

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

FERREIRA, A. H. ¹

¹Aluisio Henrique Ferreira. Docente da Faculdade de Apucarana – FAP

RESUMO

O assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, repetitivas e prolongadas, no decorrer da jornada de trabalho. Esta situação é considerada tão antiga quanto à própria existência do trabalho. A proteção do trabalhador surge como uma novidade no Brasil, tendo sido proferida a primeira decisão judicial neste sentido, em 2000, no Estado do Espírito Santo. Caracteriza-se pela degradação desenfreada das condições de trabalho, que ocorrem por intermédio de atitudes negativas acarretando prejuízos emocionais tanto ao trabalhador, como a organização de trabalho. A vítima escolhida é ridicularizada, culpabilizada, desacreditada, inferiorizada, entre outras situações, perante os demais companheiros de labor. O assédio moral não é percebido à primeira vista, pois os expedientes utilizados são bastante sutis, de maneira que a vítima seja enredada em uma teia, da qual, dificilmente, libertar-se-á. A vítima pode ser comparada a uma caixa de ressonância de contínuas agressões morais, a qual se submete visando à manutenção de seu emprego. Ainda é um problema de difícil diagnóstico, vez que, certas vezes, limita-se a determinado ambiente ou pessoas. Em face destas situações, surge a necessidade da imposição de limites ao empregador, juntamente com o dever de reparar o dano causado ao empregado, de forma que seja preservada e reparada a integridade física e mental abalada do trabalhador.

Palavras-chaves: Assédio moral. Relações de trabalho. Trabalhador. Dignidade do trabalhador.

ABSTRACT

The morality harassment consists of the exhibition of the worker to humiliating and vexatious, repetitive and persistent situations, in elapsing of the work day. That situation is considered old with relationship to the real existence of the work. In Brazil the worker's protection appears as a novelty in the year of 2000, and the first judicial decision about that occurred in the State of *Espírito Santo*. It is characterized by the huge degradation of the work conditions, that occurred through negative attitudes that bring emotional damages to the worker as to the work organization. The victim in fact is ridiculed, guilty, discredited, and other things, among his teammates. The morality harassment is not noticed at the first view, because its files are quite subtle, that the victim is caught in a way that difficultly will be freed. That victim can be compared to a box of resonance of continuous moral aggressions, which submits seeking the maintenance of its employment. It is still a problem of difficult diagnosis, because of some times, it is limited the certain place or people. Looking at those facts, it is necessary the imposition of limits to the employer, and the obligation of

repairing the damage caused to the employee, and the preservation and repairation of the worker's affected physical and mental integrity.

Key-words: Morality harassment. Work relationship. Worker. Worker dignity.

INTRODUÇÃO

Por meio da Constituição Federal, o legislador procurou proteger um bem que não possui característica de bem público ou privado, mas que objetiva garantir a todos uma sadia qualidade de vida. Este bem é denominado de meio ambiente equilibrado.

Dentre as diversas formas de meio ambiente que se pode encontrar, merece especial destaque neste momento, o meio ambiente do trabalho, pois com as regras de competitividade impostas pela globalização, as fortes influências do capitalismo selvagem, entre outros fatores, as relações de trabalho estão se tornando cada vez mais desumanas e antiéticas, prejudicando a saúde psicológica do trabalhador.

O trabalho, por si só, é algo que influencia no psicológico do trabalhador, uma vez que é por meio dele que a pessoa adquire proventos para sua subsistência. Assim, o medo do desemprego torna-se mais importante do que a própria preservação da dignidade e da auto-estima.

Nesse contexto de dependência do trabalho, oportuniza-se o surgimento do assédio moral, que consiste em expor os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, através de condutas negativas e relações desumanas, que lhes causam prejuízos tanto à saúde física como à psíquica.

Procura-se, aqui, discorrer sobre o assédio moral inserido no meio ambiente do trabalho, e demonstrar de maneira efetiva que o trabalhador pode ser indenizado em virtude do assédio moral sofrido, bem como enfatizar que deve ser tratado com respeito e dignidade.

O ASSÉDIO MORAL - CONCEITO

O assédio moral é um fenômeno mundial, conhecido como terror psicológico ou psicoterrorismo no Brasil, *harcèlement moral* na França, *bullyng* na Inglaterra, e

mobbing nos Estados Unidos. Sônia A. C. Mascaro Nascimento, conceitua assédio moral como sendo:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.¹

Luiz Salvador por sua vez, afirma que assédio moral é:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação vítima com o ambiente de trabalho e a organização.²

O assédio moral decorre da ausência de conflito, pois se anula a vítima de forma que não possa sequer se manifestar quanto à atitude que lhe foi deferida, sendo afastada qualquer hipótese de defesa ou contra-ataque. “Do latim *conflictum*, o vocábulo conflito quer dizer embate dos que lutam. O conflito pressupõe dois lados opostos que combatem, um ataca e outro contra-ataca.”³

Quando os conflitos são bem administrados, a empresa tende a crescer e lucrar mais, haja vista as oportunidades oferecidas aos diretores e empregados para exporem suas necessidades e ideias, bem como debaterem sobre o que está certo ou errado, o que está indo bem ou mal. Por outro lado, nos ambientes onde há a ausência de conflito, como nas empresas onde predominam os modelos padronizados e relações autoritárias e desumanas, as decisões e fórmulas de solução de problemas emanam de cima para baixo, e a tendência à dominação psicológica do empregado é forte. A ausência de conflito se espelha nos moldes das disciplinas nazistas, pois são utilizados métodos e táticas que mantenham a subordinação e a submissão sem resistência.

Márcia Novaes Guedes cita como exemplo o seguinte trecho descrito por Hannah Arendt, acerca dos campos de concentração nazistas:

¹ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>. Acesso em: 28 março 2008.

² SALVADOR, Luiz. **Assédio moral** – TRT de Vitória reconhece a violação da dignidade humana e dá direito a indenização. Disponível: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>. Acesso em: 20 março 2008.

³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003. p. 34.

O contraste entre o heroísmo israelense e a passividade submissa com que os judeus marcharam para a morte – chegando pontualmente aos pontos de transportes, andando sobre os próprios pés para os locais de execução, cavando os próprios túmulos, despindo-se e empilhando caprichosamente as próprias roupas, e deitando-se lado a lado para ser fuzilados... .Por que não reagiram, não partiram para o ataque – havia 15 mil judeus contra centenas de guardas [...].⁴

E continua a autora apresentando o relato de David Rousset, um ex-prisioneiro de campo de concentração nazista que assim disse:

[...] o triunfo da SS exige que a vítima torturada permita ser levada à ratoeira sem protestar, que ela renuncie e se abandone a ponto de deixar de afirmar sua identidade. E não é por nada. Não gratuitamente, nem por mero sadismo, que os homens da SS desejam sua derrota. Eles sabem que o sistema que consegue destruir suas vítimas antes que elas se subam ao cadafalso... é incomparavelmente melhor para manter todo um povo em escravidão. Em submissão.”⁵

Observa-se que as táticas nazistas ainda se encontram presentes nas relações laborais, mormente quando se configura o assédio moral, pois para que este ocorra deve haver: a) ausência de protesto; b) renúncia e abandono de si mesmo; c) derrota da vítima; d) submissão e escravidão da vítima. Não é difícil visualizar essas táticas no meio ambiente de trabalho. Entretanto, o objetivo almejado não é a existência de uma raça pura, como os nazistas queriam, mas sim livrar-se ou manter submisso o empregado a fim de que a empresa lucre cada vez mais, e que não se torne um empecilho para os objetivos e metas por ela impostas.

Nas empresas onde se prima pela ausência de conflito, qualquer forma de protesto, ideias, diálogo é logo suprimida ou ignorada, ou seja, quando o empregado sugere algo para melhorar o ambiente de trabalho, ou alguma coisa necessária para segurança de seu trabalho, como equipamentos de proteção individual, ou que não está recebendo suas horas-extraordinárias, entre outras hipóteses, é sempre ignorado e visto como um problema, mesmo que, o que questione ou sugira seja garantido por lei. Na maioria das vezes, inicia-se um longo e penoso processo de terror psicológico para que a vítima desista de seus objetivos ou de seu emprego, pois pode influenciar outros empregados a questionarem sobre os mesmos motivos, que por consequência gerar inúmeros problemas e diminuição de lucros.

⁴ARENDR, Hannah. IN: GUEDES, 2003, p. 43-44.

⁵ROUSSET, David. IN: GUEDES, 2003, p. 44.

A CARACTERIZAÇÃO SUBJETIVA DO ASSÉDIO MORAL

Como visto, o assédio moral consiste em atitudes desumanas prolongadas e repetitivas no decorrer da jornada de trabalho ou no exercício das funções do trabalhador, destinadas a atingi-lo psicologicamente, de maneira que seja induzido a abandonar o emprego, ou constrangê-lo a manter-se submisso.

Muito embora o assédio moral pareça ocorrer somente nas relações hierárquicas, tem ainda sua ocorrência de outras duas maneiras distintas, senão vejamos: Primeiramente, tem-se o assédio moral em sua forma mais comum, que é a vertical. Dá-se esta denominação, em virtude de que a violência psicológica parte de cima para baixo, ou seja, de um superior hierárquico do empregado assediado. Pode partir do próprio empregador, como também de um encarregado, chefe, gerente ou outro que exerça superioridade.

O assédio moral vertical ainda pode se apresentar de forma estratégica, em que alguém com poder de mando na empresa desestimula o trabalhador, almejando que este se demita. Neste ângulo, Márcia Novaes Guedes acentua que:

[...] significa uma ação executada pela direção de pessoal da empresa para com aqueles empregados considerados incômodos. Trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos.⁶

Uma outra forma de assédio moral é aquele denominado de horizontal, em que a vítima e o agressor estão na mesma altura na relação hierárquica da empresa. Isto é, a violência não parte de um encarregado, diretor ou chefe, mas sim de um ou de vários companheiros de trabalho da vítima que se encontram no mesmo patamar hierárquico.

Este assédio realizado pelos próprios companheiros de mesma hierarquia da vítima funda-se na inveja, nos ciúmes, no racismo, na xenofobia entre outros motivos, de maneira que a vítima seja forçada a desistir do trabalho.

Pode-se citar a título ilustrativo, a menção trazida na obra de Márcia Novaes Guedes, da maneira racista em que são tratados pernambucanos, sergipanos, alagoanos e demais nordestinos que se erradicam de seus estados a São Paulo para trabalhar.

⁶ GUEDES, 2003, p. 36.

[...] em São Paulo, entre os assalariados, quase todo nordestino é designado de “baiano”, ainda que tenha nascido em Pernambuco. Certos instrumentos de trabalho são igualmente conhecidos com a alcunha de “baiano”, e qualquer lapso ou gafe no ambiente de trabalho é designada como “baianada.”⁷

Com a repetição destas expressões racistas, o empregado passa a sentir-se um incômodo, e acaba desistindo do emprego com sua dignidade ferida.

E uma terceira forma de assédio moral, é o ascendente. Ressalta-se que é a mais incomum, mas consiste em assediar um superior hierárquico, ou seja, o assédio moral parte do subalterno para alguém que está em situação de superioridade na organização da empresa.

Esta forma de assédio encontra espaço para ocorrer, quando um companheiro de trabalho é elevado à posição de chefia, e os demais passam a não respeitá-lo e iniciam um processo de desmoralização do novo chefe, visando desestabilizá-lo ou eliminá-lo do trabalho.

Como ilustração pode-se citar o seguinte caso:

[...] uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar ao fórum, foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno dos 40 anos. Paulatinamente foi percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitudes de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse e da insônia que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocontrole, bem como o apoio irrestrito do Juiz foram decisivos para que preservasse seu cargo e sua autoridade. Não obstante a insignificância estatística do *mobbing* ascendente, a crueldade da violência praticada não é menos do que nos demais casos.⁸

Observa-se ante a ilustração citada, que o assédio moral ascendente é tão cruel quanto às demais formas existentes.

TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL - O ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Como visto anteriormente, o assédio moral é uma maneira de degradação do meio ambiente de trabalho, sendo o trabalhador atingido por atos ou atitudes negativas que causam prejuízos tanto à saúde física como psicológica, sem respeito

⁷GUEDES, 2003, p. 37.

⁸Ibid., p. 38.

algum a sua condição de ser humano. Tais ofensas ferem de morte um dos maiores fundamentos do Estado Democrático de Direito Brasileiro, considerado como “[...] valor constitucional supremo que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos fundamentais do homem [...]”⁹, ou seja, a dignidade da pessoa humana estampada no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal.¹⁰

Amauri Mascaro do Nascimento, discorrendo acerca do significado da palavra dignidade, afirma que “[...] a palavra vem do nome latino *dignitas* que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso.”¹¹ Ante a definição do autor, afirma-se que o assédio moral constitui um afronta à dignidade da pessoa, visto que o empregado é atingido de maneira que sejam reduzidos ou até mesmo aniquilados seus méritos, suas qualidades e prestígio, sujeitando-o ao desprezo próprio e a perda da auto-estima.

É inconcebível admitir-se a presença de métodos, estratégias, ou qual seja a denominação utilizada para que a empresa obtenha lucro ou force um empregado a se demitir mediante o emprego do assédio moral, mormente em um País onde a dignidade da pessoa humana constitui um valor supremo. José Joaquim Gomes Canotilho, discorrendo acerca do que é, ou que sentido tem uma República baseada na dignidade da pessoa humana, faz a seguinte afirmação:

Perante as experiências históricas da aniquilação do ser humano (inquisição, escravatura, nazismo, stalinismo, polpotismo, genocídios étnicos) a dignidade da pessoa humana como base da República significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do *homo noumenon*, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, não é o homem que serve os aparelhos político-organizatório.¹²

Como visto, o indivíduo é o centro da República, a quem é garantido o direito de viver com dignidade pelo Estado. Uma vez que se deixa à margem da relação trabalhista a proteção à dignidade humana, esta deixa de ter sentido.

⁹BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição federal anotada**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p.49.

¹⁰BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

III – a dignidade da pessoa humana; [...]

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Princípios do direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. **Revista LTr**, v. 67, n. 08, p. 903-916, ago 2003.

¹² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002. p. 225.

Ainda consta como fundamento do Estado Democrático de Direito Brasileiro, que merece destaque neste momento, o valor social do trabalho elencado no inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal.¹³

Nota-se no texto constitucional citado, que o legislador elege o trabalho como algo de relevante valor social, também merecedor de fundamentar a Constituição Federal Brasileira.

Justifica-se esta elevação do trabalho à condição de direito fundamental, pois é por meio dele que o ser humano adquire dignidade e respeito perante a sociedade. Rui Barbosa aduz que: “Oração e trabalho são os recursos mais poderosos na criação moral do homem.”¹⁴ Assim, pode-se dizer que o trabalho além de assumir uma posição de fonte emanadora do sustento humano, consiste em dignificar a existência do homem.

Visualiza-se, então, ante aos dois dispositivos constitucionais citados, que o legislador enalteceu sobremaneira a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Nesse contexto, Amauri Mascaro do Nascimento afirma que: “A dignidade é intrínseca à moralidade. A defesa moral da pessoa é um dos objetivos atuais do direito do trabalho. A reparação do dano moral já faz parte definitiva das questões trabalhistas”.¹⁵ Pode-se assim, buscar a reparação disposta nos incisos V e X, do artigo 5º da Constituição Federal¹⁶, uma vez que em sede de assédio moral, são ofendidos direitos lá protegidos, como doravante será tratado.

DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL

O homem é sujeito de direitos que visam defender valores individuais e sociais, que objetivam manter a harmonia social disposta no preâmbulo da Constituição Federal Brasileira.

¹³ BRASIL. **Constituição Federal**. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]

¹⁴ BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1985. p. 21.

¹⁵ NASCIMENTO, 2003, p. 912.

¹⁶ BRASIL. **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; [...]

Este homem sujeito de direitos, quando vitimado pelo assédio moral, sofre uma afronta aos direitos necessários para que possa gozar de um bom convívio social, considerados como inerentes à personalidade humana. Acerca deste assunto, vale destacar a posição de Carlos Alberto Bittar:

São admitidos, nesse nível, direitos físicos, psíquicos e morais, que, respectivamente, protegem os aspectos externos e internos da personalidade humana e sua projeção na sociedade, em termos de consideração pessoal e social. Inserem-se nesse contexto, dentre outros, os direitos à vida, à higidez física, ao corpo, às partes separadas do corpo, ao cadáver e às suas partes, à imagem, à voz (físicos), à liberdade, à higidez intelectual, à intimidade (psíquicos) e a identidade, ao segredo, à honra, ao direito moral sobre criações estéticas [...].¹⁷

Assim, pode-se dizer que os direitos da personalidade estão intimamente ligados a tudo aquilo que se relaciona com a personalidade humana de maneira interna, como os aspectos morais e psíquicos, e também com aquilo que se relaciona à personalidade humana de maneira externa, como os aspectos físicos e a imagem perante a sociedade.

No entanto, o homem está presente no convívio social, principalmente no trabalho. Desta forma, está plenamente sujeito às mais adversas situações que podem ocorrer, dentre as quais se inclui o assédio moral.

Uma vez ocorrida a caracterização do assédio moral, o direito deve oferecer uma contrapartida à vítima, como forma de compensar a humilhação, a dor e o sofrimento decorrente da lesão jurídica ocorrida a algum ou alguns dos direitos considerados como inerentes à personalidade. Nasce, assim, o direito da vítima em ser reparada moralmente em virtude do desrespeito a seus direitos pessoais, a sua saúde psíquica e física, bem como de ser indenizada por danos materiais em virtude de uma possível perda do emprego, despesas com psiquiatras, médicos, remédios, etc.

Situa-se o assédio moral como espécie do gênero dano moral, ou seja, uma forma do dano moral decorrente da relação de trabalho. Justifica-se esta afirmação, em virtude de que o dano moral pode ocorrer em três fases distintas da relação de trabalho, ou seja, em fase pré-contratual, durante a vigência do contrato, e após o período contratual.

¹⁷ BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. p. 255.

Já o assédio moral encontra espaço para ocorrer somente durante a vigência do contrato de trabalho, pois é necessário que o empregado esteja inserido no ambiente laboral.

Uma questão relevante a ser considerada é a necessidade ou não da existência de um dano psíquico-emocional para a caracterização do assédio moral. Sônia A. C. Mascaro Nascimento posiciona-se da seguinte maneira:

[...] entendo que a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexu causal.¹⁸

Observa-se, ante ao entendimento da citada autora, a defesa da produção de uma prova pericial, para que possa ser aferida a existência ou não de um dano psíquico-emocional na vítima.

Defender a comprovação da existência de dano psicológico para a caracterização do dano moral, seria afastar da esfera de proteção jurídica do assédio moral os trabalhadores de melhor estrutura psicológica, abrindo-se maior espaço para as atitudes desumanas e antiéticas dos agressores.

Esta necessidade de caracterização ou não do dano psíquico-emocional, segundo aduz a autora, foi objeto de discussão durante o 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho, onde:

[...] defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes.¹⁹

As atitudes praticadas no meio ambiente do trabalho, destinadas a assediar moralmente o trabalhador, somente pelo fato de ocorrerem, por si só já caracterizam ofensas a diversos direitos inerentes à personalidade, possibilitando assim a realização de um pleito judicial indenizatório do dano sofrido.

Entretanto, se a parte assediada munir-se de um laudo técnico para instruir uma possível ação de indenização por assédio moral no trabalho, poderá o magistrado, partindo da constatação pericial, melhor valorar o montante da

¹⁸ NASCIMENTO, 2008.

¹⁹ Ibid.

indenização a ser fixada, tendo em vista a possibilidade de se aferir a extensão do dano.

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Quando surge a obrigação de reparar o dano, está-se à frente de uma responsabilidade civil. Savatier, apud Silvio Rodrigues, cita a responsabilidade civil como sendo “[...] a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam.”²⁰

Observa-se no ensinamento citado, que cabe à pessoa reparar o dano causado por uma atitude sua, ou por atitudes ou fatos de coisas ou pessoas que estejam a ela ligadas. Esta situação está disposta legalmente pelo parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, onde há a obrigação de reparar o dano, enfatizando-se a independência de culpa [*ato sensu*] em casos específicos.

Quando o mencionado artigo não condiciona a reparação do dano à culpa em determinados casos, entende-se como irrelevante a caracterização do dolo ou da culpa para que haja o dever de indenizar, estando-se, assim, frente à responsabilidade objetiva.

Acerca deste assunto, Silvio Rodrigues aduz que:

Na responsabilidade objetiva a atitude culposa ou dolosa do agente causador do dano é de menor relevância, pois, desde que exista relação de causalidade entre o dano experimentado pela vítima e o ato do agente, surge o dever de indenizar, quer tenha este último agido ou não culposamente.²¹

Mesmo que em sede de responsabilidade objetiva haja a dispensa da culpa ou do dolo, o nexo causal deve sempre ser estabelecido. Convém neste momento, esclarecer o que vem a ser nexo causal.

Silvio de Salvo Venosa, afirma que nexo causal é o “[...] liame que une a conduta do agente ao dano.”²² Silvio Rodrigues, por sua vez, afirma que:

Para que se possa impor a alguém a obrigação de indenizar o prejuízo experimentado por outrem é mister que haja uma relação de causalidade entre o ato culposo praticado pelo agente e o prejuízo

²⁰SAVATIER. IN: RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 4. p. 06.

²¹RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 4. p. 11.

²²VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. v.1. p. 39.

sofrido pela vítima. [...] Sem essa relação de causalidade não se pode conceber a obrigação de indenizar.²³

Como visto, somente será possível conceber a obrigação de indenizar a partir do estabelecimento de um liame entre o ato praticado pelo agente e o prejuízo suportado pela vítima. Em sede de assédio moral surgirá o dever de indenizar quando for estabelecida esta relação.

Vale destacar que, quem indeniza o assédio moral é o empregador, em face de seu dever legal de suportar os prejuízos causados por seus prepostos, empregados ou serviçais.

O empregador deve responder pela má escolha de seu empregado preposto ou serviçal que não tem cultura ou educação suficiente para o convívio em um ambiente com outras pessoas, ou por não fiscalizar e coibir o que o terrorismo psicológico ocorra dentro de sua empresa.

Silvio de Salvo Venosa explica estas situações, nominando-as como culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*, senão veja-se:

Culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante ou do preposto, como, por exemplo, contratar empregado inabilitado. Culpa *in vigilando* é a que se traduz na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob seu comando.²⁴

Por seu turno, Rui Stoco enfatiza que:

Culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante, ou do preposto. Caracteriza-a, exemplificativamente, o fato de admitir ou de manter o proponente a seu serviço empregado não legalmente habilitado, ou sem as aptidões requeridas. Culpa *in vigilando* é a que promana de ausência de fiscalização por parte do patrão, que relativamente aos seus empregados, quer no tocante à própria coisa. É o caso da empresa de transportes, que tolera a saída de veículos desprovidos de freios, dando causa a acidentes.²⁵

Assenta-se legalmente esta responsabilidade objetiva do empregador no inciso III do artigo 932 do Código Civil²⁶, onde é estabelecido que o empregador é

²³ RODRIGUES, 2002, p. 163.

²⁴ VENOSA, 2007, p. 26.

²⁵STOCCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil:** responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 97.

²⁶NERY JUNIOR; Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código civil comentado. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. 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; [...]

responsável civilmente pelos atos de seus empregados, prepostos e serviçais, em razão ou no exercício de seu trabalho. Pode-se citar, também, o artigo 933 da mesma lei civil²⁷, que versa sobre a responsabilidade, independente de culpa por atos dos terceiros.

Vê-se, assim, que o empregador responde objetivamente pela indenização em virtude do assédio moral, seja pela má escolha de seus prepostos ou empregados, seja por não coibir no ambiente de trabalho práticas deles advindas, lesivas à moral e à saúde de seus subordinados ou colegas de trabalho.

Dessa sorte, o trabalhador assediado moralmente pode manejar reclamação na Justiça do Trabalho pleiteando a indenização por assédio moral contra a empresa empregadora, devendo provar os fatos que alega, na forma dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I, do Código de Processo Civil, a qual responderá objetivamente pelos fatos praticados por seus empregados ou prepostos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente protegido através da Constituição Federal de 1988 abrange diversas formas, dentre as quais está incluído o meio ambiente do trabalho. Considerado como um fenômeno pela doutrina, o assédio moral consiste em uma forma de degradação do meio ambiente equilibrado de trabalho, onde o empregado se torna uma vítima de agressões conhecidas como terrorismo psicológico. O trabalhador é ferido em sua dignidade e personalidade, que por consequência atinge sua integridade psíquica e até mesmo a física.

O assédio moral pode se apresentar através das formas vertical, horizontal ou ascendente, dirigido contra um, ou até mesmo mais empregados.

Nota-se que, embora o assédio moral possa existir desde o surgimento da atividade laboral, surge como uma novidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Fortes são as correntes doutrinárias e jurisprudenciais que vêm se firmando, no sentido de que o trabalhador não pode ser vilipendiado na sua dignidade e demais direitos inerentes à personalidade.

²⁷NERY JUNIOR; NERY, 2008. 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.

O assédio moral, embora seja considerado uma espécie do dano moral trabalhista, apresenta-se como algo de maior relevância do que o dano moral puro e simples. Quando se fala em assédio moral, o trabalhador já foi vitimado por determinado lapso temporal de agressões que se ocorridas uma única vez já poderiam dar ensejo a uma possível reparação por dano moral, mas não, o que ocorre é uma sequência de agressões psicológicas desferidas contra a vítima, que as aguenta até onde pode, ou até onde sua saúde resiste. Assim, a reiterada sucessão de atos configura o assédio moral e o distingue do dano moral.

É evidente que o assédio moral é algo mais cruel e destruidor do que o dano moral na forma convencional conhecida, por isso se justifica a denominação dada, de forma que seja possível diferenciá-lo do dano moral, sem deixar de ser uma de suas espécies.

Contudo, não há mais que se tolerar o trato desumano no ambiente de trabalho, uma vez que a Constituição Federal de 1988 assegura a todos os cidadãos brasileiros, de maneira especial neste momento, ao trabalhador, os direitos à personalidade e dignidade, podendo assim ter uma sadia qualidade de vida.

Por derradeiro, deve-se dizer que nosso ordenamento jurídico, através do instituto da responsabilidade civil, garante àquele que teve a sua dignidade e direitos da personalidade lesados, ir às barras do Judiciário Trabalhista pleiteando a devida indenização, como uma forma de obter uma reparação pelos prejuízos obtidos decorrentes da atitude perversa do empregador, indenização esta que deve ter um caráter pedagógico, de forma que o condenado seja desestimulado a continuar com sua prática desumana.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1985.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v.1.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Princípios do direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. **Revista LTr**, v. 67, n. 08, p. 903-916, ago 2003.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>. Acesso em: 28 março 2008.

NERY JUNIOR; Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código civil comentado**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. v.4.

_____. **Direito civil: responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v.4.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral – TRT da 17ª Região reconhece que a violação à dignidade humana dá direito a indenização**. Vitória reconhece a violação de direitos humanos. Disponível: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>. Acesso em: 28 março 2008.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. v.1. p. 39.