código Civil ou pelo Código de Defesa do Consumidor – tem-se que defrontar com a questão do nexos causal. O nexos causal há de estar presente, mesmo na responsabilidade objetiva. O STJ explicitamente reconheceu que a teoria adotada no Brasil, em relação ao nexos causal, é a teoria do dano direto e imediato, também chamada teoria da interrupção do nexos causal (BRAGA NETTO, 2012, p. 170).

É necessária a verificação do nexos causal entre o dano e a conduta do agente, de modo que a exclusão do dever de indenização do Estado pode ser declarada sempre que houver fatores aptos a romper essa relação de causalidade (ANDRADE, 1996, p. 184).

O caso fortuito e a força maior são excludentes do nexo causal, assim como a culpa exclusiva da vítima. No caso fortuito e na força maior, inexistente relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o resultado danoso. Na culpa exclusiva da vítima, também não aflora o dever de indenizar, porque se rompe o nexo causal (VENOSA, 2006, p. 42).

O conceito de nexo causal é flexibilizado, com vistas a permitir a efetivação do princípio da reparação integral. Em face dos princípios constitucionais, não é mais possível exigir da vítima, diante de certas circunstâncias, a prova cabal e absoluta da relação de causalidade. Assim, embora o nexo causal constitua, tal qual o dano, um dos elementos da responsabilidade civil, exige-se, com fundamento na nova ordem constitucional, que em certas situações o liame causal seja até presumido. Esse é o grande problema do nexo causal na atualidade (MAEDA, 2011, p. 2).

O conceito de nexo causal, nos últimos tempos, tornou-se mais flexível, com vista a possibilitar uma maior proteção à vítima do dano injusto. À luz dos princípios constitucionais, nos casos em que a prova do nexo causal se torna muito difícil, não se exige mais a demonstração cabal da relação de causalidade, para que se configure a obrigação de indenizar. A necessidade cede lugar à probabilidade. Em certas hipóteses, a prova do nexo de causalidade não precisa ser necessariamente direta, mas pode ser feita por meio de presunções, tornando-se mais efetivo o ressarcimento do dano (CRUZ, 2005, p. 260-261).

Verificando-se a impossibilidade de resolver em termos mais ou menos científicos o problema da causalidade, os juristas passaram a procurar encará-lo em termos mais flexíveis e práticos. Afinal nem a alusão a efeitos diretos e imediatos, nem a efeitos necessários, bastava para caracterizar o nexo de causalidade que o jurista deve apurar. Desse modo, busca resolver o problema em termos de razoabilidade e previsibilidade do dano. Parte da observação daquilo que comumente acontece na vida e afirma que uma condição deve ser considerada causa de um dano, quando, segundo o curso normal das coisas, poderia ocorrer. Essa condição seria a causa adequada do dano; as demais condições seriam circunstâncias não causais (NORONHA, 2003, p. 64-65).

Para provar o nexo de causalidade, um dos pressupostos da responsabilidade civil, o lesado não é obrigado a fazer sempre a prova de que o

dano sofrido era uma consequência inevitável do fato do lesante; em princípio, bastará que ele faça prova de que não teria sofrido o dano, se não fosse o fato daquele e de que tal fato pode ser considerado, em geral, causa adequada do dano verificado, por ainda ser normalmente previsível que este pudesse ocorrer, mesmo que não fosse provável que isso viesse a suceder. Se o lesante praticou um fato suscetível de causar o dano, ou se esse fato aconteceu dentro da sua esfera de risco, sobre ele deve recair o ônus de provar que, apesar da condicionalidade, não houve adequação entre tal fato e dano (NORONHA, 2013, p. 638).

4.4 ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE CIVIL

A doutrina costuma classificar a responsabilidade civil em razão da culpa e da natureza jurídica da norma violada. No primeiro caso, a responsabilidade civil pode ser objetiva, quando é dispensável a ideia de culpa, não sendo pressuposto necessário para reparar o dano. E na responsabilidade civil subjetiva, a culpa é elemento fundamental para que um dano seja indenizável.

Em relação à natureza jurídica da norma violada, ela pode ser dividida em responsabilidade contratual e extracontratual.

4.4.1 Responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva

A responsabilidade subjetiva é a obrigação de reparar danos causados por ações ou omissões dolosas, ou seja, intencionais; ou culposas, isto é, negligentes, imprudentes ou imperitas, que violem direitos alheios. É ela que constitui o regime-regra da responsabilidade civil, de acordo com o artigo 927, *caput*, do Código Civil: "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo." Essa responsabilidade nasce de atos ilícitos, que são ações ofensivas de direitos alheios, proibidas pela ordem jurídica e imputáveis a uma pessoa de quem se possa afirmar ter procedido culposamente, ou mesmo de forma intencional (NORONHA, 2013, p. 508).

A responsabilidade civil objetiva ganha uma posição de destaque no novo Código Civil, refletindo as mudanças da sociedade moderna, com os seus avanços tecnológicos, em que os riscos das atividades desempenhadas são cada vez mais frequentes. A busca de proveitos econômicos decorrentes das atividades de risco é potencialmente danosa.

O dano é presença certa na responsabilidade civil, não há responsabilidade civil sem dano, ainda que ele possa assumir formas diferenciadas. A prova da culpa pode ser necessária ou não, vai depender da modalidade da responsabilidade. Se fundada na cláusula geral do artigo 186 do Código Civil, é fundamental a sua prova para que o sujeito seja indenizável. Se a responsabilidade for objetiva, apenas o dano e o nexo de causalidade precisam ser provados. Se a culpa for presumida, o ônus da prova se inverte, cabendo ao autor do dano provar que não agiu culposamente, podendo se eximir do dever de reparar, caso consiga fazer tal prova (BRAGA NETTO, 2008, p. 58).

Existem três elementos, apresentados pela doutrina francesa como pressupostos da responsabilidade civil subjetiva, relacionados com o artigo 186 do Código Civil. No caso de ato ilícito há um elemento formal, que é a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; um elemento subjetivo, que pode ser o dolo ou a culpa; um elemento causal-material, que é o dano e a respectiva relação de causalidade (CAVALIERI FILHO, 2014, p. 33).

A responsabilidade subjetiva tem como pressuposto o elemento culpa. Em sentido amplo, a culpa advém da inobservância de um dever de conduta, previamente imposto pela ordem jurídica, com observância na paz social. Se o agente atuou com dolo, a violação foi proposital; se a conduta decorreu de negligência, imprudência ou imperícia, a atuação é culposa, em sentido estrito (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 177-178).

Segundo Maria Helena Diniz (2011, p. 57):

No nosso ordenamento jurídico vigora a regra geral de que o dever ressarcitório pela prática de atos ilícitos decorre da culpa, ou seja, da reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente. O comportamento do agente será reprovado ou censurado quando, ante circunstâncias concretas do caso, se entende que ele poderia ou deveria ter agido de modo diferente.

De acordo com o princípio da culpa, só deveria haver obrigação de reparar danos quando o agente causador tivesse procedido de forma censurável, isto é, quando fosse exigível dele um comportamento diverso. Ou seja, ele só deveria ser obrigado a indenizar quando tivesse procedido com culpa ou dolo (NORONHA, 2013, p. 457).

A responsabilidade subjetiva constitui regra geral em nosso ordenamento jurídico, baseado na teoria da culpa. Dessa forma, para que o agente indenize, para

que responda civilmente, é necessária a comprovação da sua culpa genérica, que inclui o dolo e a culpa em sentido restrito (TARTUCE, 2012, p. 457-458).

O Código Civil atual prevê uma cláusula geral de responsabilidade subjetiva. O artigo 186 do Código Civil de 2002 define ato ilícito como sendo “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Com isso, pode-se observar que a culpa é relevante para a responsabilização do ato praticado pelo agente e surge desse modo, a obrigação de reparar o dano, mas existem fatos que são analisados independentemente da culpa e o legislador, diante desses casos especiais, impõe a obrigação de reparar o dano independentemente de culpa.

Alguns fatos serão geradores de responsabilidade subjetiva, enquanto outros produzirão responsabilidade objetiva. Os primeiros são os atos ilícitos, enquanto outros decorrem de fatos variados: atos objetivamente ilícitos praticados por inimputáveis, certos acontecimentos naturais lesivos, ligados à atividade desenvolvida por outra pessoa, e até atos justificados, quando atingem terceira pessoa, diversa daquela que criou a situação implicativa da necessidade de intervenção (NORONHA, 2002, p. 40).

Para aplicar o artigo 186, não é suficiente que se tenha violado um direito, ou que se tenha causado dano, ou que se tenham feito as duas coisas. Será necessário que as tenha feito por meio de “ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência.” O que o artigo dispõe é que, se alguém causar dano a outrem de forma culposa ou dolosa, este alguém cometeu ato ilícito (JORDÃO, 2009, p. 283).

Observam-se no Código Civil de 2002 dois importantes artigos correspondentes com a responsabilidade objetiva, são eles: o artigo 927, parágrafo único, que está relacionado com a teoria do risco, e o artigo 187, que está relacionado com o abuso de direito.

Sem abandonar a regra geral, o Código Civil de 2002, no parágrafo único do seu artigo 927, estabelece que: “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”.

Enquadra-se no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil toda atividade que contenha risco inerente à própria natureza da atividade, à sua qualidade ou a seu modo de realizá-la, de tal forma que não se possa exercer essa atividade sem enfrentar certo risco, excepcional ou não. Pela teoria do risco ou risco da atividade, todo aquele que se disponha a exercer atividade empresarial ou profissional tem o dever de responder pelos riscos que ela possa expor a insegurança e incolumidade de terceiros, independentemente de culpa. Esse artigo é uma norma aberta de responsabilidade objetiva, que transfere para a doutrina e jurisprudência a conceituação da atividade de risco no caso concreto. Não há, a priori, como especificar exaustivamente quais são as atividades de risco, mas pode-se adotar o critério do risco inerente como elemento orientador (CAVALIERI FILHO, 2013, p. 537-538).

A inovação do artigo 927 do Código Civil é significativa e sem dúvida representa um avanço em matéria de responsabilidade civil. A admissão da responsabilidade sem culpa pelo exercício de atividade que, por sua natureza, representa risco para os direitos de outrem possibilitará ao Judiciário uma ampliação dos casos de dano indenizável (GONÇALVES, 2014, p. 61).

O escopo do parágrafo único do artigo 927 é impor responsabilização com base no elevado risco produzido por certa atividade, o que não se verifica em quaisquer espécies de prestação de serviços, mas apenas naquelas hipóteses em que houver uma alta possibilidade do dano (SCHREIBER, 2013, p. 25).

De acordo com o princípio do risco, ninguém poderia ser obrigado a suportar danos incidentes sobre a sua pessoa ou sobre o seu patrimônio, desde que tivessem sido causados por outrem, ainda que sem qualquer culpa ou que tivessem simplesmente acontecido em conexão com certas atividades desenvolvidas por outra pessoa. Esses danos deveriam ficar a cargo do respectivo causador ou da pessoa que desenvolvia a atividade, sem a necessidade de verificar culpa ou dolo. Cada pessoa tem uma esfera jurídica que deve ser tutelada, desse modo, todos nós temos o direito de não ser afetado por atuações de outras pessoas, ainda que estas procedam com todas as cautelas exigíveis. Os riscos de cada atividade devem ficar com a pessoa que a realiza (NORONHA, 2013, p. 457-458).

Na fase da responsabilidade civil de pós-modernidade o que se leva em conta é a potencialidade de se ocasionar danos, ou seja, é a atividade ou conduta

do agente que resulta por si só na exposição a um perigo. Leva-se em conta o perigo da atividade do causador do dano por sua natureza e pela natureza dos meios adotados. A teoria da responsabilidade civil objetiva demonstra o avanço da responsabilidade civil nos séculos XIX e XX. Foram repensados e reestruturados muitos dogmas, a partir da noção que só havia responsabilidade com culpa. O âmbito da responsabilidade sem culpa tem um aumento significativo em vários segmentos dos fatos sociais, desse modo, nota-se a amplitude permitida pelo artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, acima transcrito (VENOSA, 2008, p. 38-39).

Em diversas situações denominadas comumente de responsabilidade civil objetiva, não há qualquer ilicitude na conduta do agente. Ao contrário, traduz-se em verdadeira conduta lícita, mas, mesmo assim, se houver dano, nasce dessa conduta lícita, em razão do seu risco, o dever de indenizar (RODOVALHO, 2014, p. 355).

Pablo Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 59-60) afirmam existir uma regra geral dual de responsabilidade civil, em que se tem a responsabilidade subjetiva, regra geral que prevalecia no sistema anterior, coexistindo com a responsabilidade objetiva, especialmente quando existe uma atividade de risco desempenhada pelo autor do dano.

Sergio Cavalieri Filho (2014, p. 7) entende que atividade de risco está classificada de acordo com a natureza da atividade, referente a sua qualidade e seu modo de realizá-la, não podendo ser exercida sem oferecer riscos. Com isso, o agente que se submete ao risco da atividade e expõe a segurança de terceiros deve responder independentemente de culpa.

De acordo com a responsabilidade objetiva, aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes. Essa responsabilidade tem como fundamento a atividade exercida pelo agente, pelo perigo que pode causar dano à vida, à saúde ou a outros bens, criando risco de dano para terceiros. Logo, todo aquele que desenvolve atividade lícita que possa gerar perigo para outrem deverá responder pelo risco, exonerando-se a vítima de provar a culpa, ela apenas prova o nexo causal (DINIZ, 2011, p. 68-69).

A teoria do risco aparece na história do Direito com base no exercício de uma atividade, dentro da ideia de que quem exerce determinada atividade e tira proveito direto ou indireto dela responde pelos danos que essa atividade causar,

independentemente de culpa. O princípio da responsabilidade sem culpa firma-se em um princípio de equidade, ou seja, quem auferir os proveitos de uma situação deve também suportar os incômodos. O exercício de uma atividade que possa representar um risco obriga por si só a indenizar os danos causados por ela (VENOSA, 2008, p. 41).

O artigo 187 do Código Civil de 2002 que trata do abuso de direito, prevê: "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".

É certo que o ordenamento jurídico brasileiro prevê a responsabilidade objetiva para os danos decorrentes do abuso de direito (JORDÃO, 2009, p. 284).

O fundamento principal do abuso de direito é impedir que o direito sirva como forma de opressão, evitar que o titular do direito utilize seu poder com finalidade distinta daquela a que se destina. O ato é formalmente legal, mas o titular do direito se desvia da finalidade da norma, transformando-o em ato substancialmente ilícito (CAVALIERI FILHO, 2013, p. 537).

A teoria da culpa já não era suficiente para solucionar todas as hipóteses que apareciam. Como a vítima necessita de uma proteção maior, nasce a culpa presumida, assim, inverte-se o ônus da prova, com o objetivo de solucionar a dificuldade daquele que sofreu o dano, sendo difícil demonstrar a culpa do autor da ação ou omissão, o qual gerou o prejuízo. Então, desconsidera a culpa como elemento indispensável, nos casos expressos em lei, surgindo a responsabilidade objetiva, quando não é relevante saber se o ato é culpável (STOCO, 2007, p. 157).

As presunções de culpa foram passando, por meio da atuação jurisprudencial, de presunções relativas para presunções absolutas, de tal modo que o juiz, ao final, já presumia de forma tão definitiva a culpa do ofensor que a dispensava para fins de responsabilização. Por toda parte, as presunções de culpa vêm sendo empregadas de forma cada vez mais abrangente e rigorosa, de modo a reduzir ao máximo a importância da culpa, alcançando a responsabilização objetiva (SCHREIBER, 2013, p. 31-32).

Na responsabilidade objetiva, como regra geral, leva-se em conta o dano, em detrimento do dolo ou da culpa. Dessa maneira, basta a ocorrência do dano e do nexo causal, dispensando-se da prova da culpa (VENOSA, 2006, p. 15).

Com a relativa perda da importância da culpa e do nexo causal como obstáculo ao ressarcimento dos danos sofridos, um maior número de pretensões indenizatórias passou, gradativamente, a ser acolhido pelo Poder Judiciário. Em outros tempos, não se aceitavam ações judiciais providas sem demonstração de culpa ou nexo causal, deixando a vítima sem qualquer forma de compensação, hoje, emitem provimentos jurisdicionais favoráveis em virtude de uma manipulação mais flexível. Essa flexibilização indica uma alteração gradativa e eminentemente jurisprudencial na estrutura da responsabilidade civil, quando valora a função compensatória e a crescente necessidade de assistir a vítima. Nesse contexto, os pressupostos da responsabilidade civil relacionados à imputação do dever de indenizar (culpa e nexo causal) perdem relevância em face do dano (SCHREIBER, 2013, p. 83).

A responsabilidade objetiva, ou responsabilidade sem culpa, somente pode ser aplicada quando existe lei expressa que a autorize no julgamento do caso concreto, na forma facultada pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Portanto, na ausência de lei expressa, a responsabilidade pelo ato ilícito será subjetiva, pois esta é ainda a regra geral no Direito brasileiro (VENOSA, 2008, p. 40).

O objetivo da responsabilidade civil é reparar o dano sofrido pela vítima. Apesar das diferentes classificações da responsabilidade civil, é interessante buscar um equilíbrio entre elas para solucionar os conflitos existentes, reparando o dano sofrido pela vítima da melhor forma possível.

4.4.2 Responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual

O dano moral é indenizável, pouco importa se a origem da relação entre o ofensor e a vítima é ou não um contrato. O inadimplemento do contrato gera consequências financeiras de ordem patrimonial, não precisando ser provadas, basta a prova do não cumprimento contratual para resultar em perdas e danos. Os danos morais no inadimplemento contratual não acontecem de forma automática

como nos danos patrimoniais, a vítima precisa provar as circunstâncias do caso para estabelecer a configuração (BRAGA NETTO, 2008, p. 47).

O mero inadimplemento contratual, mora ou prejuízo econômico, por si só, não agride a dignidade humana e por isso não deve configurar o dano moral. Diferente seria se o inadimplemento contratual causasse aborrecimento em decorrência da perda patrimonial e se isso vier a atingir a dignidade do lesado o dano moral pode ser configurado (CAVALIERI FILHO, 2014, p. 112).

Tanto a responsabilidade contratual como a extracontratual, com frequência, se interligam, ou seja, quem viola um dever de conduta, com ou sem negócio jurídico, pode ser obrigado a ressarcir o dano. O dever violado será o ponto de partida, não importando se dentro ou fora de uma relação contratual (VENOSA, 2006, p. 18).

O comportamento por dolo ou culpa pode contrariar um dever geral do ordenamento jurídico, caracterizando a responsabilidade extracontratual; ou pode contrariar uma obrigação em concreto quando há o inadimplemento de uma obrigação ou um contrato, caracterizando a responsabilidade contratual. O ilícito é como fato gerador da responsabilidade, para que haja ato ilícito é necessária a existência de uma ação, a violação da ordem jurídica, a imputabilidade, a penetração na esfera de outrem. Desse modo, deve haver um comportamento do agente, positivo (ação) ou negativo (omissão), que, desrespeitando a ordem jurídica, cause um dano à vítima, pela ofensa a bem ou direito dela. (STOCO, 2007, p. 127).

A responsabilidade extracontratual decorre de um ato ilícito praticado pelo agente infrator, causando prejuízo quando um dispositivo legal é violado. Já na responsabilidade contratual, as partes envolvidas estão vinculadas a uma norma jurídica contratual e quando existe um descumprimento das obrigações estabelecidas no contrato o dano é caracterizado (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2013, p. 61).

Na responsabilidade contratual existe uma relação jurídica preexistente entre as partes, existe um dever jurídico previsto no contrato e sua violação gera inadimplemento ou ilícito contratual, pois a norma convencional já define o comportamento dos contratantes e o dever de cada um deles. Na responsabilidade

extracontratual o dever jurídico vai estar previsto na lei e na ordem jurídica, não no contrato (CAVALIERI FILHO, 2014, p. 33).

A responsabilidade extracontratual, delitual ou aquiliana decorre de violação legal sem que haja vínculo contratual entre o autor do dano e a vítima. Como regra, funda-se na culpa que deverá ser demonstrada para a obtenção da reparação do dano sofrido. Poderá também caracterizar a responsabilidade sem culpa, baseada na ideia do risco (DINIZ, 2011, p. 465).

5 RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A natureza jurídica do assédio moral em sentido amplo considera-se ato ilícito. No âmbito trabalhista, o assédio moral é tratado como falta grave (PRATA, 2008, p. 58).

Como já esclarecido, a honra, a dignidade, a intimidade, a vida privada de um ser humano não pode ser devastada. Quando ocorre a desvalorização a esta especial natureza do ser humano por cometimento de ato ilícito ou abusivo por outrem, a devida reparação se faz necessária. A mobilização da máquina judiciária é essencial e ao julgador não será permitido deixar de se pronunciar a respeito, devendo fixar a justa reparação (SANTOS, 2017, p. 1).

5.1 Responsabilidade civil do empregador que comete assédio moral

A responsabilidade patrimonial do empregador por ato próprio não foge a regra da responsabilidade civil subjetiva, estando presente o dolo ou culpa do agente. Sendo assim, a imputação da responsabilidade do empregador observa os quatro pressupostos básicos da responsabilidade civil subjetiva: ação ou omissão; dano; elo de causalidade; dolo ou culpa do agente causador do dano (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 155).

Conforme o Código Civil de 2002, em seu artigo 186, o ilícito civil consiste em uma ação ou omissão voluntária, negligente ou imprudente capaz de violar direitos e causar dano a outrem, mesmo que unicamente moral. Assim, além do ato culposo, encontra-se elemento volitivo típicos das condutas dolosas, que se baseiam na vontade livre e consciente de provocar consequências danosas, violar direitos ou bens jurídicos (SOUZA; SOUZA FILHO, 2015, p. 97).

É certo que, diante da natureza da conduta de assédio, acompanhada sempre de uma finalidade, a sua ocorrência está vinculada sempre a uma conduta dolosa. Dessa forma, não seria possível a prática de condutas hostis, reiteradas e prolongadas, de forma culposa (sentido estrito), pois as condutas sempre se apresentam acompanhadas do intuito de excluir e humilhar o assediado (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016, p.184).

No mesmo sentido, é imprescindível para a configuração do assédio moral laboral a constatação da conduta dolosa do agente assediador, não sendo possível admitir a responsabilização em virtude da prática culposa, já que o intuito do assediador é a prática reiterada que fere a dignidade e a personalidade do trabalhador, cuja finalidade é a sua marginalização no ambiente de trabalho ou a sujeição a condições desfavoráveis de trabalho. Cabe esclarecer que condutas culposas também podem acarretar dano à dignidade do trabalhador. Todavia, desnaturar-se-ia a figura de um assédio moral laboral, mesmo com a ocorrência do correspondente dano moral (NELSON; TEXEIRA, 2017, p. 21-22).

O artigo 187 do mesmo diploma legal dispõe que "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". Da mesma forma, para efeitos jurídicos, o abuso de direito, equipara-se ao ato ilícito.

O indivíduo que extrapola os poderes de chefia está cometendo um abuso de conduta intencional, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal (PAMPLONA FILHO; BARROS, 2016, p.263).

O artigo 927, também do Código Civil de 2002, disciplina de forma generalizada a responsabilidade civil de quem comete ato ilícito, tendo sua redação da seguinte forma: "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". A doutrina, de forma majoritária, tem o entendimento de que esse artigo se refere a responsabilização subjetiva, ou seja, não dispensa a verificação da culpa em sentido *lato*, abrangendo, assim também, os atos dolosos (SOUZA; SOUZA FILHO, 2015, p. 97).

Nos casos de assédio moral, a jurisprudência se manifesta no sentido de assegurar ao empregado o respeito ao direito fundamental da honra, imagem e dignidade da pessoa humana:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR – DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR.

O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do

cotidiano, p. 22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral ou acoso moral* (em países de língua espanhola), *terror psicológico, tortura psicológica ou humilhação no trabalho* (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) *Conduta abusiva*; b) *Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo*; c) *Reiteração da conduta*; d) *Finalidade de exclusão*" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento às integridades morais dos reclamantes, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção por ocasião do treinamento dos guarás municipais. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a municipalidade reclamada arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Recurso do município de Amparo que se nega provimento. (Tribunal Regional Eleitoral da 15ª Região, RO 1807120125150060/SP, 048213/2013, 1ª C., 1ª T., Rel. Des. Fábio Allegretti, 2013)

Dessa maneira, caso o assédio moral seja praticado pelo empregador, caberá à vítima comprovar o ato ilícito para obter a devida reparação, uma vez que a responsabilização se dará de forma subjetiva. Sendo assim, é necessário comprovar o dolo do empregador, que deve ter agido de forma livre e consciente, perseguindo o empregado, abusando de sua autoridade, ferindo a dignidade do trabalhador, com o objetivo de prejudicar a sua carreira profissional, ou mesmo, forçar um pedido de demissão (SOUZA; SOUZA FILHO, 2015, p. 97).

A constatação de que a imposição de uma ideologia que sequestre a subjetividade do trabalhador, por se impor de forma reiterada no tempo, é causa do assédio moral, não impede que se reconheça que tal prática constitua um abuso do direito de direção. A questão é grave na medida em que o abuso de direito, quando reconhecido, sujeita o caso a aplicação da responsabilidade objetiva, que exige apenas a prática do abuso do direito, independente do dolo ou culpa do agente, conforme o artigo 187 combinado com o artigo 927 *caput*, do Código Civil de 2002 (GIANNATTASIO, PREBIANCA, 2010. p. 240).

5.2 Responsabilidade civil do empregador face ao assédio moral cometido por outro empregado

Sem abandonar a regra geral, o Código Civil de 2002, no parágrafo único do seu artigo 927, estabelece que: "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".

Segundo Reginald Felker (2010, p. 69): "Trata-se de um reflexo de responsabilidade que é atribuída à empresa pelas consequências da sua atividade econômica, tese que vem sendo sedimentada e tomando corpo na consciência jurídica dos povos nas últimas décadas".

Nota-se a relação direta aos problemas ocasionados pelo assédio moral no trabalho, uma vez que, o assédio cometido por um superior hierárquico ou indivíduo de posição equivalente a da vítima, o empregador responderá objetivamente pelos danos causados, baseado na teoria do risco.

A responsabilidade do empregador vai além de pagar o salário para o trabalhador. O empregador possui a responsabilidade de arcar com os riscos inerentes ao seu negócio e de zelar pela integridade física e psíquica do seu empregado no ambiente de trabalho. Nesse sentido, cabem às empresas concentrarem maior atenção nos ambientes onde são executados os trabalhos, de forma a buscar melhor adequação e qualidade de vida. (ALVERENGA, 2012, p. 34).

A Súmula 341 do STF esclarece que, "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto".

Além disso, a responsabilização civil do empregador independe de culpa, pois o artigo 932, inciso III e o artigo 933 do Código Civil deixa claro que o empregador responderá pelos atos praticados por seus empregados ou prepostos, ainda que não haja culpa de sua parte. Trata-se de responsabilidade civil objetiva, sendo bastante a prova do ato ilícito, o dano e a relação de causalidade.

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;

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

Mesmo que não estivesse positivada no sistema brasileiro a regra expressa que afastasse a responsabilidade subjetiva, as condutas caracterizantes de assédio moral, *per se*, evidenciaria a *culpa in eligendo* do empregador, quer com relação ao empregado que assedia, quer no que se refere a preposto ou gerente que se utiliza da abominável prática (SILVA NETO, 2005, p. 37).

Existe a possibilidade da ação regressiva do empregador pelos atos de seus empregados, considerada uma medida de extrema justiça, pois o efetivo violador da norma jurídica foi o empregado, e não diretamente o empregador. Com isso, o empregador poderá ter o ressarcimento dos gastos adquiridos pelo ato imputável ao empregado assediador (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 156-157).

O empregador responsabilizado civilmente por um dano que não causou, pode exercer o direito de regresso contra seu empregado ou preposto que cometeu o ato ilícito. É o que dispõe o art. 934 do Código Civil: "Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz".

O artigo 934 do Código Civil deve ser interpretado em consonância com o artigo 462 da Consolidação das Leis de Trabalho (PAMPLONA FILHO, 2006. P. 26).

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

(...)

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

Dessa forma, o empregador que respondeu objetivamente, pode ser ressarcido pelos danos causados culposamente pelo empregado, mas, para isso, será necessário que se pactue previamente à ocorrência do evento danoso. O tratamento será distinto quando o empregado causa um dano intencionalmente, agindo com dolo. Nesse caso, a pactuação prévia é dispensada e o empregador pode efetuar os descontos que lhe é de direito (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 26).

Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros (2016, p. 186), discorrem sobre o assunto da seguinte maneira:

Nos casos de assédio moral, o desconto é lícito, pois a conduta é sempre dolosa. Isso, evidentemente, caso o assediador permaneça no emprego, o que de fato será difícil em razão das inúmeras repercussões negativas,

como também em razão de restar configurada, na quase totalidade dos casos, conforme já tratado, justa causa para rescisão contratual.

5.3 Litisconsórcio facultativo e a denunciação da lide

A denunciação da lide revela-se um instrumento interessante para o sistema judiciário, atendendo aos princípios da economia processual, da harmonia dos julgados e do contraditório, bem como evitando a propositura de novas demandas. Importante este instrumento nos casos decorrentes de assédio moral para que o denunciado seja condenado a ressarcir a empresa ou compensá-la pelos ônus sofridos com a demanda proposta pela vítima do assédio, pois não se tem visto a responsabilização do empregado assediador, com reflexos patrimoniais, nos processos de assédio moral instalado a contragosto da empresa (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 187-188).

Parte da doutrina admite a denunciação da lide em caso de assédio moral. A empresa demandada deve denunciar o empregado assediador à lide para responder por seu ato ilícito, causador dos danos ao empregado assediado. Assim sendo, o assediador responsável subjetivamente pelo dano será incluído no processo principal, movido contra o empregador (PAMPLONA FILHO; GIACOMO, 2008, p. 81).

A denunciação da lide se traduz no exercício de autêntica ação regressiva, perante o denunciado, para ressarcir-se do que vier a pagar em virtude da condenação sofrida na causa originária. Trata-se do exercício antecipado e condicionado (à sucumbência do denunciante, na ação primitiva) de uma ação de regresso, e não de simples notificação da lide. Dessa forma, consagra a denuncia da lide como exercício da ação de regresso. Com a denunciação, passam a existir no mesmo processo, duas demandas: uma (originária), envolvendo o autor e o réu; outra (incidental), o réu-denunciante e o terceiro-denunciado, sendo ambas, resolvidas pela mesma sentença (TEXEIRA FILHO, 1993, p. 223).

Esclarece Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 28): "Trata-se de medida de economia processual, pois permite verificar, desde já, todos os campos de responsabilização em uma única lide, evitando sentenças contraditórias".

Nos termos do artigo 125 do Código de Processo Civil de 2015:

Art. 125. É admissível a denúncia da lide, promovida por qualquer das partes:

(...)

II - àquele que estiver obrigado, por lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo de quem for vencido no processo.

§ 1º O direito regressivo será exercido por ação autônoma quando a denúncia da lide for indeferida, deixar de ser promovida ou não for permitida.

§ 2º Admite-se uma única denúncia sucessiva, promovida pelo denunciado, contra seu antecessor imediato na cadeia dominial ou quem seja responsável por indenizá-lo, não podendo o denunciado sucessivo promover nova denúncia, hipótese em que eventual direito de regresso será exercido por ação autônoma.

Diante disso, a melhor opção é assegurar a possibilidade de a empresa denunciar da lide ao empregado assediador, já que foi ele o efetivo responsável pelo dano causado, devendo assim, o empregado assediador apresentar elementos na sua defesa, respeitando o princípio do contraditório (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 183).

A denúncia da lide é plenamente compatível com os termos da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que se presta a redefinir os limites subjetivos do processo, evitando sentenças contraditórias ou injustas. Essa afirmativa ficou ainda mais fortalecida com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, uma vez que a competência do artigo 114 da Constituição Federal estará sendo respeitada, pois os conflitos sempre serão tratados nas relações entre empregadores e empregados, garantido assim, uma resolução integral da demanda e um esgotamento da matéria discutida, possibilitando uma economia processual e uma maior celeridade na solução do litígio (GIACOMO, 2006, p. 344).

5.4 Dano moral decorrente do assédio moral

Dano moral é uma lesão ou prejuízo que sofre uma pessoa em seus bens vitais naturais – não patrimoniais – ou em seu patrimônio valorado economicamente. A honra está inserida no conjunto de bens e direitos de uma pessoa e por isso não pode deixar de ser englobada no "patrimônio jurídico" do ser humano (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 34).

O dano de espécie moral é recorrente, principalmente, no que diz respeito ao assédio moral, quando há excesso por parte do empregador no exercício de seu poder diretivo configurando abuso de direito ao qual o empregador submete seus

empregados, degradando sua imagem publicamente, ou quando há insinuações desonrosas entre colegas, ofensas verbais, agressões ou coações, isto é, configuram situações vexatórias ou constrangedoras no ambiente de trabalho. Ressalta-se, que ações deste tipo afetam o trabalhador individual e socialmente na realização de suas funções, além do que prejudicam o relacionamento vertical e horizontal (KAMINICI, 2014, p. 2).

A ligação do assédio moral com o dano moral não é apenas como um caminho judicial indenizatório e compensador do processo de humilhação e maus-tratos, mas acontece pela existência do nexo causal entre seus conceitos, pois ambos são vinculados aos agravos causados ao trabalhador no exercício da sua função (AGUIAR, 2006. p. 85).

O dano moral é a consequência do assédio moral, ou seja, o dano moral é resultado dessa conduta hostil, reiterada e prolongada, com o propósito de excluir o empregado do ambiente de trabalho. Para a vítima do dano ser ressarcida, a via judicial é a solução para a apuração da obrigação de indenizar em razão de cada modalidade de assédio moral (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 223).

A primeira noção de dano moral era como lesão que impõe dor ou sofrimento à pessoa física. Houve uma evolução conceitual mais ampla, dano moral passou a ser considerado como qualquer violação, ou ação lesiva, aos direitos inerentes à personalidade da pessoa humana. Não somente as hipóteses de dores físicas e morais, mas todas as turbações de ânimo, reações desagradáveis, constrangimentos e violações aos direitos da personalidade, de qualquer ordem, como violação à intimidade ou atos lesivos à honra, à boa fama, aos sentimentos afetivos, ao decoro, à dignidade, à autoestima, à reputação, ao bom nome profissional. Diante dessa nova realidade, dano moral se constitui numa lesão a um interesse juridicamente protegido, visando à defesa da personalidade (FELKER, 2010, p. 40).

Com o Código Civil de 2002, em uma perspectiva integrativa civil-constitucional, observa-se uma redução da importância dada às situações patrimoniais em nome da prevalência da situação extrapatrimonial devido a

valorização da proteção humana. Dessa forma, a tutela da dignidade da pessoa humana deve ter prioridade na resolução das lides (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS, 2016, p. 25).

Quando a vítima reclama a reparação pecuniária em virtude do dano moral que recai em sua honra, nome profissional e família, não está definitivamente pedindo o preço da dor, mas apenas uma forma de atenuar, de modo razoável, as consequências do prejuízo sofrido, ao mesmo tempo em que se pretende a punição do lesante. Sendo assim, a natureza jurídica da reparação por dano moral é sancionadora (como consequência de um ato ilícito) que se materializa por meio de uma compensação material ao lesado (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 76).

A reparação do dano é produto da responsabilidade civil, uma sanção imposta ao responsável pelo prejuízo causado ao lesado. Em regra, todos os danos devem ser ressarcíveis, mesmo diante da impossibilidade de retorno ao "*status quo ante*". Nesse caso, sempre se poderá fixar uma importância em pecúnia, a título de compensação (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 34).

Ainda com as palavras do autor, Rodolfo Pamplona Filho (1999, p. 72):

É possível esclarecer sempre que não há qualquer imoralidade na compensação da dor moral com dinheiro, tendo em vista que não se está "vendendo" um bem moral, mas sim buscando a atenuação do sofrimento, não se podendo descartar, por certo, o efeito psicológico dessa reparação, que visa a prestigiar genericamente o respeito ao bem violado.

5.5 Dano Extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista consolidada com a publicação da Lei 13.467/2017 em 13 de julho de 2017, acrescentou os artigos 223-A a 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho, fixando os danos extrapatrimoniais, de modo a estabelecer limites para as indenizações extrapatrimoniais na justiça do trabalho, trazendo regramento específico à matéria no âmbito do Direito do Trabalho. Em 14 de novembro de 2017, alguns artigos foram alterados pela Medida Provisória 808/2017, perdendo a validade no dia 23 de abril de 2018.

O legislador passou a adotar a expressão dano extrapatrimonial como gênero para abrigar todas as espécies de danos não patrimoniais, dentre eles, o dano que atinge a esfera moral e existencial do trabalhador.

Apesar do avanço do instituto do dano moral ou dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho no Brasil, tanto na doutrina, como na jurisprudência, com o alargamento dos casos de incidência privilegiando a dignidade da pessoa humana, que constitui o fundamento de validade do Estado Democrático de Direito, a novel Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, veio apresentar um novo regramento, nesta temática, a partir do art. 223-A (SANTOS, 2017, p. 1).

Um dos pontos da Reforma Trabalhista que acirram gravemente o desequilíbrio das relações laborais é o Título II-A inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, com a pretensão de disciplinar o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista, deslocando o eixo de proteção do trabalhador para o empregador ao conferir uma suposta "segurança jurídica" ao empregador, mesmo sendo, em regra, o trabalhador a vítima do dano extrapatrimonial no exercício do labor (PESSOA, 2018, p. 326).

Não é raro encontrar em meio à convivência social cotidiana alguém que já sofreu ou sofre algum tipo situação que possa gerar direito à reparação por dano moral, mas que, por depender estritamente de seu trabalho para a sobrevivência própria e de sua família, suporta tal condição. Quando o vínculo empregatício é rompido, a pessoa busca judicialmente indenização por situações sofridas ao longo da duração do contrato de trabalho. Por serem atitudes variadas e decorrentes das mais diversas situações, desde acidentes de trabalho até assédio moral, e estas gerarem consequências distintas para cada caso concreto, não é possível estabelecer um valor imediato para suprir os males causados por tal convivência em razão do emprego. Devendo, então, a indenização a título de reparação ser analisada pelo juiz responsável pela causa (BASTOS; LEMOS, 2017, p. 4).

Art. 223-A. "Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho exclusivamente os dispositivos deste Título".

As normas jurídicas não são excludentes - como propõe a Reforma Trabalhista - e sim, complementares em uma reação de sincronismo jurídico. Como consequência, é juridicamente cabível a aplicação de dispositivos cíveis e consumeristas em uma relação de trabalho, sempre observando os princípios inerentes à disciplina objeto da lide (AGLANTZAKIS, 2017, p. 440).

O artigo 223-A sugere que o legislador trabalhista entendeu que o conjunto normativo afastaria a aplicabilidade de outras normas jurídicas, inclusive as de caráter geral, mas na prática, afigura-se como assertiva exagerada e não correspondente com a realidade. Ficou bem evidente que se aplicariam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do Título II-A. A intenção manifesta da reforma trabalhista ao usar o advérbio de exclusão "apenas" contraria o conteúdo do artigo 8º do mesmo diploma que admite a colmatação de lacunas, até mesmo porque não se pode deixar de decidir em decorrência da sua evidência (MARTINEZ, 2018, p. 102-103).

É certo que os novos dispositivos do Título II-A devem ser considerados na apreciação dos danos morais, mas é inviável afastar por completo a regulamentação a respeito prevista no Código Civil e em outras normas esparsas, mormente porque a regulamentação proposta é limitada e não aponta soluções para todas as controvérsias, como já pacificado no âmbito do direito civil. A indenização por danos morais tem suporte maior na constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X), não pode a lei ordinária limitar o alcance de preceito de hierarquia superior, devidamente sedimentada na cultura jurídica brasileira (OLIVEIRA, 2017, p. 1056).

Em relação ao trecho celetista "apenas os dispositivos deste Título", ou se confere interpretação conforme a Constituição e afasta o trecho, pois é inerente à ciência do direito a chamada interpretação sistemática, ou tal dispositivo será considerado inconstitucional (COSTA, 2018, p. 294).

A pretensão da modificação, segundo a dicção do artigo 223-A, é que a reparação por danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho seja disciplinada tão somente pelas disposições daquele título, não se sabe se com exclusão dos demais títulos celetistas ou de qualquer outro que trate de tema no ordenamento jurídico. O fato, porém, é que a redação não afasta a aplicação supletiva ou subsidiária de outras disposições legais, sobretudo na hipótese de lacunas sobre este tema amplo e complexo que é a indenização por danos de natureza extrapatrimonial. Nesta medida, aquilo que não foi disciplinado expressamente, como regra, pode ser colhido fora da Consolidação das Leis do Trabalho, por força do seu artigo 8º (BASILIO, 2017, p. 1).

No mesmo sentido, Aarão Miranda da Silva e Amarilis Gonzalez Lima (2017, p. 2) expõem que:

Neste artigo, o legislador limita o arcabouço legal aplicável, de modo que somente poderá ser aplicado o disposto na CLT em casos de dano moral em relações de trabalho. Modificando a atual dinâmica, em que o Código Civil era utilizado como lei subsidiária para reger pedidos de indenizações em danos morais.

A alteração não se restringe à aplicação subsidiária do Código Civil, mas também restringe a aplicação de regras do direito comum. Todavia, em razão do artigo 8º da CLT será possível a aplicação do Código Civil ou do direito comum quando necessário for para preencher lacunas da CLT.

Uma legislação, por mais avançada e moderna que seja, não tem o condão de abranger todos os casos de incidência na contemporaneidade. Não existe a possibilidade de estancar ou represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial. Nesse contexto, não há como limitar ou restringir a aplicação do instituto do dano extrapatrimonial a apenas aos casos especificados neste estreito limite legal, como dispõe este novel artigo (SANTOS, 2017, p. 3).

Art. 223-B. "Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação".

O dispositivo somente afirma que o ofendido é o titular exclusivo no direito à reparação, mas nada diz a respeito da transmissibilidade no caso de falecimento. Então, o titular do direito é a parte legítima para o ajuizamento da ação e somente o trabalhador vitimado poderá ajuizar a ação trabalhista. Contudo, com o falecimento aplicam-se as regras sucessórias e uma vez que o dano moral possui repercussão patrimonial, ele é transmissível aos herdeiros (NACIMENTO, p. 1040, 2017).

A leitura do artigo 223-B prevê que a pessoa física que sofre o dano extrapatrimonial é a titular exclusiva do direito à reparação. Esta disposição é restritiva, demonstra excluir a reparação do dano reflexo ou dano em ricochete, causado a terceiros pelo mesmo ato lesivo. Neste ponto, a previsão viola diretamente o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal, ao tentar excluir da apreciação do Poder Judiciário as lesões sofridas pelas vítimas indiretas. O comando maior diz que: "A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;" (OLIVEIRA, 2017, p. 1058).

Enoque Ribeiro dos Santos (2017, p. 5), Desembargador do Trabalho do TRT da 1ª Região, sobre o artigo 223-B, entende que:

Como muitas vezes não será mais possível o retorno à situação anterior (*status quo ante bellum*), de forma equivalente à situação de não ocorrência do dano, ou o mais próximo possível dela, não restará outra opção a não ser o pagamento da indenização ou reparação à vítima e familiares próximos, conforme recomenda o princípio do *restitutio in integrum*.

As vítimas que suportaram os danos reflexos ou em ricochete são também titulares do direito à reparação dos danos extrapatrimoniais por elas sofridos. São lesões distintas, sofridas por diversas pessoas que devem receber reparações separadas, mesmo que provenientes do mesmo fato gerador. Cada vítima é titular exclusiva do respectivo dano, mas sem impedir a reparação cabível a todos os que foram lesados de forma direta ou indireta (OLIVEIRA, 2017, p. 1059).

Art. 223-C. "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física".

Sônia Mascaro Nascimento (p. 1040, 2017) comenta esse dispositivo da seguinte forma:

(...) esse rol elencado é meramente ilustrativo e não taxativo. Isso porque a Constituição Federal, em seu artigo 5º, V e X, prevê a reparação por dano moral sem delimitar seu conteúdo. O dispositivo constitucional trata-se de norma de eficácia plena e não contida, uma vez que não cabe à legislação infraconstitucional restringir seu conteúdo.

Pode-se perceber que vários direitos da personalidade que encarnam a configuração do dano extrapatrimonial não foram elencados neste artigo, o que exigirá do magistrado, no caso concreto, à devida subsunção do fato real à norma legal (SANTOS, 2017, p. 5).

O dispositivo foi erroneamente escrito ao pretender elaborar uma lista exaustiva e bem limitada. Pela leitura estrita do artigo 223-C não seriam indenizáveis, por exemplo, a integridade psíquica, o nome do trabalhador, a integridade funcional e situações discriminatórias por fatores como a idade, a etnia, a cor, a descendência, o gênero etc. É imperioso concluir que a interpretação mais correta e lógica indica que a lista do artigo é apenas exemplificativa, pelo que seria recomendável que houvesse a ressalva expressa do legislador indicando "dentre outros" (OLIVEIRA, 2017, p. 1057-1058).

A Constituição Federal não elencou taxativamente o rol de bens jurídicos tutelados, por isso o legislador ordinário não possui legitimidade para tanto, dando espaço para o intérprete conferir um caráter aberto ao rol de direitos da

personalidade, desconsiderando a taxatividade da disposição legal. Nota-se que o rol, além de taxativo, é insuficiente, pois não listou outros importantes direitos da personalidade. Delimitar taxativamente quais direitos da personalidade podem sofrer uma lesão extrapatrimonial é equivalente a delimitar o reflexo da existência psíquica humana (AGLANTZAKIS, 2017, p. 444).

Art. 223-D. “A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”.

Art. 223-E. "São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão".

No caso do dano extrapatrimonial no assédio moral, não só o empregador responde pelo dano, mas também a pessoa física que praticou, podendo, inclusive, ser outro empregado. Para obter a reparação integral do dano extrapatrimonial, a vítima deverá ajuizar sua ação contra todos os ofensores. Mas uma vez que o dispositivo determina que todos os que colaboraram para o dano respondam na proporção de sua ação ou omissão, o empregador somente será responsabilizado por ato de seu empregado contra outro empregado, que gere dano extrapatrimonial, quando tiver agido com culpa ou dolo, sem exclusão da responsabilidade do próprio empregado quando o ato for praticado por ele. Não há mais a responsabilidade do empregador independente de culpa por ato praticado pelo empregado. No exemplo do assédio moral, se o empregador fizer constantemente campanhas contra esse tipo de ato e reprimir sua prática, ainda assim se algum empregado assediar outro, o empregador não terá agido com culpa ou dolo e, portanto, não poderá ser responsabilizado pela reparação do dano. (NASCIMENTO, p. 1041, 2017).

Mesmo com a introdução do artigo 223-E, o empregador continua a responder pelos atos de seus gestores ou prepostos, nos danos de natureza extrapatrimonial. A redação do dispositivo não foi taxativa no sentido da exclusão da responsabilidade e os riscos do empreendimento continuam sendo do empregador (OLIVEIRA, 2017, p. 1062).

Este artigo esclarece que deverá pagar a indenização sempre quem der causa ao dano, e, mesmo que o sujeito seja o principal ofensor ao bem jurídico, os demais sujeitos que, de algum modo, participarem com a ofensa a vítima também

deverão responder, sendo observada a proporção a ser aplicada a cada um deles, na medida de sua participação (SILVA; LIMA, 2017, p. 3).

Enoque Ribeiro dos Santos (2017, p. 5) expõe seu entendimento referente ao artigo 223-E da seguinte forma:

Este artigo contempla a possibilidade de responsabilidade solidária ou subsidiária, com base nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, de modo que o partilhamento da indenização seja feito de forma equitativa entre os corresponsáveis pela lesão. Ressaltamos que a solidariedade não se presume, ela decorre da lei ou do contrato.

Como se sabe, o dano pode ser causado por mais de um ofensor. Nessa hipótese, temos um ilícito praticado por mais de uma pessoa e o resultado desse ato é o dano experimentado pela vítima. Pelo direito civil temos a responsabilidade solidária, nos termos do art. 942 do Código Civil. (SIMÃO, 2018, p. 1).

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

A regra da solidariedade não é nova na hipótese de dano decorrente de ato ilícito. A Consolidação das Leis do Trabalho rompe com essa regra e cria a divisibilidade da obrigação de indenizar de acordo com a “proporção da ação ou omissão”. Isso significa que o dever de reparar passa a ser obrigação divisível e não mais solidária e, pior, que caberá à vítima provar essa proporção (SIMÃO, 2018, p. 1).

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; ou

IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º. Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Ao disciplinar a indenização por dano extrapatrimonial na esfera trabalhista, foram fixados valores tendo como base o salário do trabalhador, limitando dessa forma, o valor da indenização.

Até a edição da lei nº 13.467/2017, a legislação sempre se omitiu sobre os critérios que devem ser utilizados para a fixação do valor indenizatório do dano moral. O magistrado sempre possuiu certa liberdade para valorar e arbitrar o valor da indenização, pois não havia um critério tarifado e objetivo para a fixação da indenização, o valor estabelecido era orientado pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. A ausência do tarifamento causa insegurança jurídica para as partes no processo porque é comum verificarmos valores muito diferentes para fatos semelhantes (NASCIMENTO, p. 1038, 2017).

Em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles, a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias consideramos necessário estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extrapatrimonial, mas sempre

deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa e devida indenização ao caso concreto que se lhe apresente (SANTOS, 2017, p. 8).

O estabelecimento de parâmetros para o pagamento de indenização à vítima de dano extrapatrimonial, ainda que seja recomendável do ponto de vista de segurança jurídica, como defende o autor acima, é bastante questionável em razão da efetivação da justiça, pois pode causar situações de extrema injustiça ao vincular a indenização ao salário do ofendido. Dessa forma, pode haver uma inversão lógica cruel, punindo-se, com o pagamento de montantes menores, a ofensa a quem precisa de maior proteção, por estar socialmente e financeiramente mais vulnerável no âmbito produtivo.

Segundo o Desembargador, Enoque Ribeiro dos Santos (2017, p. 7):

O problema que se afigura e que terá que ser aferido pelo magistrado no caso concreto é que a dignidade humana não é mensurável, não tem preço, possui um valor inestimável em face da natureza insubstituível e única da personalidade humana, que nada tem a ver com as funções ou atribuições que cada um exerce no dia a dia, seja na vida profissional ou privada, daí a imponderabilidade de se usar idênticos parâmetros para todos os indivíduos. Em outras palavras, colocar todos na mesma balança.

Não se pode regredir à antiguidade clássica e calibrar o grau da dignidade da pessoa humana de acordo com a posição social por ela ocupada. Vincular a quantificação do dano extrapatrimonial ao salário do ofendido é exatamente isso: aufere mais quem tem maior salário (ou tem grau maior de dignidade quem tem maior salário) (COSTA, 2018, p. 295).

Os critérios de aplicação de condenação quanto ao dano moral serão utilizados pelo julgador na fixação do valor da indenização. Na prática deverão observar as características da ofensa, do ofendido e do ofensor, em cada caso. Com a nova redação, o magistrado deverá analisar a demanda a partir dos critérios que considerará como maior intensidade e grau de sofrimento ou humilhação ocasionada na vida da vítima. Cabe as partes envolvidas demonstrarem a extensão dos danos morais, com as singularidades do caso concreto, podendo as provas influenciar no valor da indenização, o que vem acontecendo nos casos mais complexos, acima do que a simples presunção sugere. A prova dos danos morais não se exige como pressuposto para condenação, mas podem ser colhidos elementos importantes que

auxiliem o magistrado no arbitramento do valor indenizatório (LUCA, 2017, p. 532-533).

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira (2017, p.1065):

(...) no aspecto extrapatrimonial, a dignidade da pessoa lesada é a mesma, ou seja, a dignidade da pessoa humana não pode ser aferida de acordo com o seu padrão de rendimento. A maior ou menor riqueza da vítima não pode orientar o valor da indenização, nem servir de parâmetro para reparar a lesão extrapatrimonial.

O salário percebido pelo trabalhador jamais poderia ser instituído como parâmetro para a compensação do dano extrapatrimonial por ele suportado. Justiça seja feita, ninguém sofre mais ou menos porque é ou não abastado; não é isso que determina a quantificação da dor (ALMEIDA, 2017, p. 429).

Qualquer limitação da indenização a um valor monetário que não importe restauração integral do dano sofrido acarreta destruição da função principal da responsabilidade civil, qual seja, a reparação ou compensação do dano cometido. Observando o instituto da responsabilidade civil, com inquestionável escudo constitucional, esse estabelecimento de "tetos" indenizatórios com base no salário do trabalhador não comporta receptividade (PESSOA, 2018, p. 347).

A tarifação instituída pela lei implicará na consagração da negativa do direito à tutela adequada, resultando na admissão de uma prestação jurisdicional incompleta, distanciando do alvo de justiça e pacificação social, exatamente por não permitir assegurar ao ofendido a reparação no valor reconhecido judicialmente como devido. O trabalhador, diante da limitação de valor, terá ocultado o direito constitucional a uma reparação integral, justa e proporcional pelo dano sofrido. O resultado será uma reparação parcial, sem correspondência com o real alcance, gravidade e repercussão da violação de direitos inerentes à sua dignidade (MEDEIROS NETO, 2018, p. 313).

A legislação trabalhista tem por objetivo a inclusão dos trabalhadores no processo socioeconômico globalizado para que se alcance o valor social do trabalho. A legislação ordinária ou emenda constitucional não pode restringir um direito já conquistado pelos trabalhadores e a proteção integral dos direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana não podem sofrer abalos. O dano sofrido pelo trabalhador deve ser avaliado conforme os princípios da

proporcionalidade, razoabilidade e condições específicas do caso (AGLANTZAKIS, 2017, p. 447-448).

De diferentes formas e graus, a tarifação proposta confronta claramente o preceito constitucional. Não há no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, previsão de regramento por lei, nem qualquer hipótese que possa remeter a valores pecuniários prévios o direito fundamental à reparação por danos morais; são os princípios da proporcionalidade e razoabilidade que a informam. A atribuição de indenização não comporta parâmetros ou *quantum* pré-estabelecido, pois qualquer forma de aplicação a essa base de cálculo viola o princípio da reparação integral. Dizer algo diferente disso é dizer algo inconstitucional (CASTRO, 2017, p. 472).

A formulação para a dosimetria revelou-se incoerente, pois os parâmetros criados pela lei nº 13.467/2017 não abordou referencias para compreender as ofensas de natureza leve, média, grave e gravíssima. Com isso, a simples menção do magistrado seria suficiente para tanto, de nada adiantou retirar dele a escolha do referencial de cálculo, impondo-lhe unicamente determinado múltiplo de salários contratuais. O sentimento do julgador o levará a graduar a ofensa e elevar, por si só, a dimensão indenizatória. Além disso, a tarifação do dano moral viola disposições constitucionais, pois claramente o artigo 5º, X, da Constituição Federal prevê que seriam invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem das pessoas, assegurando-lhes o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação. Se a indenização decorre da violação, não há o que se falar em tabelas fechadas ou em parâmetros circunscritos (MARTINEZ, 2018, p. 106).

Em relação à graduação da ofensa, Edelamare Melo (2018, p. 375), expõe seu entendimento da seguinte forma:

(...) embora a norma se refira a ofensas de natureza leve, média, grave ou gravíssima, não cuidou o legislador de explicitar critérios para definição de cada nível de ofensa, sendo certo que a ofensa à dignidade do trabalhador, aos seus direitos fundamentais, não é passível de gradação, posto que referida à honra subjetiva do ofendido o que perpassa pela apreciação dos seus valores, do seu modo de ser e estar no mundo. Interfere nessa avaliação o contexto de vida do ofendido. A proteção de bens e interesses imateriais toma em conta não apenas a percepção do ofendido quanto à lesão, mas, sim, e também, a percepção da sociedade que não gradua a dignidade da pessoa a partir de sua condição econômica, social, política, cultural ou religiosa.

Na VII Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal, realizada em Brasília em 2016, foi adotado no Enunciado nº 588, com o seguinte teor: "O patrimônio do ofendido não pode funcionar como parâmetro preponderante para o arbitramento de compensação por dano extrapatrimonial".

A Constituição Federal ao incluir o direito à reparação dos danos morais indicou que as lesões desta natureza devem ser indenizadas, sem as amarras e tetos limitadores. O artigo 5º, inciso V, prevê que a indenização deverá ser proporcional ao agravo. Então, se não é possível limitar a intensidade da ofensa, também não se pode limitar o valor da indenização, sob pena de criar em determinados casos uma reparação desproporcional, em benefício do agressor (OLIVEIRA, 2017, p.1065).

O Código Civil, nos dispositivos que tratam da responsabilidade civil (artigos 927 a 954), não estabelece nenhuma prefixação de valores para as situações de danos extrapatrimoniais. Ao contrário, o artigo 944 é explícito ao determinar que "a indenização mede-se pela extensão do dano", incorporando o princípio-regra da reparação integral, cuja aplicação é absolutamente incompatível com a previsão legal de limite de valor para a reparação do dano moral. Em outro ângulo, estabelecer um limite de valor há uma negação de justiça e claro desrespeito ao direito fundamental de acesso a uma ordem jurídica justa e adequada (artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal) (MEDEIROS NETO, 2018, p. 314-315).

Das várias questões tratadas na disciplina na Lei 13.467/17, o que emerge de constitucionalidade e juridicidade duvidosa é a tarifação do dano moral a direitos fundamentais individuais e sociais em lesões graduadas, com previsão de teto indenizatório fixado de acordo com o salário contratual do ofendido, o que acarretará grave ofensa ao princípio da igualdade por promover para idênticas lesões diversidade de tratamento indenizatório (MELO, 2018, p.378).

Diferentes trabalhadores que sofrem o mesmo evento danoso, com coincidente ofensor e bem jurídico extrapatrimonial lesado, estarão suscetíveis à limitação do montante indenizatório pelo critério da tarifação gerado pela lei nº 13.467/2017, em descompasso do que prevê o *caput* do artigo 5º da Constituição Federal. Sustenta-se também a inconstitucionalidade do dispositivo em questão, pois afronta o inciso V do artigo 5º da Lei Maior, cuja norma acolhe o princípio da proporcionalidade. Ou seja, a Constituição Federal de 1988 não estabeleceu limites

para a indenização por danos extrapatrimoniais, não caberia ao legislador infraconstitucional fazê-lo. Por isso, cabe ao Estado a tutela da compensação ampla e integral em caso da violação de algum dos bens jurídicos extrapatrimoniais do trabalhador, baseado nos direitos da personalidade e nos direitos fundamentais, cuja medida não encontra limitação no ordenamento jurídico pátrio (ALMEIDA, 2017, p. 431-432).

É a dignidade da pessoa humana um valor constitucional que se irradia sobre todo o ordenamento jurídico, incluindo as normas do Direito do Trabalho e orientando todas as funções estatais, bem como de todas as atividades privadas. Trata-se de um piso protetivo mínimo que, por esta razão, não pode ser reduzido ou anulado por normatividade infraconstitucional, como acontece com a Lei 13.647/17, no que se refere à disciplina do dano extrapatrimonial (MELO, 2018, p. 365).

5.6 Assédio moral e a competência da justiça do trabalho

Com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a competência para o processo e julgamento das demandas que envolvam a pretensão de reparação por danos morais ou patrimoniais ocorridos das relações laborais, é da Justiça do Trabalho, observado o artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal.

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

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

(...)

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

Com a edição da emenda à Constituição todas as dúvidas quanto a competência da Justiça do Trabalho foram dirimidas, eis que, antes de sua edição, os processos em que haviam pedido de danos morais eram remetidos para a Justiça Comum.

Depois que a competência foi definitivamente estabelecida, em plano constitucional, o Juiz do Trabalho pôde utilizá-la em toda sua plenitude este vasto instrumental jurídico de proteção da dignidade do homem, e valorização do trabalho (FELKER, 2010, p. 183).

Uma vez configurada a prática do assédio moral, o empregado que foi exposto ao terror psicológico, faz jus a uma indenização pelos danos morais sofridos decorrentes da violação aos seus direitos de personalidade (CARVALHO, 2010, p. 113).

6 CONCLUSÃO

O assédio moral caracteriza-se por uma violência cruel e degradante, materializada em ataques à autoestima e à dignidade do trabalhador, por meio de humilhações, abusos, situações vexatórias, ataques verbais, de forma repetida e por um determinado período de tempo, com o intuito de excluir o trabalhador do seu posto de trabalho.

As consequências geradas pelo assédio moral são graves, além de atacar o direito fundamental, a saúde física e psíquica do trabalhador, conduz ao desemprego, e a vítima pode se tornar um encargo muito alto para o Estado. Ocorre também redução na produtividade, dificuldade de integração e interação com o grupo, absenteísmo, ônus por indenizações trabalhistas. Todas estas consequências causadas pela prática do assédio moral geram prejuízos imensos ao empregado, ao empregador e a sociedade.

A agressão psicológica no trabalho pode ser praticada por um superior hierárquico contra seu subordinado, caracterizando a forma mais comum, o assédio moral vertical descendente. Pode também ocorrer entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, constituindo o assédio horizontal. Por fim, pode ainda existir o assédio de um subordinado contra um superior, o chamado assédio moral vertical ascendente, modalidade mais rara, entretanto tão lesiva quanto às demais.

É necessário, como forma de prevenção do assédio moral e melhora da qualidade de vida do trabalhador, que seja realizada dentro das empresas políticas capazes de eliminar do meio ambiente de trabalho condutas degradantes e destrutivas. Que seja feito trabalhos voltados para o fortalecimento de uma consciência mais humana e interiorizar nas pessoas que a prática de condutas danosas, perversas e desumanas agride a dignidade da pessoa humana, sendo imprescindível uma manutenção saudável da organização do trabalho para o bom funcionamento da empresa e para o bem estar de todos.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus

trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização. Assim, é preciso eliminar qualquer ato atentatório aos direitos da personalidade do empregado, direitos estes protegidos constitucionalmente, não podendo violar a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem dos trabalhadores.

Com o embasamento do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, norteadora de todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais, aliado às normas de responsabilidade civil, que impõe o dever de indenizar àquele que causar danos a outrem e pela Consolidação das Leis do Trabalho, pode a dignidade do trabalhador vir a ser tutelada contra as práticas danosas oriundas do processo de assédio moral.

Tanto o empregado assediador quanto o empregador devem ser responsabilizados pelos prejuízos acarretados à vítima. O ato ilícito violador da honra e da dignidade do trabalhador praticado pelo empregador gera responsabilidade civil subjetiva. Já o assédio moral praticado por outro empregado, a empresa será responsabilizada objetivamente pelos danos causados ao empregado assediado, pois o empregador não impediu a agressão dentro da sua empresa nem proporcionou um ambiente saudável aos seus empregados.

A lei 13.467/17 trouxe uma série de discussões em relação ao dispositivo que versa sobre os danos extrapatrimoniais, principalmente no que disciplina o valor da indenização. Neste caso, o julgador fixará valores tendo como base o salário do trabalhador, limitando dessa forma, o valor da indenização. O novo dispositivo foi bastante criticado pela maioria dos estudiosos do Direito, eles defendem que o valor da indenização por dano extrapatrimonial deve ser proporcional ao dano, observando as circunstâncias econômicas, sociais e culturais do ofensor e do ofendido, além da intensidade do sofrimento, a gravidade da repercussão da ofensa, à intensidade do dolo e da culpa, entre outros fatores. Estabelecer um limite de valor para os danos extrapatrimoniais é negar a justiça.

O empregador pode entrar com uma ação regressiva contra o empregado assediador e reaver o que foi pago em virtude da condenação sofrida. Mas por uma questão de celeridade e economia processual, a denunciação da lide é um caminho possível, pois permite verificar, desde já, todos os campos de responsabilização em uma única lide, evitando sentenças contraditórias.

É necessário que o problema do assédio moral não seja ocultado, nem banalizado e sim compreendido com a gravidade que possui e com as consequências nefastas que ocasiona, pois somente assim, cientes da dimensão exata deste fenômeno, pode-se combater esta patologia social, fomentada pelo contexto econômico da atualidade, e que corrói, impiedosamente e perversamente, as relações pessoais no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a busca do equilíbrio nas relações existentes no cenário laboral exige que o direito vincule o empregador à observância efetiva dos direitos fundamentais e que os comportamentos passem a ser dotados de respeito recíproco.

REFERÊNCIAS

ABREU, Emerson Toro de. Bullying, assédio moral e assédio sexual. Diferenças entre os tipos. Aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista de Direito Educacional**. São Paulo, ano 2, vol. 3, p. 41-49, jan./jun. 2011.

ALVERENGA, Rúbia Zanotelli. A Dificuldade Probatória do Assédio Moral. Assédio Moral Organizacional. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, ano XXIII, n. 276, p. 24-41, jun. 2012.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Os Efeitos do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. O Assédio Moral Laboral Como Fator de Adoecimento no Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, ano XXIX, n. 339, p. 33-52, set. 2017.

ANDRADE, Ingrid Gadelha de. A contribuição da Teoria da Imputação Objetiva para a responsabilidade civil do Estado pelos Atos Jurisdicionais. **Revista da Escola Superior da Magistratura de Pernambuco Desembargador Cláudio Américo de Miranda - ESMape**. Recife: ESMape, v. 14, n. 30, p. 179-209, jul./dez. 2009.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: O direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de Direito Administrativo**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

BASILIO, Nicolas. **Reforma Trabalhista - Dano Extrapatrimonial**. Disponível em: <<https://nicolasbasilio.wordpress.com/2017/09/11/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial/>>. Publicado em 11 de setembro de 2017. Acesso em 27 de março de 2018.

BIALESKI, Roseli de Fátima; VILLATORE, Marco Antônio César. Novas condições sobre a ponderação entre os direitos fundamentais do trabalhador e o poder diretivo do empregador à luz da orientação econômica constitucional. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 36, n. 139, p. 155-181, jul./set. 2010.

BRAGA NETTO, Felipe P. **Manual da Responsabilidade Civil do Estado**: à Luz da Jurisprudência do STF e do STJ e da Teoria dos Direitos Fundamentais. Salvador: JusPodivm, 2012.

BRAGA NETTO, Felipe P. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. **Código Civil**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 49 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF; Senado, 1998.

BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral (15ª Região). Recurso Ordinário nº 1807120125150060/SP, 048212/2013 - PATR, 1ª C., 1ª T., Rel. Des. Fábio Allegretti Cooper, 14 jun. 2013. Disponível em <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24591760/reexame-necessario-recurso-ordinario-reex-1807120125150060-sp-048213-2013-patr-trt-15>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de Carvalho. Considerações acerca do assédio moral no ambiente laboral. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 36, n. 139, p. 103-118, jul./set. 2010.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 27 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2014.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho. *In*: COSTA, Marcelo Feire Sampaio. **Primeiras impressões sobre o impacto da reforma trabalhista no instituto do dano moral coletivo nas relações laborais**. Salvador: JusPodvim, p. 291-308, 2018.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho. *In*: MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Lei da reforma trabalhista: a inconstitucionalidade da tarifação dos valores da reparação do dano extrapatrimonial e da determinação de exclusividade da aplicação dos dispositivos do novo Título II-A da CLT**. Salvador: JusPodvim, p. 309-323, 2018.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho. *In*: MELO, Edelamare. **O dano extrapatrimonial coletivo ou difuso e a Lei 13.467/2017**. Salvador: JusPodvim, p. 351-379, 2018.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvio Beltramelli. Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho. In: PESSOA, André Magalhães. **A nova disciplina do dano extrapatrimonial na CLT: considerações sobre a responsabilidade civil do empregador diante das mudanças inseridas pela Lei n. 13.467, de 2017**. Salvador: JusPodvim, p. 325-349, 2018.

CRUZ, Gisela Sampaio da. **O Problema do Nexo Causal na Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

DA SILVA, Aarão Miranda; LIMA, Amarilis Gonzalez. Análise do regramento do dano extrapatrimonial na legislação trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5269, 4 dez. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61931>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

DINIZ, Maia Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, v. 7.

_____. _____. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 1992, v. 7.

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. Doutrina, Jurisprudência e Legislação**. 3 ed. rev. São Paulo: Ltr, 2010.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 11 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

GIANNATTASIO, Arthur Roberto Capella; PREBIANCA, Letícia. A Responsabilidade Civil pelo Assédio Moral - Limites e Possibilidades. **Revista LTR - Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 74, n. 02, p. 233-241, fev. 2010.

GIACOMO, Fernanda Salinas Di. A denúncia da lide no Processo do Trabalho. **Revista do curso de Direito da Unifacs Universidade Salvador**. Porto Alegre: Síntese, v. 6, p. 335-344, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 11 ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. _____. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e Straining. **Revista LTR - Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 74, n. 02, p. 165-167, fev. 2010.

JORDÃO, Eduardo Ferreira. O abuso de direito como ilicitude cometida sob aparente proteção jurídica. **Revista Baiana de Direito**. Salvador: JusPodivm, v. 4, p. 255-292, jul./dez. 2009.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 1ª. 23 nov. 2007, Brasília. Publicado em 10 dez. 2007.

JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de direito Administrativo. 10 ed. ver. atual e ampl. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2014.

KAMINICI, Nathália Ayumi Prado. Direitos da Personalidade no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 126, jul 2014. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14966>. Acesso em 07 dez 2017.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Dificuldade Probatória do Assédio Moral. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, ano XXIII, n. 276, p. 9-24, jun. 2012.

MAEDA, Renata de Souza. Nexo causal na responsabilidade civil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3933, 8 abr. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27530>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista** - entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

MENEZES, Cláudio Armando C. de. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. **Revista LTR - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**, São Paulo, ano 67, n. 03, p. 291 - 294, mar. 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à Pessoa Humana: Uma Leitura Civil - Constitucional dos Danos Morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. A reforma trabalhista e seus impactos. In: AFONSO, Kleber Henrique S. **O dano existencial à luz da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e MP 808, 14 de novembro de 2017**. Salvador: JusPodivm, p. 493-523, 2017.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. A reforma trabalhista e seus impactos. *In*: AGLANTZAKIS, Natália Costa. **Quanto vale a dor do sofrimento: a tarifação do dano extrapatrimonial**. Salvador: JusPodivm, p. 437-448, 2017.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. A reforma trabalhista e seus impactos. *In*: ALMEIDA, Vitor Hugo de. **Análise crítica e enfrentamento da tarifação da indenização decorrente de dano extrapatrimonial pós reforma trabalhista brasileira**. Salvador: JusPodivm, p. 415-436, 2017.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. A reforma trabalhista e seus impactos. *In*: CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **A tarifação da indenização do dano moral: pré-fixação do *quantum* reparatório**. Salvador: JusPodivm, p. 449-478, 2017.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. A reforma trabalhista e seus impactos. *In*: LUCA, Guilherme de. **Lei 13.467/2017: dano extrapatrimonial e a sua quantificação no Direito do Trabalho pós-reforma**. Salvador: JusPodivm, p. 525-534, 2017.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. O dano extrapatrimonial e a lei nº 13.467/2017. **Revista LTR - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**, São Paulo, ano 81, n. 09, p. 1031 - 1042, set. 2017.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Os Efeitos do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Da Construção Normativa do Assédio Moral no Ambiente Laboral no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: ano XXIX, n. 339, p. 9-32, set. 2017.

NORONHA, Fernando. Âmbito da responsabilidade civil. **Revista Trimestral do Direito Civil**. Rio de Janeiro: Padma, v. 12, p. 39-58, out./dez. 2002.

NORONHA, Fernando. O nexo de causalidade na responsabilidade civil. **Revista Trimestral de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Padma, v. 14, p. 53-77, abr./jun. 2003.

NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Geraldo Porto de. **Dano Moral: Proteção Jurídica da Consciência**. 3 ed. atual. São Paulo: De Direito, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. O Dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13467/2017. **Revista LTR - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**. São Paulo, ano 81, n. 09, p. 1054 - 1068, set. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2 ed. ampl. rev. atual. São Paulo: Ltr, 1999.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado. **Revista Jurídica Trimestral Trabalho & Doutrina**. São Paulo: Saraiva, n. 26, p. 147-157, dez. 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 29 de novembro de 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RESEDÁ, Salomão. Direitos fundamentais e reflexos nas relações sociais. *In*: PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **A aplicabilidade direta dos direitos fundamentais nas relações de emprego dentro do novo paradigma do mundo do trabalho**. Salvador: Paginae, p. 29-46, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; RESEDÁ, Salomão. Direitos fundamentais e reflexos nas relações sociais. *In*: SILVA, Luiz de Pinho pedreira da. **Direitos fundamentais e contrato de trabalho**, Salvador: Paginae, p. 183-228, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. ampl. e rev. São Paulo: Ltr, 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GIACOMO, Fernanda Salina Di. A aplicabilidade da denúncia da lide no Processo do Trabalho. **Revista Synthesis**: Direito do Trabalho material e processual. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 46, p. 80-82, 2008.

PEGO, Rafael Foresti; MARCANTONIO, Denise Jacques. Direitos Fundamentais, direito da personalidade e o direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 36, n. 139, p. 137-153, jul./set. 2010.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: Ltr, 2008.

RODOVALHO, Thiago; MIGUEL, Jamil; NICOLAU, André; FILHO, Heinemann; ALAMO, Fabrício Peloia Del; OLIVEIRA, Alexandre Cindler de. (Orgs). Temas de Direito Contemporâneo. *In*: RODOVALHO, Thiago. **Contributo para o Estudo sobre os Pressupostos do Ato Ilícito e da Responsabilidade Civil**. São Paulo: Milenium, p. 341-359, 2014.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Dano Extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-o-dano-extrapatrimonial-Enoque-Ribeiro.pdf>>. Acesso em: 27 de março de 2018.

SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SERRANO JÚNIOR, Odoné. **Responsabilidade Civil do Estado por Atos judiciais: O Serviço Judiciário visto como um Serviço Público essencial num Estado Democrático de Direito**. Curitiba: Juruá, 1996.

SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral**. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em: 13 de abril de 2018.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 42, n. 167, jul./set. 2005.

SIMÃO. José Fernando Simão. **Reforma Trabalhista. Dano Extrapatrimonial. Parte 4**. Disponível em: <<https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/534390712/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-parte-4#comments>>. Publicado por Flávio Tartuce. Acesso em: 27 de março de 2018.

SOUZA, Ionete de Magalhães; SOUZA JÚNIOR, Washington Navarro. Responsabilidade Civil e as Implicações Jurídico-Penais Referentes ao Assédio Moral nas Relações Trabalhistas. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, ano XXII, n. 318, p. 89-108, dez. 2015.

SOARES, Andrea Antico. A Dificuldade Probatória do Assédio Moral. O Assédio Moral no Trabalho sob Perspectiva dos Direitos Humanos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, ano XXIII, n. 276, p. 42-52, jun. 2012.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**: doutrina e jurisprudência. 7 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

TARTUCE, Flávio. Direito Civil. **Direito Civil**: Direito das obrigações e Responsabilidade Civil. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2012, v. 2.

TEIXEIRA FILHO, MANOEL ANTONIO. **Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1993.

TEPEDINO, Gustavo. Notas sobre o nexó de causalidade. **Revista Trimestral de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Padma, v. 6, p. 3-20, abr./jun. 2001.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira; FACÓ, Juliane Dias. Temas Aprofundados em Direito e Processo do Trabalho. *In*: PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A Distinção do Assédio Moral de Figuras Afins**. Salvador: JusPodivm, p. 259-280, 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade Civil. 6 ed. atual. São Paulo: Atlas, 2006, v.4.

_____. Novos paradigmas da responsabilidade civil. **Revista Magister de Direito e Processo Civil**. Porto Alegre: Magister, ano 5, n. 27, p. 38-44, nov./dez. 2008.