



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC**

**VALÉRIA DE SOUZA NOVAES**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

**JUIZ DE FORA-MG  
2013**

**VALÉRIA DE SOUZA NOVAES**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito à obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Alexandre Bonoto

**JUIZ DE FORA-MG  
2013**

FOLHA DE APROVAÇÃO.

*Valéria de Souza Neves*

Aluno

*Indenização por Danos Morais na Justiça  
do Trabalho*

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



*Luciana Aparecida Braga*

*Flávio Anderson*

Aprovada em 29 / 06 / 2013.

“Dedico este trabalho aos meus pais, irmãos, parentes e amigos que estiveram sempre ao meu lado dando apoio para que este sonho se tornasse realidade.”

“A única dignidade realmente autêntica é a que não diminui ante a indiferença dos outros”.

*Dag Hammarskjöld*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pelo dom da vida e pela fé que tenho nele.

Aos meus pais, pela educação maravilhosa e pelo apoio incondicional.

Aos meus irmãos e parentes pela compreensão de não estar presente em momentos especiais.

Aos meus amigos pelo companheirismo e momentos de muita diversão.

Aos mestres e funcionários pela atenção dispensada durante os cinco anos até a conclusão do curso.

Ao meu orientador pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a finalização do trabalho.

## **RESUMO**

O presente trabalho apresenta os aspectos jurídicos da reparação do dano moral decorrente de relações de emprego. Conceitua empregado e empregador ressaltando suas diferenças e atribuições, além das características do vínculo empregatício e a previsão legal à luz da CLT. Ressalta-se que, o que caracteriza a relação de emprego é principalmente a dependência do trabalhador diante do empregador. Esse vínculo de dependência e subordinação distingue a relação de emprego de outras relações de trabalho. Busca pesquisar as consequências dos maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, manifestado como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados no ambiente de trabalho. Mostra julgados relevantes sobre o tema, assim como legislações e projetos de Lei referentes ao tema. Pela sua importância, o instituto do dano moral não pode ser banalizado e sim estudado, procurando aprimorar a convivência harmoniosa entre empregador e empregado, antes, durante e depois dos contratos de trabalho, no sentido de evitar demandas judiciais, prejuízos de ordem psicológica, física e patrimonial.

**Palavras-Chave:** Empregador. Empregado. Indenização. Dano Moral Trabalhista.

## **ABSTRACT**

This paper presents the legal aspects of the repair of damage arising from employment relationships. Conceptualizes employee and employer responsibilities and highlighting their differences, besides the characteristics of the employment relationship and the legal provision in the light of CLT. It is noteworthy that, characterizing the employment relationship is mainly dependent on the worker's employer. This relationship of dependence and subordination distinguishes the employment relationship other working relationships. Search the consequences of abuse applied to individuals in organizations, expressed as a product of authoritarian relations under the most diverse forms of persecution and conflicts between bosses and subordinates in the workplace. Brings deemed relevant on the topic, as well as legislation and draft Law on the subject. Because of its importance, the institution of moral damages can not be trivialized but studied, seeking to improve the harmonious coexistence between employer and employee, before, during and after the labor contracts, in order to avoid lawsuits, loss of psychological, physical and equity.

**Keywords:** Employer. Employee. Indenização. Dano Moral Labor.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 RELAÇÃO DE TRABALHO: EMPREGADO E EMPREGADOR.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. Trabalhador e o Poder Diretivo do Empregador.....</b>	<b>14</b>
<b>3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>16</b>
<b>4 DANO EXTRA-PATRIMONIAL E SUBJULGAÇÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>5 – O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHOE A MENSURAÇÃO DO DANO.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1 - Sujeitos Do Assédio Moral e o Perfil do Agressor.....</b>	<b>25</b>
<b>5.2 - Responsabilidade Civil e Rescisão Indireta.....</b>	<b>28</b>
<b>5.3 - Projeto de Lei sobre Assédio Moral, Julgados e Indenização.....</b>	<b>30</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

O trabalho acompanha o homem, desde suas origens mais remotas, tornando-se uma necessidade natural, sem a qual o homem não pode existir. Sendo uma habilidade que se desenvolveu de forma paralela a diferenciação do homem dos animais irracionais, portanto o homem deixou de ser um ser passivo ao seu meio, para tornar-se um ser que modifica esse meio, gerando assim os bens materiais necessários para sua existência.

Nos primórdios da civilização, o homem se defendia das agressões sofridas com suas próprias forças, utilizando-se de um sentimento de vingança, a justiça era feita pela com as próprias mãos. Esta situação foi sendo modificada à medida que os povos foram se organizando politicamente, transferindo poderes para o Estado, que passou a ser o responsável pela realização da justiça, decidindo em nome da harmonia social, os crimes, as penalidades.

Em épocas mais remotas o trabalho não era executado em um ambiente exclusivo para essa atividade, e, portanto, uma atividade realizada em casa muito próximas a ela, sendo assim um processo completamente familiar. Logo após a era primitiva, o trabalho começou a sair desse âmbito familiar de forma lenta, mas apenas com o surgimento do capitalismo, é que o trabalho migrou completamente para um ambiente exclusivamente destinado a isso, e também as relações de trabalho começaram a tornar-se maciçamente profissionais, deixando o âmbito de ofício ensinado hereditariamente e realizado em família.

Para sua vida laboral cotidiana, o trabalhador necessita de constante aprendizado e qualificações para desenvolver um bom trabalho, e apenas as pressões, de uma forma geral, por aumento de produtividade, quer seja por vendas, produção, superação de metas torna o trabalhador inseguro quanto a permanência em seu emprego.

O presente estudo justifica-se pela relevância do tema pesquisado que, embora pouco discutido, merece atenção, pois o trabalhador, que antes de tudo é um cidadão, possuindo direitos e deveres, que devem ser assegurados, principalmente pela dignidade, motivo pelo qual importante trazer à luz o presente tema, que se torna um problema cada dia comum em todas as esferas de nossa sociedade.

O primeiro capítulo trata sobre a relação de trabalho conceituando de forma clara, empregado e empregador ressaltando a importância e as formas de subordinação e o poder disciplinar do empregador.

O segundo capítulo é dedicado ao princípio basilar da nossa Constituição: Dignidade da Pessoa Humana, uma qualidade inerente ao ser humano, decorrente do simples fato de

existir, fazendo parte de uma característica natural do próprio homem. A dignidade da pessoa humana é princípio fundamental irrenunciável e inalienável.

O terceiro capítulo estuda sobre o reconhecimento do dano moral no direito brasileiro, ressaltando que, mesmo antes da Constituição de 1988, já começava a consolidar-se o entendimento majoritário, tanto sobre a noção do dano extrapatrimonial, quanto ao dever de ser indenizado. O entendimento que se fazia desse dano era que correspondia a uma ofensa a um direito; a uma lesão que não traz uma repercussão no patrimônio da vítima, no sentido clássico ou material, podendo ou não repercutir no do ofensor.

## 2 RELAÇÃO DE TRABALHO: EMPREGADO E EMPREGADOR

Como o empregado é um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador. A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu art.3º esclarece de forma precisa o conceito de empregado: "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário".

Trabalhador ou empregado, no conceito de Sérgio Pinto Martins (2006, p.131), "o que está empregado na empresa, o que é por ela utilizado. Pessoa física que presta serviço de natureza contínua a empregador, sob subordinação deste e mediante pagamento de salário."

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser ocasional. Ressalta-se que um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exauri numa única prestação, como ocorre com a compra e venda. No contrato de trabalho há a habitualidade, regularidade na prestação dos serviços.

Outro requisito que caracteriza o contrato de trabalho é a subordinação, segundo Sérgio Pinto Martins (2006, p.132), "é a obrigação que o empregado tem que cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho".

Isso quer dizer que o empregado é dirigido por outrem: o empregador. Se o obreiro não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em autônomo ou outro tipo de trabalhador. A subordinação é o estado de sujeito em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando e executando ordens, é decorrente da atividade do mesmo ao prestar serviços. A subordinação pode ser econômica, técnica, moral, social, hierárquica, jurídica, objetiva, subjetiva, direta ou indireta.

O art.2º da Consolidação das Leis Trabalhistas considera empregador "a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Podem também ser empregadores os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A Consolidação das Leis do Trabalho nos oferece uma definição legal de empregado:

"Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (art. 3.º).

Quanto ao conceito de direito do trabalho, ressalta-se as palavras do autor Evaristo de Moraes Filho (1995, p.68),

O direito do trabalho é um direito para uma civilização em mudança. Em nenhum outro ramo jurídico encontramos essas tarefas de mediador, de compromisso, de transição e de transação, entre duas classes sociais em confronto; uma que dispõe dos meios de produção e outras que colocam a sua atividade a proveito daquela e sob suas ordens. Controle formal da mudança a que assistimos na sociedade dos nossos dias, nenhum direito pode sequer aproximar-se da imensa e ingente tarefa do direito do trabalho, ponto avançado da democratização econômica do direito. Compete-lhe realizar a revolução branca, a reforma social sem sobressaltos, nem alterações bruscas das atuais posições na vida econômica. Todos os regimes, de qualquer tonalidade ideológica, do centro, de direita ou de esquerda, consciente ou inconscientemente, socorrem-se das normas trabalhistas para executar as suas reformas dos que chamam de democracia social.

Sendo certo que, a relação de trabalho não se confunde com a relação de emprego, pois esta (relação de emprego) é espécie daquela (relação de trabalho) a qual é gênero, conforme ensinamentos do autor Mauricio Godinho Delgado (2005, p.265),

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

Ainda sobre relação de trabalho, ressaltam-se as palavras da autora Alice Monteiro (2005, p.199),

Os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie. Em apertada síntese, podemos asseverar que a relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie, vale dizer, toda relação de emprego é relação de trabalho, mas a contrário sensu, nem toda a relação de trabalho é relação de emprego.

Assim o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa. A prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade. O empregador conta com certa pessoa específica

para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como um parente, inexistente o elemento pessoalidade, que é encontrado na parte final da definição de empregador (art. 2ª da Consolidação das Leis Trabalhistas ).

## 2.1. Trabalhador e o Poder Diretivo do Empregador

O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade estabelecendo qual a atividade que será desenvolvida. Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2006, p.191), “O poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”.

Sabe-se que o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. A própria marcação do cartão de ponto é decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, de modo a verificar o correto horário de trabalho do obreiro, que inclusive tem amparo legal, pois nas empresas de mais de 10 empregados é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

Pinto Martins (2006, p.192) ressalta o seguinte:

O empregador deverá tomar cuidado de não fazer um controle vexatório e quanto a dados pessoais do empregado, pois um dos princípios da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal). A intimidade da pessoa é um direito relativo à personalidade, determinando o inciso X do artigo 5º da Constituição que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Quanto ao poder disciplinar que é inerente ao Direito do Trabalho e relevante para o presente estudo, ressalta-se as teorias que fundamentam o poder disciplinar que podem ser resumidas nas seguintes: negativista, civilista, penalista e administrativa.

A teoria negativista esclarece que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao Estado, que detém o direito privativo inerente ao *ius puniendi*. Segundo Pinto Martins (2006, p.193),

Argumentam certos autores que, se não admitisse o direito de punir como prerrogativa do Estado, o empregado também poderia punir o empregador. O Estado não possui todo poder, ou o monopólio, pois o poder disciplinar está num nível inferior ao poder do Estado, podendo o empregador estabelecer sanções, principalmente para manter a ordem e a disciplina na empresa.

A teoria civilista ou contratualista, estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho. As sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais. Entretanto, as sanções civis dizem respeito a indenizar uma pessoa pelo prejuízo causado por outra, ou seja, restabelecer a situação patrimonial da pessoa atingida, dizendo respeito a qualquer falta ocorrida no âmbito da empresa. (Pinto Martins, 2006, p.163)

Já a teoria penalista informa que as penas têm o mesmo objetivo: assegurar a ordem na sociedade. Segundo Pinto Martins (2006, p.194), “a diferença seria que a pena prevista no Código Penal visa assegurar a repressão em relação a todo indivíduo que cometer um crime, enquanto a pena disciplinar está adstrito apenas aos empregados e no âmbito da empresa.”

A teoria administrativa entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de o empregador administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente.

Neste contexto o empregador pode estabelecer penalidades a seus empregados, onde o mesmo poderá ser advertido (verbalmente e por escrito), suspenso ou demitido por justa causa. Não poderá ser multado, salvo o atleta profissional de futebol (art. 15 da Lei nº 6.354/76). Ressalta-se que advertência muitas vezes é feita verbalmente. Caso o empregado reitere o cometimento de uma falta, aí será advertido por escrito, e na próxima falta poderá ser suspenso. O empregado não poderá ser suspenso por mais de 30 dias, o que importará a rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 Consolidação das Leis Trabalhistas ).

Para conter possíveis abusos, o Poder Judiciário pode controlar a pena aplicada pelo empregador, como ocorreria se o empregado não tivesse cometido a falta ou a falta fosse inexistente, ou ainda adequando a pena. O mesmo pode-se dizer se o poder disciplinar for exercido ilicitamente ou arbitrariamente pelo empregador, podendo causar danos ao trabalhador, tema do presente estudo.

### 3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O princípio da dignidade da pessoa humana tem-se como base fundamental a Constituição Federal, demonstrando o zelo do Estado para com qualquer cidadão. O respeito à vida, moral e social é elemento que traz o embasamento de tal princípio, a valoração da pessoa e sua integridade. Encontra-se norteado na Constituição Federal, artigo 1º, inciso III.

Frisa-se que, logo no início do texto Constitucional, foi erigido como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da C.F), *in verbis*,

Art. 1º, III da CF - 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.

Sobre dignidade, assim se expressa JABUR (2000, p.210),

O conceito de dignidade aproxima-se daquilo que compreende, em seu mais largo sentido, o conteúdo indispensável à existência humana saudável, capaz de preencher as naturais exigências de ordem física e espiritual do homem. É a reunião e manutenção ilesa da vida e de seus prolongamentos, de maneira que o direito à integridade corporal, à saúde, assim como o direito à liberdade socialmente regulada, o direito à honra, à privacidade, o direito ao trabalho e à educação, a uma velhice adequada e assistida, e o direito de lazer, espelham a dignidade do ser humano.

Como se pode inferir, com vistas a garantir as bases da existência do homem, o conceito de dignidade humana é concebido como um valor absoluto, em amplo sentido normativo-constitucional, já que engloba e unifica todos os direitos fundamentais, tanto à defesa dos direitos pessoais tradicionais, como também os direitos sociais. Nesse sentido, também pontua o autor GODOY(2001,p.30),

A inserção da dignidade como princípio constitucional fundamental, contida em preceito introdutório do capítulo dos direitos fundamentais, significa, afinal, adoção mesmo de um direito geral da personalidade, cujo conteúdo é justamente a prerrogativa do ser humano de desenvolver a integralidade de sua personalidade, todos os seus desdobramentos e projeções, nada mais senão a garantia dessa sua própria dignidade.

Os tratamentos degradantes são afastados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos “Ninguém será submetido à tortura nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes”. Sendo o Brasil signatário de referida declaração, esta tem aplicação plena em nosso território.

O autor Alexandre de Moraes (2005, p.128), a conceitua da seguinte forma,

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. Na Constituição Federal de 1988, tal princípio encontra-se no art. 1º, III.

Merece destaque as palavras do ex-Desembargador do TJSP Dr. Walter Moraes<sup>1</sup>, que ensina com muita propriedade sobre a dignidade da pessoa humana, *in verbis*,

Estendendo-se para fora do eu, até certo limite, a intimidade pessoal se vai alargando por círculos de sucessiva distensão. Ocupa-se de analisar e delimitar estes círculos a teoria 'das esferas', de procedência alemã, comunicada à nossa doutrina por duas monografias de singular importância científica: O direito de estar só de Costa Júnior, Proteção civil da intimidade de Milton Fernandes. Teoria deveras elucidativa desta disciplina aproveita-lhe as linhas mestras, a inspiração e elementos terminológicos, visando a explicar o direito que se manifesta em nosso ordenamento; mas sem o propósito de lhe ser fiel, mesmo porque são variáveis suas expressões de um para outro expositor. No discernimento doutrinário, será lícito afirmar que se destacam dois campos principais: a esfera íntima e a esfera privada. A primeira é a reserva individual; a segunda o círculo pessoal ou da proximidade pessoal. Na primeira esfera se encontra, antes de tudo, o que o sujeito conservou *intus*, seja porque demasiado recôndito ou mesmo inexprimível - seus pensamentos, desejos, sentimentos, temores, brios, defeitos, remorsos, tendências: os arcanos da alma - seja porque ainda o não exteriorizou. Depois vem aquilo que o sujeito transportou para o seu exterior tópico e que, todavia, aí permanece indevassável - as notas e papéis pessoais, os diários, as confissões, os guardados, os segredos - como também o que aí chegou pela confiança alheia: o sigilo. É este, o único árbitro da conveniência de transmitir ou não a outrem o conteúdo dessa esfera, exceção feita ao que para aí entrou pela revelação de um confidente, que esta lhe não é lícito passar a ninguém mais.

Ainda a relação direta entre o assédio moral, saúde física dos indivíduos vitimados, já que não só a dignidade é um direito garantido, mas também a saúde é constituída como um direito universal do homem, assim se manifesta Rosemary Gonçalves (2006,p.7),

<sup>1</sup> Repertório IOB de Jurisprudência, nº. 23/88, p. 358/360.

A dignidade e a saúde são direitos universais, portanto o assédio moral passa a ser violação do direito maior do cidadão. Nesse sentido, a violência moral no trabalho deve ser abordada como questão para além do físico e do psicológico, a fim de incluir também sua dimensão ética.

Quanto aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, destaca-se, em primeiro lugar, que o trabalho deve obrigatoriamente ter seu valor reconhecido, através da justa remuneração e de condições razoáveis para seu desenvolvimento. Por outro lado, o livre empreendedor, aquele que se arriscou lançando-se no duro jogo do mercado, também tem que ter seu valor reconhecido, não podendo ser massacrado pelas mãos quase sempre pesadas do Estado.

O Ministro Celso de Mello<sup>2</sup>, em decisão ao HC 85988-PA defende ser a dignidade humana o princípio central de nosso ordenamento jurídico, sendo significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso país, além de base para a fundamentação da ordem republicana e democrática.

Por estar diretamente ligado o direito à vida, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho o empregador é o responsável pela proteção aos seus empregados, deixando-os sentirem-se úteis em seu local de trabalho, e o assédio moral contraria tudo isso quer com as às humilhações, as pressões psicológicas desumanas, as condições precárias de trabalho, tornando-se assim, evidente a violação a o princípio da dignidade humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana orienta os demais princípios elencados na Constituição Federal Brasileira e implica inferir que o Estado existe em função do indivíduo inserido socialmente e não propriamente as pessoas existem em função do Estado. O ponto de convergência principal deixa de ser o Estado e se transmuda para a pessoa humana.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/jurisprudencia/exibir/190/STJ-HC-85988-RJ-HABEAS-CORPUS-2007-0150935-0>. Acesso em: 20 mai 2013

#### 4 DANO EXTRA-PATRIMONIAL E SUBJULGAÇÃO

Antes da Constituição de 1988, a opinião da doutrina e da própria jurisprudência era oscilante, ora invocando-se um "prejuízo moral", ora dano "não-patrimonial" ou ainda dano "extrapatrimonial", sem deixar-se de aí incluir a própria expressão dano moral.

A Carta de 1988 pôs um paradeiro a essas evasivas, no seu art. 5º, X, que reza: "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".

O Decreto-lei nº2.681, de 7 de dezembro de 1912, é o marco histórico do reconhecimento do dano moral no direito brasileiro, pois regulava a responsabilidade civil das estradas de ferro no Brasil, no que diz respeito ao transporte de mercadorias e passageiros, bem como suas bagagens. Entretanto, pela sua importância acabou tendo sua aplicação estendida pelos tribunais a todas as questões relacionadas com atividades de transportes.

O Código Civil Brasileiro de 1916 possuía diversos dispositivos utilizados pelos doutrinadores para embasar pedidos de indenização por danos morais, podendo citar como exemplo seu art.76, *in verbis*: "*Para propor ou contestar uma ação, é necessário ter legítimo interesse econômico ou moral. Parágrafo único. O interesse moral só autoriza a ação quando toque diretamente ao autor, ou à sua família*".

Havia um outro tipo de dano mais sutil,mas nem por isso menos agressivo e maligno, que é aquele fruto de ataques à honra, à dignidade, à reputação e mesmo aos sentimentos humanos.O art.5º, inciso V, da Carta Magna dispõe: "É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", e no inciso X do mesmo artigo, que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."

A Constituição de 1988 isolou o dano moral para torná-lo, em si mesmo, indenizável, independente das repercussões patrimoniais que possam ter surgido, a verdade é que muitas vezes há uma sucessão de danos, isto é, à prática de um dano moral sucede tanto o agravo e o mal-estar na pessoa atingida, quanto as perdas no seu patrimônio.

Este tipo de reparação civil por dano moral encontra hoje pleno fundamento na doutrina, que procurou acompanhar a inovação trazida pela Constituição de 1988. Justificando-a, assim se pronuncia Carlos Alberto Bittar (1994, p.54-55):

Trata-se, consoante de reação natural à ofensa, ideia que desde tempos imemoriais, sempre caracterizou a atuação humana em sociedade, inicialmente, sob a forma de manifestação grupal e, depois, sob iniciativa individual e formalizada pelos esquemas jurídicos consagrados no Direito Civil.

É necessário não só recompor a ordem jurídica ofendida, mas também para o efeito preventivo e profilático que se almeja. O Direito Civil cumpre o seu papel tanto reparando, como prevenindo. Pode-se dizer que a sanção civil torna concreto o seu papel de meio indireto de devolução do equilíbrio às relações privadas.

O direito à reparação do dano compreende tanto a modalidade em que o lesado busca a recomposição, como aquela em que vai a busca de uma compensação exigindo pelos caminhos regulares a satisfação pelos danos suportados. A reparação propriamente dita realiza-se de diversas formas: a devolução das coisas ao *status quo ante*, recomposição patrimonial ou reconstituição da esfera lesada, ressarcimento de danos morais ou a combinação de efeitos, diante dos da espécie fática contemplada.

O que se procura sempre é chamar o lesante à responsabilidade, impondo-lhe as sanções cabíveis, todas as vezes que ele não se disponha a reparar os danos causados de forma espontânea.

O Tribunal Superior do Trabalho, através de julgamento do Recurso de Revista nº1019/2004-024-05-00.8, fixou o termo *ad quem* para o recebimento da indenização esculpida no inciso II, do art. 4º, da Lei nº9.029/95, como sendo o transitio em julgado da sentença, devendo, portanto ser este o critério utilizado pelo interprete, conforme transcrição abaixo fornecida pela Assessoria de Imprensa do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

Por entender inviável a readmissão do empregado, converteu-a no pagamento em dobro dos salários desde o afastamento até o trânsito em julgado da ação, com base na Lei nº 9.029/1995, que proíbe a discriminação na relação de emprego e impede a dispensa discriminatória, concedendo ao empregado o direito de optar entre a readmissão ou o recebimento em dobro do período de afastamento.

Importante pontuar a grande inovação, trazida na Lei nº9.029/95, diz respeito à mensuração da indenização por danos materiais, que ao contrário do modo que era feito na aplicação subsidiária do Código Civil, onde os mesmos deveriam ser provados, passou-se a deferir um direito potestativo à vítima de discriminação.

A autora Rosemary Cavalcante Gonçalves, em sua obra “ *O Assédio moral no Ceará: Naturalização dos atos injustos no trabalho*”, destaca o estabelecimento da relação entre gênero e o assédio moral. Logo ela aponta que em estudos mais antigos não existia ou não era percebida maior prevalência do assédio moral em relação ao gênero masculino ou feminino,

mas estudos mais recentes já apontam o sexo feminino como 1,8 vezes mais propenso a sofrer assédio, do que o masculino. E destaca (2006, p.55) :

Quanto ao gênero dos agressores, Gonçalves ainda demonstra que a ocorrência de agressores do sexo masculino é maior, e que é mais comum que homens vitimizem homens e mulheres vitimizem mulheres, e ainda caracteriza que a natureza do assédio entre indivíduos do sexo masculino é mais direcionada ao trabalho, a capacidade profissional, enquanto entre indivíduos do sexo feminino é de ordem mais pessoal. Os trabalhadores assediados são perseguidos mais por chefias (83,6%). A diferença quanto ao gênero dos agressores não é significativa, com leve predominância de agressores do sexo masculino. Contudo as mulheres tendem a ser mais assediadas por mulheres (81,8%), e os homens, por homens (95,4%).

E finalmente é constatado que as mulheres em cargos de liderança além de ainda serem minoria, estão mais expostas ao assédio devido ao descrédito dentro de nossa sociedade machista, de que elas sejam suficientemente capazes de desempenhar cargos de liderança.

## 5 – O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A MENSURAÇÃO DO DANO

O assunto -dano moral- é relativamente novo, ganhando maior divulgação com o advento da Constituição da República de 1988. Nossa Constituição Federal de 1988 é bastante clara sobre a proteção da pessoa humana, conforme se vê no artigo 5º, V e X, nos seguintes termos,

É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", e "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". A "dignidade da pessoa humana" é um dos fundamentos do país, conforme se verifica no artigo 1º, III, do diploma citado.

Ademais, o art. 170 da Constituição Federal estabelece:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...](*Decreto-Lei N.º 5.452, 1943*)

Quanto ao conceito, segundo o autor Barreto (2003, p.68):

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 e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Além da Constituição está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, através do artigo 483, onde o assédio moral pode ser inserido como uma violação da própria Lei Consolidada conforme destaca o art. 483, *in verbis*,

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965). (Decreto-Lei N.º 5.452, 1943)

Destaca-se a posição da autora Jaqueline Silva (2006, p.61) sobre o tema,

O assédio moral ocorrido no âmbito da relação de emprego, caracteriza inadimplemento contratual, além de violação ao “dever jurídico” traçado pelo ordenamento, eis que o empregador viola as normas de proteção inseridas na CLT, como também viola garantias fundamentais do trabalhador, previstas em normas internacionais e na Constituição Federal, sujeitando-se às sanções legais. O trabalhador vítima de assédio moral, além de pleitear a indenização por dano moral, outras maneira de resguardar-se do processo destruidor ao qual está exposto.

Neste contexto, constata-se que ofensas, maus tratos verbais ou de qualquer outra forma, exposição a situações humilhantes, com intenção de degradar a imagem do empregado, ou ainda produzir um ambiente de trabalho insuportável caracterizam, por óbvio o assédio moral, assim como excessos relacionados ao abuso de poder, ou estabelecimento de critérios de produtividade humanamente impossíveis de atingir, e que terminem por provocar isolamento do empregado, inação, queda na auto-estima e questionamentos quanto a sua eficiência profissional. Segundo Teodoro Júnior (2003 p.165),

Insurge ressaltar, e aqui merece destaque alguns exemplos de instrumentos mais comumente utilizados na prática do assédio como críticas em público, ameaças, exigência de tarefas degradantes ou impossíveis de se alcançar, rigor excessivo, inatividade forçada, exposição a ridículo, divulgação de doenças de força direta ou pública, divulgação de questões pessoais, ironias, indiferença à presença do indivíduo, disputa de cargos, indução ou sugestão a pedido de demissão, etc.

Pacífico, atualmente, é o entendimento de que o ressarcimento do dano material se cumula com o ressarcimento do dano moral, segundo a **Súmula 37 do Egrégio Superior Tribunal de Justiça (g.n.)**, que dispõe: *"São acumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato"*.

O primeiro pensamento que surge, quando se fala em indenização, está ligado a efeitos patrimoniais, mensuráveis financeiramente. O professor Athos Gusmão Carneiro<sup>3</sup>, quando atuava como Ministro do STJ, defendendo o cabimento da indenização do dano moral puro, enfatizou:

Não posso conceber é que o amassamento da porta de um automóvel seja indenizado, e que a imensa dor causada pelo falecimento de um ente querido não encontre nenhuma forma adequada de ressarcimento. É claro que o problema surgido é o de encontrar um parâmetro pecuniário para compensar a dor moral; mas maior injustiça será deixar essa dor moral sem nenhuma forma de compensação tão perfeita como aquela realizada em dinheiro.

Ressalta-se que a prova da existência do dano moral incumbe à parte que fizer a alegação da concorrência do dano, nos termos do artigo 818 da CLT: via de regra, é o empregado.

Por óbvio, o dano moral deve ser postulado em uma ação trabalhista, podendo inclusive existir um único pedido. Outra forma seria a cumulação de pedidos, onde, por exemplo, se requer a nulidade da justa causa imputada, convertendo-se a despedida para sem justa causa, com os consectários daí advindos; além da indenização por danos morais. (Pinto Martins, 2006)

Noutro giro, o cabimento da indenização por danos morais decorrentes do acidente do trabalho é, atualmente, questão pacificada na doutrina e jurisprudência, segundo Sebastião Oliveira (2011, p.232),

Em primeiro lugar porque o dispositivo constitucional art. 7º. da nossa Carta Magna não restringiu a indenização apenas aos aspectos patrimoniais, não devendo o intérprete impor limitações onde a norma não restringiu. Em segundo, porque o Código Civil consagra a cláusula genérica da indenização decorrente do ato ilícito no art. 186, no qual está indicado expressamente o dano moral. Em terceiro porque o mesmo Código Civil quando trata da indenização por danos pessoais indica parcelas da reparação material, mas deixa a ressalva “sem excluir outras reparações”.

O Código Civil estabelece no art. 402 que o ressarcimento das perdas e danos patrimoniais abrange parcelas de duas naturezas: o que o lesado perdeu e o que deixou de lucrar. Pontua com muita propriedade Teodoro Júnior (2003, p.36) que,

---

<sup>3</sup> Voto proferido no STJ 4ª T. Recurso Especial n. 1.723-RJ – Rel. Ministro Barros Monteiro. Acórdão 6 mar 1990. Revista do STJ, v. 2, v.8, pp. 500-501, abr.1990.

O dano material é o prejuízo financeiro efetivo sofrido pela vítima, causando por consequência uma diminuição do seu patrimônio, avaliável monetariamente. “O dinheiro é a forma e o padrão natural de dimensioná-lo e o instrumento idôneo para bem repará-lo”.

Na mesma linha de pensamento, declara Maria Helena Diniz (2002, p.62) que,

O dano patrimonial vem a ser a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável.

Para a caracterização do dano moral, não basta que ocorra qualquer dissabor ou contrariedade, pois estes são inerentes ao nosso cotidiano. Agora, tarefa nada fácil é saber separar frente ao caso concreto o que é uma simples chateação corriqueira de um real dano moral, já que esta questão não é definida objetivamente nas leis. Deve-se usar, principalmente, o bom senso, juntamente com a doutrina e jurisprudência para se definir caso a caso se houve realmente lesão aos direitos inerentes à dignidade humana. Serão utilizados também estes critérios para definir a fixação do valor indenizatório, pois é claro que o juiz também deverá se pautar no grau de culpa do ofensor, as condições sociais e econômicas das partes envolvidas, a repercussão do ato lesivo ao meio social, de tal forma que a indenização não seja tão grande que leve o ofensor à ruína, nem seja tão pequena que avilte a vítima.

### **5.1 Sujeitos Do Assédio Moral e o Perfil do Agressor**

Sabe-se que apesar de o dano moral poder ser praticado por ambos, a maior incidência é de atos ilícitos praticados pelos empregadores contra seus empregados, principalmente em razão do poderio econômico e a subordinação a que está exposto o empregado.

São três tipos de sujeitos que caracterizam o assédio moral: agressor, vítima, e o espectador.

O assédio, quanto à vítima, não existe um perfil definido que predisponha um empregado a se tornar vítima do assédio moral, mas na visão do agressor a vítima normalmente é considerada uma pessoa inconformada e que devido a sua formação e/ou

inteligência questiona o método de trabalho que lhe é imposto. Segundo Márcia Guedes (2003, pg.69-75),

Pode-se verificar que a vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais.

Os indivíduos vitimados normalmente são trabalhadores com altos salários e que sofrem ameaça de substituição por outros com vencimentos menores, e também funcionários que sejam representantes de sindicatos, e associações, ou mesmo por terem muito tempo de empresa tornariam difícil a sua demissão.

Não sendo raras as situações onde o assediador muda o endereço físico da empresa por exemplo, e deixa os funcionários classificados como ‘pouco úteis’ no endereço anterior, ou retira salas, reduzindo espaços físicos para o trabalho, tornando a rotina ainda mais difícil, e provocando a sensação na vítima de estar “realmente sobrando”.

Como também na presença de outras pessoas “*os espectadores*” do assédio moral, que são geralmente incapazes de reconhecer o quanto realmente o silêncio pode prejudicar a vítima, e também o grupo, já que um espectador pode passar facilmente dessa posição, para a posição de vítima. (Guedes, 2003 p. 70)

Neste contexto, pode-se entender que todas as pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão de pessoal, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência distinguem-se dos conformistas, que, segundo GUEDES (2003, p. 69),

São espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

Para Sergio Pinto Martins (2006, p.86),

Na ação em que postule reparação por dano moral ou material contra o empregado, decorrente de acidente do trabalho, causada por dolo ou culpa do segundo, a competência será da Justiça do Trabalho, por decorrer da relação de emprego, independentemente de a norma a ser aplicada ser de Direito Civil. O acidente de trabalho é originário da existência do contrato de trabalho. Quando a questão envolver benefício previdenciário será a Justiça Comum. A competência para dirimir litígio sobre acidente de trabalho na esfera administrativa é do INSS, e, na via judicial, é da Justiça do Trabalho, mesmo que o acidente não tenha ocorrido,

somente pelo risco da infortúnica e sim por negligência, imprudência ou omissão do empregador, e por essa razão tem o empregado direito a receber, além benefícios previdenciários, uma indenização por danos causados. Tal indenização material ou moral decorre do contrato de trabalho.

O assédio moral pode tanto ocorrer somente entre o agressor e a vítima, de forma silenciosa e oculta às outras pessoas e, onde a vítima acaba sendo manipulada e tornando ainda mais difícil alguma reação, pois nesses casos ela não poderá contar com ninguém que comprove a ocorrência dos ataques.

## **5.2 – Responsabilidade Civil e Rescisão Indireta**

Os elementos caracterizadores da responsabilidade civil são: conduta (ação ou omissão), nexos de causalidade entre ação/omissão, culpa do agente, e dano. Para alguém ser responsabilizado civilmente por dano moral é fundamental que algum ato tenha sido praticado ou omitido, seja pelo próprio agente ou por pessoa ou animal de que ele seja responsabilizado. Vejamos o que dispõe o Código Civil:

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

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

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

O dano sofrido tem de ser efetivo, ou seja, ninguém pode ser responsabilizado civilmente sem o mesmo ter sido provado. O dano pode ser patrimonial (material) ou extrapatrimonial (moral), conforme descrito no presente estudo. É indispensável a prova do nexos causal entre o dano sofrido e a ação/omissão do agente. A responsabilidade do patrão ou assemelhado é proveniente do poder de direção em relação aos seus empregados, serviçais ou prepostos, sendo contemplada pela legislação qualquer situação de direção com dependência ou subordinação hierárquica. (Pinto Martins, 2006)

O STF adotou posição no sentido de presunção absoluta da culpa, quando presente o poder de direção: “SÚMULA Nº 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

A responsabilidade objetiva atribuída ao empregador ou assemelhado por danos causados pelos seus empregados permite que o responsável pelo pagamento da indenização intente uma ação regressiva contra o causador do dano. É o que se denomina direito de regresso do empregador. (Pinto Martins, 2006)

Na rescisão indireta, a mesma ocorre por ato do empregado quando o empregador descumpre alguma cláusula do contrato de trabalho. Afirma a doutrina que os atos faltosos do empregador decorrem da violação de três direitos fundamentais: direito ao respeito à pessoa física e moral, sendo abarcados por este último o decoro e o prestígio; direito à tutela das condições essenciais do contrato; e a observância pelo empregador das obrigações que constituem a contraprestação da prestação do trabalho.

A CLT estabelece as hipóteses em que é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho:

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

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

O entendimento predominante é no sentido de que se o empregador é o autor do assédio ou outro superior hierárquico, o obreiro pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Em suma, para a caracterização de um dos permissivos legais para a rescisão indireta do contrato de trabalho é vital a existência de circunstância bastante para inviabilizar a continuidade do vínculo, sendo grave a tal ponto que torna inconciliável a manutenção do contrato. Vejamos o que diz a jurisprudência:

EMENTA: Rescisão indireta. Assédio sexual. Ausência de provas. Não havendo como se tipificar a conduta do "assistente da gerência" como de assédio sexual, não só porque os fatos narrados não foram provados, como também, ainda que se

admitisse que realmente aconteceram, estes não se deram de forma continuada a caracterizar a perseguição, resultando num estado de sujeição ou intimidação das vítimas, não há como reconhecer a existência de qualquer motivação para rescisão indireta dos contratos de trabalho das reclamantes. Recurso Patronal a que se dá provimento para afastar a rescisão indireta dos contratos de trabalho das autoras, considerando que não restou provado nos autos o "assédio sexual noticiado", devendo, conseqüentemente, serem excluídos da condenação, os títulos de avisos prévios, 13ºs proporcionais, férias proporcionais mais 1/3, FGTS mais 40% e indenizações por danos morais, remanescendo, apenas, a baixa nas CTPS's com as datas de 20.09.01 e a liberação das guias do FGTS no código pertinente. PROC. N.º 00201-2003-906-06-00-7 (RO)

### **5.3 – Projeto de Lei sobre Assédio Moral , Julgados e Indenização**

Projeto de Lei (PL) 4742/2001, que visa incluir o assédio moral no código penal, tendo como ementa: “Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.” (Projeto de Lei N.º 4742, 2001). E prevê para esses casos, pena de um a dois anos de prisão.

Outro projeto de Lei (PL 4591/2001) que “Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de ‘assédio moral’ por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.”

Porém esse projeto de lei, devido ao término do mandato de sua autora inicial (Dep. Federal Rita Camata), teve que ser reapresentado sob nova autoria, e com isso acabou mudando de número para 6/2203.

Com a intenção também de deter o abuso de poder dos superiores hierárquicos e preservar a integridade física e psíquica do ser humano há o projeto de Lei n.º 8.112, sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União que aplica as penalidades à prática do assédio moral. Descrevendo uma longa exposição de motivos, esse projeto de lei propõe como redação do artigo 177-A, a ser introduzido na referida lei:

Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

- I. Advertência;
- II. Suspensão;
- III. Destituição de cargo em comissão;
- IV. Destituição de função comissionada;
- V. Demissão (Projeto de reforma da Lei n.º 8.112, sobre assédio moral)

Ainda há um projeto de Lei Federal de nº 5.971/2001, que introduz no nosso Código Penal, a coação moral no ambiente de trabalho como crime, através dos seguintes artigos:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa. ...O substitutivo a esse Projeto visa inserir no CP o art. 136-A, com a seguinte redação: Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – Detenção de um a dois anos. (SILVA, 2006, pg. 69 )

Ressalta-se que, caracterizado o assédio, poderá o empregado, quando vítima, postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o assediador for o próprio empregador ou preposto seu, com fundamento no art.483, alínea e, da CLT. Quando o empregado for o próprio assediador, poderá se despedido por justa causa, por ato de incontinência de conduta para apuração de falta grave, se portador de estabilidade absoluta. Poderá o empregado cumular em reclamação trabalhista pedido de indenização por danos morais.

O Ministro Lélío Bentes Corrêa do Tribunal Superior do Trabalho, antes mesmo da EC 45 de 2004, já entendia pela aplicação do prazo do Código Civil quanto aos danos morais surgidos em contrato de emprego, tendo em vista que a indenização não tinha natureza tipicamente trabalhista.

Merece destaque o julgado abaixo:

**Indenização por Danos Morais - Prescrição** - Observada a natureza civil do pedido de reparação por danos morais, pode-se concluir que a indenização deferida a tal título em lide, cujo trâmite se deu na Justiça do Trabalho, não constitui crédito trabalhista, mas **crédito de natureza civil** resultante de ato praticado no curso da relação de trabalho. Assim, ainda que justificada a competência desta Especializada para processar a lide não resulta daí, automaticamente, a incidência da prescrição trabalhista. A circunstância de o fato gerador do crédito de natureza civil ter ocorrido na vigência do contrato de trabalho, e decorrer da prática de ato calunioso ou desonroso praticado por empregador contra trabalhador não transmuda a natureza do direito, uma vez que o dano moral se caracteriza pela projeção de um gravame na esfera da honra e da imagem do indivíduo, transcendendo os limites da condição de trabalhador do ofendido. Dessa forma, aplica-se, na hipótese, o prazo prescricional de 20 anos previsto no artigo 177 do Código Civil, em observância ao art. 2.028 do novo Código Civil Brasileiro, e não o previsto no ordenamento jurídico-trabalhista, consagrado no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. Embargos conhecidos e providos. (TST – SDI I – ERR 08871/2002-900-02-00.4 – Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa – DJ 5.3.2004).

Sua Excelência, coerente com sua posição anterior e firme nos critérios científicos expostos no corpo deste trabalho, continuou entendendo, mesmo após a EC 45 de 2004, que a despeito da competência da Justiça do Trabalho, o prazo de prescrição aplicável às ações de responsabilidade civil é o do Código Civil.

Por outro lado, dentro do Tribunal Superior do Trabalho, a tese da aplicação da prescrição do Código Civil ganha fôlego perante outros julgadores, consoante se infere das ementas, *in verbis*:

**PRESCRIÇÃO – DANO MORAL E MATERIAL TRABALHISTA** – 1. O prazo de prescrição do direito de ação de reparação por dano moral e material trabalhista é o previsto no Código Civil. 2. À Justiça do Trabalho não se antepõe qualquer obstáculo para que aplique prazos prescricionais diversos dos previstos nas Leis trabalhistas, **podendo valer-se das normas do Código Civil** e da legislação esparsa. 3. De outro lado, embora o dano moral trabalhista encontre matizes específicos no Direito do Trabalho, a indenização propriamente dita resulta de normas de Direito Civil, ostentando, portanto, natureza de crédito não-trabalhista. 4. Por fim, a prescrição é um instituto de direito material e, portanto, não há como olvidar a inarredável vinculação entre a sede normativa da pretensão de direito material e as normas que regem o respectivo prazo prescricional. 5. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (TST – RR 1162/2002-014-03-00.1 – 1ª T. – Red. p/o Ac. Min. João Oreste Dalazen – DJU 11.11.2005).

Após a entrada em vigência do novo Código Civil em 2002, e com a promulgação da EC 45/2004 que, expressamente, atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações reparatorias de danos morais decorrentes da relação de trabalho<sup>4</sup>, convém registrar decisões da SDI-I do Colendo TST.

**RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO - PRESCRIÇÃO.** Tratando-se de pedido de indenização por dano moral decorrente da relação de emprego, a prescrição aplicável é aquela prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, de cinco anos, contados da ocorrência da lesão, observado o prazo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. No presente caso, o biênio foi observado, aplicando-se, no entanto, a prescrição quinquenal, uma vez que o dano ocorreu em 1995 e a ação foi ajuizada em maio de 2006. Recurso de revista conhecido e desprovido (TST-RR-502/2006-078-03-00.0, Rel. Min. Alberto Bresciani, 3ª Turma, DJ de 28/03/08).

**RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - PRESCRIÇÃO APLICÁVEL.** Em se tratando de dano moral decorrente da relação de emprego, é competente a Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de indenização, e a prescrição aplicável é

---

<sup>4</sup>O Artigo 114, inciso VI da Carta da República, na redação dada pela Emenda 45, atribuiu à Justiça do Trabalho a competência “para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”, o que provocou muita celeuma por conta da primeira interpretação dada pelo STF ao preceito constitucional, que todavia foi revista posteriormente.

a do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, ou seja, o autor tem dois anos após a extinção do contrato de trabalho para ajuizar a ação visando o pagamento da indenização, respeitado o prazo de cinco anos quando o suposto dano ocorrer na vigência do contrato. Proposta a ação quando já ultrapassado o quinquênio posterior ao acidente, resta prescrita a pretensão ao pagamento da indenização correspondente. Recurso de revista conhecido e não provido (TST-RR-14/2006-071-03-00.8, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ de 29/06/07).

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.** Conforme a jurisprudência pacífica desta Corte Superior, se a postulação de indenização por danos morais é feita sob o fundamento de que a lesão decorreu da relação de trabalho havida entre as partes, o caráter trabalhista atrai, a par da competência da Justiça do Trabalho (CF, art. 114, VI), a prescrição própria dos créditos trabalhistas, nos moldes do art. 7º, XXIX, da CF, que é quinquenal, observada a bienal da extinção do contrato de trabalho, não havendo como se pretender a aplicação do prazo prescricional de 20 anos, previsto no Direito Civil (CC, art. 177). Recurso de revista não conhecido (TST-RR-985/2005-084-15-00.8, Rel. Min. Ives Gandra, 7ª Turma, DJ de 23/11/07).

**EMBARGOS - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL - TRANSCURSO NORMAL.** 1. A suspensão da prescrição só tem lugar se as condições fáticas impossibilitam ao titular do direito buscar em juízo a reparação pelas lesões eventualmente sofridas. Assim é para citar o exemplo legal indicado pelo Reclamante com a pendência de condição suspensiva do contrato. Segundo o dispositivo, pendendo condição que levante a eficácia de determinado contrato, não correrá contra o titular do direito prescrição em razão das lesões que só ocorrerão se estabelecida ou restabelecida a eficácia do contrato. 2. Na espécie, ao contrário, o Reclamante, que teve suspenso o contrato de trabalho em razão de percepção de auxílio-doença, pleiteou, após o prazo relativo à prescrição parcial, reparação por eventos ocorridos anteriormente à suspensão. 3. Assim, está correta a C. Turma ao confirmar a prescrição parcial pronunciada pelo Eg. Tribunal Regional. Precedentes da C. SBDI-1. Embargos não conhecidos (TST-E-RR-167/2002-027-12-00.4, Rel. Min. Maria Cristina Peduzzi, SBDI-1, DJ de 19/05/06).

**ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL** - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhes informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, por que a empresa transformou o contrato de trabalho em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado" (TRT 17ª Reg. - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - Revista LTR 66-10/1237).

**EMENTA: ASSÉDIO MORAL. QUANTIFICAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** O montante indenizável deve atender ao aspecto compensação do ofendido e educação/punição do ofensor, tendo presente que, embora o resultado não deva ser insignificante, a estimular o descaso do empregador, não pode ser motivo de enriquecimento do empregado."

Neste caso acórdão os desembargadores que estavam configurados os requisitos que enseja a indenização por danos morais, já que ficou comprovado por prova testemunhal e devido a contradição entre o preposto da empresa e a defesa que a reclamante teve abalo à sua dignidade e a relação e reprovabilidade da conduta da empregadora. Devendo o valor fixado na sentença atender ao aspecto compensação do ofendido e educação/punição do ofensor. Negando provimento ao recurso

ordinário da reclamada, unânime. A Constituição Federal de 1988, não versará sobre dano moral trabalhista, então até 2004 os operadores do direito orientavam-se sobre o tema através dos poucos trabalhos doutrinários existentes sobre o tema. O dano moral trabalhista pode ser praticado pelo empregador, como também, pelo empregado, mas o mais comum devido a subordinação é o dano moral cometido pelo empregador, pois é freqüentemente a prática de atos ilícitos, pode-se citar, como exemplo, acidente de trabalho, a publicização da vida pessoal do empregado. Versa o art. 2º da CLT, a subordinação e direção do empregado pelo empregador, sujeitando-se as ordens do empregador. Desta forma, o empregador está sujeito aos excessos tanto do empregador, quanto de seus prepostos que podem lhe causar danos morais em razão dos atos praticados, ofendendo sua honra ou desrespeitando sua dignidade.

O assédio moral sucede da atitude deliberada e continuada de um perverso cujo fim é ridicularizar a vítima e afastá-la de seu ambiente de trabalho, diminuindo sua auto-estima, ferindo o seu prestígio profissional e isolando-a do grupo de trabalho. (Teodoro Júnior, 2003)

Para que se impute a condenação de indenização por dano moral a uma parte, imperativo se torna a comprovação do nexo causal entre o ofensor e o dano experimentado pela parte ofendida. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 23ª Reg., TP, Ac. n. 985/96, Rel. Juiz Fauze Silva, DJMT 28.6.96, p.11)

Quando incontestável a existência do dano moral, é fundamental quantificar a indenização a ser paga pelo agente. Há dois sistemas de reparação pecuniária: o sistema aberto, adotado pelo Brasil, em que o julgador tem liberdade para estabelecer o "*quantum*" devido, onde a reparação tem uma dupla finalidade: visa a compensar o sofrimento tido pela vítima e a punir o agressor, desencorajando a prática de atos que agridam à imagem e à honra das pessoas. (Sebastião Oliveira, 2011).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal do Brasil tutela os direitos pessoais do trabalhador, bem como os de todo e qualquer cidadão brasileiro, sempre analisando a violação ou ofensa pertencente ao patrimônio moral. É incontestável a importância do reconhecimento do direito nos casos de reparação por dano moral, pois se trata de violação e ofensa à honra, à intimidade, à dignidade da pessoa humana. Ainda mais no âmbito do Direito do Trabalho, pois nas relações de subordinação entre empregado e empregador as ocorrências de danos podem acontecer diretamente.

Ressalta-se que as situações onde mais comumente ocorrem esse tipo de assédio são onde há relação hierárquica, mas podem ocorrer também em outras situações, e em todos os casos se caracteriza por comportamentos autoritários, antiéticos e desumanos e que se manifestam de forma prolongada, vindos de um ou mais chefes, e se dirigindo a um ou mais subordinados provocando instabilidade, insatisfação, insegurança, no ambiente de trabalho e no desempenho de suas funções, influenciando de forma significativa no desempenho do trabalho e, por conseguinte, na saúde do trabalhador.

O assédio moral trata-se de um fenômeno onde o empregado passa por humilhações repetitivas e de longa duração, afetando sua vida pessoal e profissional. Aqui a vítima tem sua dignidade violada, apresentando dificuldades em seus relacionamentos pessoais, afetivos e sociais, afeta diretamente a sua integridade física e mental. Estas situações podem levar os empregados à incapacidade para o trabalho, ao desemprego e até chegar a morte, caso extremo, mas que não pode deixar de ser citado.

A prova do dano moral é uma questão importante nas ações trabalhistas, pois para que o empregador tenha o dever de indenizar, se faz necessário que a postulação da indenização decorrente de dano moral seja embasada em elementos de convencimento da conduta, do nexo causal e do dano efetivo, deve demonstrar claramente as condições que se deu o evento danoso, a culpa ou o dolo do ofensor. Isto deve ficar muito claro, pois sabemos que a lesão decorrente do dano moral, é de difícil indenização, pois tal lesão não é visível no patrimônio do empregado.

Verificou-se no presente estudo, com julgados a respeito, que à função da reparação do dano moral, tem caráter compensatório, bem como, punitivo, pois a finalidade é reduzir as consequências do dano que a vítima sofreu em relação ao mal causado pelo ofensor. Mas não

pode-se deixar de salientar que, junto com estas duas funções de reparação, está também a pedagógica, tendo como principal função a de desestimular o ofensor do dano na continuidade de praticar novos atos lesivos ao patrimônio moral das pessoas.

As causas que ensejam o dano moral não estão determinadas legalmente, não podem se dar taxativamente, eis que o dano atinge direitos de personalidade. Este estudo não teve a finalidade de esgotar a matéria do dano moral na esfera do Direito do Trabalho, pois existem várias formas que são possíveis para a configuração deste dano isto vai depender principalmente da sociedade em que se vive.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1997.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por danos morais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1.943

BRASIL, **Código Civil, Lei nº10.406**, de 10 de janeiro de 2.002.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> Acesso em 21 de mai. 2013.

BRASÍLIA, **Decreto-Lei n.º 5.452 de 1.º de maio de 1943: aprova a consolidação das Leis do Trabalho**. Documento On-line. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>> Acesso em 26 fev 2013.

BRASÍLIA, **Projeto de Lei Nº 4742, de 23 de maio de 2001**. Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Documento On-line. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=28692](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692)> Acesso em 25 abr 2013.

DELGADO, Mauricio Goudinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 9ª Edição, RT – 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 16 ed. São Paulo: Saraiva 2002.v.7.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **O Assédio moral no Ceará: Naturalização dos atos injustos no trabalho.** Fortaleza. 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.** São Paulo. 2003.

GODOY CLB. **A Liberdade de Imprensa e os Direitos da Personalidade.** São Paulo: Atlas; 2001.

JABUR GH. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada.** São Paulo: Editora dos Tribunais, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de. e MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTR, 1995.

MORAIS, ALEXANDRE DE. **Curso de Direito Constitucional,** 14ª edição, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.** 6. ed. rev. ampl. e atual – São Paulo, 2011.

PEREIRA, Eliane Maximiano. **Aspectos relevantes sobre assédio Moral no ambiente de trabalho.** CENTRO UNIVERSITÁRIO PADRE ANCHIETA BACHARELADO EM DIREITO JUNDIAÍ – 2011.

SILVA, Jaqueline Heldt. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana.** Porto Alegre. 2006

TEODORO JÚNIOR, Humberto. **Comentários ao novo Código Civil**, v. III, t.2, 2003.