

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO CIVIL E EMPRESARIAL

JORGE AUGUSTO GALVÃO GUIMARÃES

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL:
ASPECTOS CONCERNENTES A RESPONSABILIDADE CIVIL E
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

NATAL/RN
2012

JORGE AUGUSTO GALVÃO GUIMARÃES

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL:
ASPECTOS CONCERNENTES A RESPONSABILIDADE CIVIL E
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário do Rio Grande do Norte, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Direito Civil e Empresarial.

Orientador: Prof. Ms. Mariana Tavares.

NATAL/RN

2012

Catálogo na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Guimarães, Jorge Augusto Galvão.

Rescisão indireta do contrato de trabalho e assédio moral: aspectos concernentes a responsabilidade civil e indenização por danos morais / Jorge Augusto Galvão Guimarães. – Natal, 2012.

52f.

Orientador: Prof. Mariana Tavares (Ms.).

Monografia (Especialização em Direito Civil e Empresarial) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Direito Trabalhista – Monografia. 2. Rescisão Indireta – Monografia. 3. Assédio Moral – Monografia. 4. Indenização – Monografia. I. Tavares, Mariana. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 349.2

JORGE AUGUSTO GALVÃO GUIMARÃES

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL:
ASPECTOS CONCERNENTES A RESPONSABILIDADE CIVIL E
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário do Rio Grande do Norte, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Direito Civil e Empresarial.

Orientador: Prof. Ms. Mariana Tavares.

ORIENTADORA:

Prof. Ms. Mariana Tavares
Orientadora – UNI-RN

Dedico este trabalho a minha mãe, a quem devo tudo. A minha esposa, pelo incentivo e compreensão pelos momentos de ausência. A minha filha, razão maior de todos os esforços em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos sinceros ao minha mãe, Tereza Márcia Galvão Guimarães, pelo apoio incondicional que me presta em todas as etapas de minha jornada.

À minha querida professora, orientadora e Mestra, Mariana Tavares, pois apesar de seu profundo conhecimento técnico demonstra humildade e sabedoria, tratando os alunos com respeito e cordialidade, e fazendo do conhecimento um instrumento de construção coletivo, bem como pela compreensão com os alunos, quando entende as dificuldades de cada um para obtenção dos objetivos pretendidos, além da amizade obtida naturalmente.

Mesmo constituindo uma fadiga e talvez por causa disso o trabalho é um bem do homem. Um bem não apenas 'útil', de que se pode desfrutar, mas um bem 'digno', ou seja, que exprime e aumenta a dignidade do homem. O trabalho é um bem do homem porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas se realiza a si mesmo como homem e, em certo sentido, 'se torna mais homem'.
(João Paulo II)

RESUMO

O presente estudo monográfico dedica-se à apreciação da Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho e Assédio Moral, observando os aspectos pertinentes a responsabilidade civil e indenização por danos morais em tais casos. O tema é objeto de extensa discussão doutrinária e jurisprudencial, com uma diversidade de posicionamentos. Consoante será observado no decorrer do trabalho os assuntos inerentes ao tema foram abordados de forma individualizada para facilitar a compreensão de cada instituto, sendo posteriormente associados e contextualizados com o tema. O estudo demonstrará o que significa rescisão indireta do contrato de trabalho e seus requisitos; o que é assédio moral, como se configura e quais as suas consequências; a responsabilidade civil e seus requisitos abordados de forma individual; dano moral, seu conceito e base legal; a valoração do dano moral e toda problemática que lhe envolve e por fim o direito a indenização por danos morais nos casos de rescisão indireta do contrato de trabalho e assédio moral. O Autor procurou implementar o trabalho de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários pertinentes, porém sem deixar de expressar sua opinião e posicionamento. Realizou um estudo transdisciplinar uma vez que envolve assuntos de diversos ramos do direito, tais como o Direito do Trabalho, Direito Civil e Direito Constitucional. Pois bem, o tema em análise está longe de esgotar-se e tão pouco chegar a um consenso, sendo de grande relevância que seja estudado e discutido com o escopo de assegurar o respeito da dignidade do trabalhador e do ser humano como um todo, o que constitui uma das finalidades fundamentais do Estado Democrático de Direito e, por conseguinte do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Assédio Moral. Responsabilidade Civil. Indenização. Dano Moral.

RESUMEN

Este estudio monográfico dedicado a la evaluación de la terminación indirecta del contrato de trabajo y el acoso moral, teniendo en cuenta los aspectos pertinentes de la responsabilidad y la indemnización por daño moral en estos casos. El tema es objeto de amplio debate de la doctrina y la jurisprudencia, con una variedad de posiciones. Según se observó durante los trabajos inherentes a los temas se abordaron de forma individual para facilitar la comprensión de cada instituto, y se asoció más tarde con el tema en su contexto. El estudio demuestra lo que significa la terminación indirecta del contrato de trabajo y sus necesidades, qué es el acoso, cómo configurar y cuáles son las consecuencias, la responsabilidad y la dirigida a sus necesidades de forma individual, los daños, su concepto y fundamento jurídico, la valoración de los daños y todas las cuestiones morales que implica y, finalmente, el derecho a la indemnización por daño moral en los casos de terminación de empleo indirecta y el acoso. El autor trató de poner en práctica la labor de la jurisprudencia y la preocupación doctrinal entendimiento, sin embargo, al tiempo que expresa su opinión y posición. Realización de un estudio interdisciplinario, ya que implica cuestiones de diversas ramas del derecho, tales como la Ley del Trabajo, Derecho Constitucional y Civil directa. Bueno, el tema en discusión está lejos de quedarse y tan poco para llegar a un consenso, siendo de gran importancia para ser estudiado y discutido con el objetivo de garantizar el respeto de la dignidad del trabajador y ser humano como un todo, que es uno de los propósitos fundamentales del Estado democrático y por lo tanto, la Ley del Trabajo.

Palabras clave: Terminación del contrato de trabajo indirecto. El acoso moral. Responsabilidad. Indemnización. Daño moral.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	A RESCISÃO OU DESPEDIDA INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO	17
3	DO ASSÉDIO MORAL	21
4	DA RESPONSABILIDADE CIVIL E REQUISITOS: DANO, CULPA E NEXO DE CAUSALIDADE	27
4.1	DO DANO	29
4.2	DA CULPA	30
4.3	NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O DANO E O ATO QUE O PRODUZIU	30
5	DO DANO MORAL	32
5.1	VALORAÇÃO DO DANO MORAL	36
6	DIRETO A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL	40
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto o estudo da Responsabilidade Civil na rescisão indireta do contrato de trabalho e assédio moral, buscando realizar uma análise jurídica dessa relevante questão, com o intuito de aprofundarmos no estudo de tema objeto de extensa discussão doutrinária e jurisprudencial, com uma diversidade de posicionamentos.

Buscamos no presente estudo realizar a conexão entre a rescisão indireta do contrato de trabalho, o assédio moral e a responsabilidade civil resultante em indenização por dano moral, uma vez que tais institutos estão interligados no tema objeto do presente estudo.

Inicialmente iremos abordar individualmente os institutos para depois associá-los, interligando com o ambiente laboral e a relação de emprego, com o objetivo principal de analisar a responsabilidade civil nas diversas hipóteses de rescisão indireta, fazendo ainda um paralelo com o assédio moral, visto que está intimamente ligado com algumas das hipóteses da rescisão indireta.

Os métodos de procedimentos a serem utilizados na pesquisa serão basicamente, o histórico, o comparativo, o prático e posicionamentos atuais de mestres, doutrinadores, jurisprudência e interessados no tema, que para o Brasil ainda é muito prematuro.

O trabalho será desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica e documental no ramo de conhecimento do Direito do Trabalho, Civil e Direito Constitucional, uma vez que nossas principais fontes de consulta serão a legislação e jurisprudência como fontes primárias e os livros e a internet como fontes secundárias.

Ante a interdisciplinaridade dos conceitos abordados no presente trabalho com institutos atinentes a responsabilidade civil em matéria de direito civil, entendemos ser relevante abordar individualmente alguns conceitos do estudo da responsabilidade civil, consoante se observa em linhas posteriores.

Quanto ao assédio moral, no Brasil, é recente a discussão da exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a humilhações, constrangimentos e situações vexatórias. O assédio moral vem sendo estudado pela doutrina, ante sua carência por leis específicas, porém a interpretação por analogia de alguns dispositivos do

Direito Civil e a observância de princípios fundamentais aduzem pela consideração do assédio moral como sendo um dos motivos de rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo a vítima direito à indenização pelo dano psíquico-emocional sofrido.

O tema em análise é recorrente no ambiente laboral, pois quando analisamos a maioria das hipóteses de rescisão indireta percebemos que uma linha muito tênue divide a conduta abusiva do empregador e seu poder direção, ficando na maioria das situações a interpretação de tal conduta nas mãos do Juiz Trabalhista. Neste *interim* o mesmo fato que configurou a rescisão indireta também pode gerar uma indenização por danos morais, quando presentes os elementos da responsabilidade civil. Entretanto não é missão das mais simples analisar se determinada conduta atingiu psicologicamente o indivíduo, bem como quantificar a indenização do dano moral em razão de seu caráter subjetivista.

Outro ponto de grande relevância e não menos complexo diz respeito à discussão quanto à possibilidade de indenização por danos morais do empregador em razão das diversas hipóteses de rescisão indireta, como a de deixar de cumprir as obrigações básicas do contrato de trabalho, tendo como exemplo a mora salarial, que também configura hipótese de a rescisão indireta do contrato de trabalho previsto no artigo 483, d, da CLT.

A reparação do dano moral transforma-se, então, na contrapartida do princípio da dignidade humana.

Nesse aspecto quando analisamos o descumprimento das obrigações básicas decorrentes do contrato de trabalho nos deparamos com situações perplexas, pois é difícil imaginar que nos tempos atuais ainda existam trabalhadores em situações análogas a de escravos.

Em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil. Contudo, tantos anos sob a égide dessa cruel e desumana prática deixaram marcas profundas em nossa cultura e, talvez por isso mesmo, ela ainda se faz mais presente do que se imagina na realidade brasileira. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego revelam que desde 1995 mais de 36 (trinta e seis) mil trabalhadores foram resgatados de empresas, fazendas ou frentes de trabalho, onde prestavam serviços em condições muito próximas às de escravo.

A história geralmente acontece assim: aliciadores, chamados "*gatos*", recrutam trabalhadores em lugares distantes, prometendo a eles bons salários.

Na esperança de melhores condições de vida, esses trabalhadores deixam suas famílias, muitas vezes sem ter a mínima ideia de para onde estão indo. Ao chegarem ao destino, a surpresa: condições precárias de vida e trabalho. Nenhum direito reconhecido. Pelo contrário, tudo é cobrado e a relação já começa com uma dívida. O empregador normalmente se esconde por trás de uma empresa de fachada para dificultar a apuração de sua responsabilidade. Isolados e com liberdade de ir e vir cerceada, esses trabalhadores se veem capturados por uma armadilha.

Desta forma, por ser ainda a realidade encontrarmos trabalhadores submetidos a situações degradantes de labor, em total desrespeito aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal e aos direitos assegurados pela Legislação Trabalhista. Assim, se faz pertinente a seguinte indagação: Será que trabalhadores em tais situações teriam direito a indenização por dano moral pelo fato de estarem sendo explorados? Não é uma pergunta de fácil resposta, pois muitos deles vivem em uma situação social e econômica tão deplorável, que não percebem que seus direitos trabalhistas estão sendo desrespeitados, sendo, em tese, complicado auferir danos morais se o próprio indivíduo não sente seu patrimônio moral atingido, já outros percebem e submetem-se pela necessidade. Entretanto, entendo que o Dano moral deve ser aplicado a ambos os empregados, mesmo aqueles que não têm total consciência da violação de seus direitos em tais situações, pois "É desnecessária qualquer prova, muito menos pericial, para ficar caracterizado o menoscabo que sente o empregado que deixa sua família para buscar o próprio sustento e dos seus através de seu trabalho, muitas vezes, em outro estado, e, ao final, volta para casa sem dinheiro e o contrato de trabalho formalizado, sem o acerto das verbas resilitórias, trazendo na bagagem apenas a narrativa de sua odisseia sem paga e sem pão" (TRT da 3ª Região, Processo nº 0065100-23.2009.5.03.0083)

Ora, existe desrespeito maior a moral de um homem, que explorar sua capacidade de trabalho e em troca não lhe fornecer condições mínimas de viver dignamente!

Muitas vezes vislumbra-se que no caso concreto houve trabalho degradante, mas não houve trabalho escravo, pois, como se sabe, cabe ao empregador fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde, estando, inclusive, autorizado a dispensar o empregado que se recusar a cumprir tais

diretrizes. Assim o trabalho em condições degradantes não se confunde com trabalho escravo. Deste modo entendo que o dano moral também se configura quando trabalhadores são submetidos a condições laborativas degradantes, pois em tais situações restam violados os direitos humanos, violação esta que o Brasil comprometeu-se a reprimir em decorrência de Tratados Internacionais.

Deste modo, o grande problema que ronda a reparação dos danos morais diz respeito ao seu caráter subjetivo, como observado, pois o mesmo fato pode ser interpretado de forma antagônica no tocante a aferição de danos morais, uma vez que o que estará em análise será o íntimo do indivíduo. Desta maneira, analisando sob a égide da teoria da culpa subjetiva a existência de fatos danosos não é suficiente para o deferimento de indenização por danos morais. Necessário seria que fosse comprovado ao menos algum fato objetivo a partir do qual pudesse se inferir que houve abalo moral. Caso contrário, impossível o deferimento de indenização, pois o que gera o dano não é a mora salarial em si, mas as consequências eventualmente advindas desse atraso. Assim a parte terá o ônus de demonstrar de forma objetiva fatos que, decorrentes do atraso dos salários, tivessem abalado, além de seu patrimônio, a sua moral. Então a caracterização da ocorrência dos danos morais depende da prova do nexo de causalidade entre o fato gerador do dano e suas consequências nocivas à moral do ofendido, independentemente da situação ocorrida.

Destaca-se que se insere no contexto a precariedade das relações de trabalho, que precisa ser abordada com mais efetividade pela comunidade jurídica e por toda sociedade brasileira, com o ideal que o trabalhador tenha uma consciência mínima de seus direitos e obrigações, visando uma maior adequação as normas trabalhistas nas relações de emprego, pois de nada adianta meia dúzia de intelectuais discutirem a aplicação de indenização por dano moral nas rescisões indiretas se a maioria avassaladora dos empregados brasileiros não sabe sequer o significado da rescisão indireta.

A valorização do trabalho humano consta como um dos sustentáculos da República Federativa do Brasil, logo no Art.1º da Constituição Federal. O trabalho também vem elencado no Art. 6º, como um dos direitos sociais e em seguida, o Art. 7º traz os direitos dos trabalhadores constitucionalmente previstos, com a finalidade de salvaguardá-los.

O Título VIII da Constituição Federal traz em seu Capítulo I a instituição da Ordem Social: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”

O Papa João Paulo II, reconhecendo a legitimidade dos esforços do homem trabalhador para conseguir o total respeito a sua dignidade, trouxe ao mundo do trabalho um conceito de trabalho humano, veja-se:

Mesmo constituindo uma fadiga e talvez por causa disso o trabalho é um bem do homem. Um bem não apenas ‘útil’ de que se pode desfrutar, mas um bem ‘digno’, ou seja, que exprime e aumenta a dignidade do homem. O trabalho é um bem do homem porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas se realiza a si mesmo como homem e, em certo sentido, ‘se torna mais homem’. (JOÃO PAULO II, 2005, p. 38/39.)¹

O direito fundamental do trabalho encontra duas vertentes, o direito fundamental ao trabalho e o direito fundamental dos trabalhadores.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores são fundamentais na medida em que visam assegurar condições de vida dignas, no sentido de minimamente compatíveis com o desenvolvimento da personalidade humana, e garantir as condições materiais indispensáveis ao gozo efectivo dos direitos de liberdade. (CASTÁN TOBEÑAS, 1976, p. 107).

O trabalho humano é um importante componente da justiça social, haja vista que além de ser um direito, é um dever jurídico que incube o Estado em face de toda pessoa humana, capaz, de assegurar a sua própria subsistência, ele, o trabalho, proporciona às pessoas a possibilidade de viver de forma digna, sobretudo quando devidamente valorizado, pois não basta a garantia da própria sobrevivência, o ser humano precisa e merece viver condignamente.

Diante da atual situação socioeconômica do país, constata-se que a mera integração do trabalhador ao mercado produtivo, garantindo-lhe retribuição, não é suficiente para a preservação da dignidade nas relações de trabalho. Pouco, ou nada adianta construir um ordenamento jurídico que preveja remuneração aos trabalhadores, quando nas relações de trabalho, a ameaça do desemprego e a

¹ JOÃO PAULO II, 1981 apud GOMES; PIMENMTEL. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, 38/39.

instabilidade econômica fazem com que se potencialize a subordinação do empregado ante o empregador e seus superiores hierárquicos, transformando as relações pessoais do trabalho em fontes concretas de destruição da cidadania e da dignidade humana.

Agora mais que nunca a Justiça do Trabalho deve ser um instrumento para a realização das duas principais funções do Direito do Trabalho, quais sejam, proteger o trabalhador diante do poder econômico para que não seja absorvido por ele e a realização de valores sociais, especialmente um valor absoluto universal que é a dignidade do ser humano que trabalha.

2 A RESCISÃO OU DESPEDIDA INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão ou despedida indireta é uma das causas de cessação dos contratos de trabalho em razão de atos faltosos praticados pelo empregador, conforme elenco constante no artigo 483 da CLT. A rigor a, a hipótese é de resolução contratual, embora a prática intitule rescisão indireta. (Barros, 2007, p.415).

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.

Neste ínterim também se faz pertinente relatar os seguintes dispositivos legais:

§ 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.

Os artigos 474 e 407, parágrafo único, da CLT, também tratam de rescisão indireta do contrato de trabalho:

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

No tocante os tipos legais relativos à despedida indireta, em sua maioria, são descritivos e não ensejam maiores indagações. A regra geral é: qualquer ato grave que impeça continuidade do contrato de trabalho pode ensejar rescisão indireta do contrato, como, aliás, claramente, se infere do artigo 483, "d", da CLT, diga-se, de passagem, um dos requisitos mais polêmicos.

E são inúmeras as hipóteses de descumprimento contratual pelo empregador. Na prática, entretanto, a mais reconhecida pela jurisprudência é a **mora salarial**, como parece se inclinar a Súmula 13 do Tribunal Superior do Trabalho: "O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho".

Por sinal, as condições da mora salarial estão previstas no artigo 2º, § 1º, Decreto-Lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968:

Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.(BRASIL, 1968)

De qualquer forma, os Tribunais, a teor do artigo 483, "d", da CLT, vêm reconhecendo outros motivos para a rescisão indireta:

Justa causa do empregador. Não recolhimento do Fundo de Garantia. A irregularidade quanto ao recolhimento do Fundo de Garantia em conta vinculada caracteriza falta grave do empregador. Hipótese de despedimento indireto. A falta de depósitos, embora possa não representar um impacto direto no salário mensal, constitui real ameaça à única garantia à disposição do empregado para fazer frente à dispensa sem justa causa, razão pela qual representa direito de amplo alcance social, cuja imperatividade não admite exceções. TRT da 2ª Região: Acórdão: 20081035777, Turma: 11, Data Julg.: 18/11/2008, Data Pub.: 12/12/2008 Processo : 20080763353 Relator: EDUARDO DE AZEVEDO SILVA. Disponível em <http://www.trt02.gov.br> Acesso em 02.jan.2008" RESCISÃO INDIRETA. MORA DO EMPREGADOR. CABIMENTO. A demora em efetuar registro do contrato em CTPS bem como o atraso reiterado no pagamento de salários é causa de extinção do

contrato de trabalho por culpa do empregador. Inteligência do art. 483, "d" da CLT. (TRT da 2ª Região: Acórdão: 20081004944 Turma: 04 Data Julg.: 11/11/2008 Data Pub.: 28/11/2008 Processo : 20080748249 Relator: SERGIO WINNIK. Disponível em <http://www.trt02.gov.br> Acesso em 02.jan.2008)

Em nossa ótica, de maneira geral, os requisitos objetivos da rescisão por justa causa típica (artigo 482, da CLT) cabem na rescisão indireta do contrato de trabalho. Diferentemente da justa causa tradicional, cujas hipóteses são taxativas, na despedida indireta são exemplificativas, ao contrário do artigo 482 da CLT, o artigo 483, da CLT, dá uma amplitude que o primeiro dispositivo não contém. Convém ainda relatar o fundamento no princípio da proteção que consubstanciado na norma e condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho.

Mais uma vez ressaltamos que o bom senso e a razoabilidade devem ser usados como base para todo julgamento pertinente a casos de rescisão indireta, pois a lei por si só não é suficiente para tratar todos os casos específicos de maneira justa, o liame existente entre o poder de direção do empregador e sua extrapolação é muito tênue, os princípios norteadores do Direito do Trabalho aliados a uma análise profunda do caso concreto devem ser raios reluzentes que iluminam o texto da lei, para que assim seja interpretado e aplicado o Direito.

Partindo para um caso concreto para que possamos compreender melhor o que foi exposto no parágrafo acima, vejamos (Processo: RO 0074500-84.2008.5.01.0040, Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região):

Uma ex-funcionária da Bramex Comércio e Serviços Ltda - razão social da Dominos Pizza - não conseguiu reverter a dispensa por abandono de emprego em rescisão indireta, que é o rompimento do vínculo por motivo de falta grave praticada pelo empregador na relação de trabalho.

No processo, a reclamante afirmou que decidiu deixar de trabalhar na empresa porque não tinha direito a horário de almoço nem havia pagamento de horas extraordinárias laboradas. Alegou também que foi contratada como Assistente de Gerente I, mas em sua carteira de trabalho foi anotado Atendente I. Segundo a autora, no período final do contrato de trabalho era obrigada a abrir massa e a preparar pizza, tarefa que exigia excessivo movimento repetitivo e teria lhe causado grande desgaste físico e emocional. Além disso, tais funções seriam correlatas à atividade de pizzaiolo, o que caracterizaria desvio de função e justificaria a rescisão indireta do

contrato de trabalho, de acordo com o artigo 483, alínea "d" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A trabalhadora ingressou com recurso ordinário contra a declaração de abandono de emprego proferida pela 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. A relatora do recurso, desembargadora Mirian Lippi Pacheco, entendeu que, para caracterizar a rescisão indireta, é necessário que o empregador tenha cometido falta grave, gerando prejuízos para o empregado e tornando inviável a manutenção da relação empregatícia.

Segundo a magistrada, de início, não ficou caracterizado que a reclamante tivesse sido contratada para a função de assistente de gerente, posição esta que veio a ocupar após o exercício das funções de atendente e monitora. "Por outro lado, a circunstância de a reclamante abrir massa e preparar pizzas, mesmo no exercício das funções de assistente de gerente, não caracteriza qualquer humilhação ou abuso do empregador. Trata-se de situação razoável no contexto empresarial que, uma vez ou outra, o empregado auxilie aos demais no exercício de tarefas diferentes das contratadas, estando inserida no dever de cooperação inerente à prestação de serviço", concluiu a relatora, ressaltando o contido no parágrafo único do artigo 456 da CLT.

Assim, por unanimidade, a 5ª Turma do TRT/RJ entendeu que os fatos relatados não se enquadram na hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, negando provimento ao recurso da autora, que incluía também um pedido de indenização por dano moral.

Quando analisamos individualmente todas as hipóteses da rescisão ou despedida indireta rapidamente observa-se que as alíneas "b" (for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo) e "e" (praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama) são as hipóteses mais propensas em gerar uma possível indenização por danos morais pressupondo a lesão pela ofensa à bem jurídico inerente aos direitos de personalidade. Desta forma, muitas vezes, as hipóteses mencionadas se confundem e caracterizam o Assédio Moral. Que por sua vez consiste em toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.²

² HIRYGOYEN, 2001, apud AGUIAR, 2006, p.27.

3 DO ASSÉDIO MORAL

O *assédio moral* é tão velho quanto o homem, pois o ímpeto de praticá-lo é parte de sua natureza, e quanto a sociedade humana, porque integra o próprio fenômeno social. Entretanto sua inserção na órbita de preocupações do *juslaboralismo* só ocorreu a partir da percepção da existência de *valores humanos essenciais*, admitidos nos ordenamentos constitucionais como *direitos e garantais fundamentais do cidadão*, acima dos valores materiais e sociais do trabalho e do trabalhador.

Dr^a Margarida Barreto define o assédio moral no trabalho como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas 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 emprego³.

Para a mesma autora, humilhação “é o sentimento de ser ofendido, menosprezado rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro”. “É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva”. (BARRETO, 2003. p. 188)

Dada a variedade de hipóteses e pelas dificuldades que oferece à positivação de sua prática, a caracterização do assédio moral civil ou trabalhista ganha notável relevo no conjunto deste estudo. Por um primeiro ângulo, suas formas se diversificam tanto que inviabilizam toda tentativa de enumeração taxativa; ela terá que ser, necessariamente, exemplificativa, cabendo ao intérprete ou julgador definir o reconhecimento caso a caso, partindo do exame dos elementos constitutivos.

³ BARRETO, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP, Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em 24 mar. 2006.

Na lição de Nascimento (2007, p. 01), a conduta deve ter natureza eminentemente psíquica e acontecer de forma repetitiva e prolongada, quando define o assédio moral como:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que 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. (NASCIMENTO, 2006, p.01)

Em nossa opinião o conceito que melhor define o assédio moral é o da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, assim conceitua assédio moral no trabalho como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho⁴. (HIRIGOYEN, 2006, p36)

A maioria das jurisprudências faz expressa remissão ao conceito da psicóloga francesa:

ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 17. In: Alkimin, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p.36.

à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional. (BRASIL, 2012)

As figuras do empregado e empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agressor em relação ao assédio moral. Isto porque, conforme o caso concreto as posições podem ser alteradas.⁵

O agressor freqüentemente é, mas não necessariamente, o chefe; posto que o assédio moral pode provir do comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal), da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente), ou caso raro, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior e sim nas mãos do subalterno (ascendente). Mas quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, sobretudo quando se trata de chefes considerados medíocres profissionalmente, com baixa auto-estima e, conseqüentemente, necessidade de ser admirado e destacado.⁶

Na maioria dos casos os empregadores ou superiores hierárquicos visam que o trabalhador desista de seu emprego, utilizando a estratégia de desestabilização e pressão sobre o empregado, tudo isso para não ter que arcar com os custos de uma demissão sem justa causa.

O assédio moral não é crime, mas a Justiça do Trabalho diante de inúmeras situações como as descritas acima, vem se posicionando em condenar as empresas que toleram este tipo de conduta.

Ainda o próprio Ministério do Trabalho traz a definição de assédio moral em seu portal: é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

⁵ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 50

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000,p. 29.

As empresas devem fiscalizar seus representantes e prepostos visando evitar esta conduta com os demais colaboradores, pois a ausência de um ambiente saudável, presentes as atitudes caracterizadoras do assédio moral, pode ensejar uma rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT, por culpa do empregador), além de poder representar uma perda patrimonial indenização dano moral e as verbas trabalhistas serão devidas como se tivesse demitido o empregado sem justa causa, conforme será esmiuçado em linhas posteriores.

As pessoas mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças com respeito aos padrões estabelecidos, assim como pessoas "atípicas", "excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", aliadas a grupos divergentes da administração, "improdutivas" ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral.⁷

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.⁸

A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça também se encontram presentes em ambos os sexos, numa proporção mais equilibrada entre eles. (Cf. *Site Assédio Moral: chega de humilhação!*)

O Empregado assediado é prejudicado em sua saúde psíquica e física, causando uma ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa. A baixa estima pessoal e profissional tende a se agravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma, que por sua vez, leva a insegurança, prejudicando a vítima numa nova colocação no mercado de

⁷ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 29.

⁸ Cf. Site Assédio Moral: chega de humilhação! O autor baseou-se em pesquisa de campo.

trabalho. A produtividade também é afetada, seja pela queda na quantidade ou qualidade, ou ainda temendo o desemprego ou como fuga da situação degradante; suporta a dor em silêncio e se dedica intensamente às atividades laborativas, ficando vulnerável a adquirir o stress de sobrecarga, também conhecido como *burnout*⁹, doença psicossomática, fruto do desgaste físico e mental pela sobrecarga de trabalho que gera depressão, afetando a produtividade.¹⁰

Consequentemente, é de interesse da empresa desenvolver políticas de prevenção e, sucessivamente, de repressão, cujo retorno mais imediato virá com a elevação de sua própria credibilidade e da produtividade dos trabalhadores, a diminuição do índice de licenças para tratamento de distúrbios psíquicos e a manutenção mais saudável e fraterna do ambiente de trabalho.

A possibilidade de gerar reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica, entre outros, a perda do emprego, despesas com médico, psicólogos, e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima, constitui o mais importante efeito jurídico do assédio moral.¹¹

Atentando para repercussão do dano e a possibilidade econômica do ofensor, cabe ao juiz de acordo com seu prudente arbítrio, estimar uma quantia a título de reparação pelo dano moral.

As condutas que caracterizam o assédio moral se enquadram perfeitamente nos requisitos para o reconhecimento do dano moral (ex.: agressão aos direitos da personalidade; à dignidade humana), mas a recíproca não é verdadeira, pois nem todo ato que conduz ao dano moral importa em

⁹ WWW.PSIQWEB.MED.BR. PsiqWeb Psiquiatria Geral. Internet, última revisão, 2002 - Disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/cursos/stress4.html> Acesso em: 24 de março de 2006. Síndrome de Burnout. O termo Burnout é uma composição de burn=queima e out=exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço. Definida como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto, excessivo e estressante com o trabalho, essa doença faz com que a pessoa perca a maior parte do interesse em sua relação com o trabalho, de forma que as coisas deixam de ter importância e qualquer esforço pessoal passa a parecer inútil. Fonte: Ballone GJ.

¹⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p 85 – 88.

¹¹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus efeitos jurídicos. RDT – Revista de Direito Trabalhista. Brasília, ano 8, n. 10, 31.out.2002. p. 13 in Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 79

configuração do referido fenômeno: a diferença entre eles, segundo Nascimento (2007), está na gravidade do dano e no modo como se verifica a lesão.

O dano moral representa apenas uma espécie de dano passível de ocorrência em razão do assédio moral; ao lado dele pode estar presente também o dano de natureza patrimonial, como a perda do emprego, os gastos com tratamentos médicos e psicológicos, entre outros. O dano moral, enfatiza Pamplona Filho (2006), é o dano extrapatrimonial que pode ser gerado pela conduta abusiva de assédio moral.

O assédio moral também abrange relevância jurídica sob a ótica previdenciária, já que produz efeitos imediatos e diretos sobre a saúde mental e física do trabalhador gerando doenças que minam a saúde do trabalhador e o excluem involuntariamente¹², do ambiente de trabalho¹³.

Esse processo destrutivo abala a dignidade e saúde psíquica do indivíduo, produz efeitos nefastos em seu organismo, reduz sua capacidade laborativa e desequilibra o meio ambiente de trabalho. Por todas essas conseqüências, e principalmente por representar agressão direta ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal), o assédio moral deve ser tratado com o máximo rigor, respeito e responsabilidade pelos operadores do Direito.

Nota-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, mas, se não enfrentado de frente, pode levar à debilidade de saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando, sensivelmente, a qualidade de vidas das pessoas e a economia de um país. Urge, dessa forma, adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa “guerra invisível” nas relações de trabalho.

¹² ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 89. Em agosto de 1996, a Justiça Francesa reconheceu como acidente de trabalho a tentativa de suicídio de uma faxineira de um estabelecimento de ensino que, depois de reiteradas condutas assediadoras de seu chefe, pulou da janela do terceiro andar do estabelecimento, ficando paraplégica. Foi reconhecida

a tentativa de suicídio como assédio moral, posto que foi estabelecido um nexo causal entre a conduta assediadora e o ato de desespero da vítima que teve sua identidade e dignidade lesadas no ambiente de trabalho, e, em razão disso, ficou a mesma habilitada a receber o seguro social. Hirigoyen, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. P. 344.

¹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 89

4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL E REQUISITOS: DANO, CULPA E NEXO DE CAUSALIDADE

A melhor doutrina conceitua o ato ilícito, capaz de gerar responsabilidade, seja por dano material, seja por dano moral, da seguinte maneira:

Para que haja ato ilícito, necessária se faz a conjugação dos seguintes fatores: a existência de uma ação; a violação da ordem jurídica; a imputabilidade; a penetração na esfera de outrem. Desse modo, deve haver um comportamento do agente positivo (ação) ou negativo (omissão), que desrespeitando a ordem jurídica, cause prejuízo a outrem, pela ofensa a bem ou a direito deste. Esse comportamento (comissivo ou omissivo) deve ser imputável à consciência do agente, por dolo (intenção) ou por culpa (negligência, imprudência, imperícia), contrariando seja um dever geral do ordenamento jurídico (delito civil), seja uma obrigação em concreto (inexecução da obrigação ou de contrato). (Carlos Alberto Bittar, 2005, p. 93/95).

A responsabilidade de indenizar parte do tripé: dano, culpa e nexo de causalidade. Quanto a isso, a doutrina é unânime em afirmar que não há responsabilidade sem o prejuízo que a reforce, e o prejuízo causado pelo agente é o dano.

Segundo lição de ANTÔNIO CHAVES¹⁴, *in verbis*:

Toda ação do homem que viole um princípio social, regulado ou protegido pela lei, pela doutrina ou pelo costume, traz em si uma responsabilidade e é sancionada. (grifo nosso)

É regra da sociabilidade humana a observação de respeito entre os indivíduos a fim de que estes possam, viver em harmonia e desempenhar suas atividades. Com a finalidade de impedir que tal regra seja desrespeitada, e assim as pessoas passem a agir com a intenção de prejudicar outrem, dessa forma

¹⁴ Tratado de Direito Civil, S.Paulo/SP, RT,1985, p.88.

possam vir a desencadear o desequilíbrio ao desenvolvimento social, conta-se com a responsabilidade civil.

A Responsabilidade Civil possui, por conseguinte uma função sancionadora, uma vez que é movida pelo interesse individual, na busca da reparação de dano causado por uma pessoa física ou jurídica que resulte de ação lesiva de um terceiro.

Nesse sentido afirma MARIA HELENA DINIZ, *in verbis*:

Para que haja dever de ressarcir prejuízo, será preciso que o fato gerador possa ser imputável ao seu autor, isto é, que seja oriundo de sua atividade consciente.

Nesse sentido, a jurisprudência é predominante - RT 224/155 - quando preceitua:

a responsabilidade civil não pode existir sem a relação de causalidade entre o dano e a ação que o provocou. (grifo nosso)

No mesmo diapasão ensina MARIA HELENA DINIZ¹⁵, *in verbis*

“uma relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu, de tal sorte que esta é considerada como sua causa. Todavia não será necessário que o dano resulte apesar imediatamente do fato que o produziu. Bastará que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido”. (grifos nossos)

Continuando a análise, segundo MARIA HELENA DINIZ¹⁶, a Responsabilidade Civil, *verbis*:

“requer prejuízo a terceiro, particular ou ao Estado. A responsabilidade civil, por ser repercussão do dano privado, tem por causa geradora o interesse em restabelecer o equilíbrio jurídico alterado ou desfeito pela lesão, de modo que a vítima poderá pedir a reparação do prejuízo causado, traduzida na recomposição do status *quo* ante ou numa importância em dinheiro”

Ainda com relação à responsabilidade civil, deverão ser observados três pressupostos necessários à sua caracterização, os quais, oportunamente, se

¹⁵ Responsabilidade Civil, 7/18, S.Paulo, Saraiva, 1984

¹⁶ Responsabilidade Civil, 7/18, S.Paulo, Saraiva, 1984

evidenciam, são eles: a) o dano; b) a culpa; c) nexo causal, sobre os quais passa-se a fazer as seguintes considerações:

4.1 DO DANO:

Segundo se posiciona CLAYTON REIS¹⁷ *in verbis*:

Um dos pressupostos formais da responsabilidade civil é o dano, ou seja, uma diminuição do patrimônio da vítima ou ainda, uma ofensa à sua integridade psíquica. Assim, a partir do momento em que se perpetra o dano surge para o lesionado o direito à recomposição ou compensação do seu patrimônio.

Nesse sentido, segundo Cretella Jr.¹⁸:

[...] em nenhum caso a responsabilidade das pessoas físicas ou jurídicas pode prescindir do evento danoso. A ilegitimidade ou irregularidade da ação, sem dano algum a terceiro, não é suficiente para empenhar responsabilidade, mas tão-só quando for o caso, a invalidade do ato.

O outro aspecto a ser visto é a culpa. Segundo a doutrina¹⁹:

A culpa é a inexecução de um dever que o agente podia conhecer e observar. Se conhecia efetivamente e o violou deliberadamente, há delito civil, ou em matéria de contrato, dolo contratual. Se a violação do dever foi involuntária, podendo conhecê-la e evitá-la, há culpa simples; fora destas matérias contratuais, denomina-se “quase-delito”

Ainda sobre a culpa, Aguiar Dias anuncia:

A culpa é a falta de diligência na observação da norma de conduta, isto é, o desprezo, por parte do agente, do esforço necessário para observá-la, com resultado não objetivado, mas previsível, desde que

¹⁷ A Responsabilidade Civil do Notário e do Registrador, S. Paulo SP, RT - 703, 1994

¹⁸ cf. Guido Zanobini, Corso di Diritto amministrativo, 6ª ed., 1950, vol. 1, p.269

¹⁹ Traité de la responsabilité civile, Vol. I n. 4

o agente se detivesse na consideração das conseqüências eventuais da sua atitude.

Por último, mas não menos importante, tem-se o nexo de causalidade. Nesse sentido, adverte o doutrinador Caio Mário:

Ser este o mais delicado dos elementos da responsabilidade civil e o mais difícil de ser determinado. Aliás, sempre que um problema jurídico vai ter na indagação ou na pesquisa da causa, desponta a sua complexidade maior. **Mesmo que haja culpa e dano, não existe obrigação de reparar, se entre ambos não se estabelecer a relação casual** (Grifo nosso).

4.2 DA CULPA

A culpa advém da violação de um dever jurídico imputável a alguém em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela. Poderá a violação ser dolosa, em caso de haver intenção no ato ou omissão, ou culposa, quando decorre de imprudência, negligência ou imperícia do agente, conforme o art. 159, do Código Civil. Veja-se:

Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo, a outrem, fica obrigado a reparar o dano.
A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto neste Código, arts. 1.518 a 1.532 e 1.537 a 1.553.

Nesse sentido afirma MARIA HELENA DINIZ, *in verbis*:

Para que haja dever de ressarcir prejuízo, será preciso que o fato gerador possa ser imputável ao seu autor, isto é, que seja oriundo de sua atividade consciente.

4.3 NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O DANO E O ATO QUE O PRODUZIU

É pacífico o entendimento doutrinário de que para a ocorrência da responsabilidade civil faz-se mister a relação (nexo de causalidade) que une o dano ao ato que o gerou.

Maria Helena Diniz, em sua Obra *Curso de Direito Civil Brasileiro, Responsabilidade Civil*, 7ª ed., p. 92 – 93, expõe, de maneira clara e ampla, a necessidade do nexo causal para relacionar o dano à causa do mesmo, conforme se pode ver, *ad litteram*:

O vínculo entre o prejuízo e a ação designa-se 'nexo causal', de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Tal nexo representa, portanto, uma relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu, de tal sorte que esta é considerada comom sua causa. (grifo nosso)

A jurisprudência também é no mesmo sentido, senão vejamos adiante:

A responsabilidade civil não pode existir sem a relação de causalidade entre o dano e a ação que o provocou (RT, 224:155, 466:68, 477:247, 463:244; Ciência Jurídica, 69:101; RJTJSP, 28:103).

Após terem sido conferidos positivamente os aspectos da responsabilidade civil no que concerne aos danos provocados e a culpa por parte de quem os deu causa, verifica-se igualmente, que o nexo de causalidade que liga o primeiro aspecto com o segundo, está cabalmente comprovado, já que a omissão danosa uniu-se ao dano coerentemente, isto é, fundamentando-se nos fatos ora objeto desta contenda.

Conforme estatui o Código Civil Brasileiro os atos ilícitos são claramente especificados, sendo então demonstrado através do art. 159:

Art. 159 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano.

A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto neste Código, arts. 1.518 a 1.532 e 1.537 a 1.553". (grifo nosso).

É, pois de inteira responsabilidade as atitudes ilícitas decorrentes do procedimento adotado pelos seguranças do bloco e pelos seguranças do eventos,

conforme encontra supedâneo no art. 1.521 do Código Civil Brasileiro, onde cuida das obrigações por atos ilícito e é assim definido:

Art. 1.521 - São também responsáveis pela reparação civil:
III – O patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele.(art.1.522).

Desta forma, a responsabilidade civil é ensejada pelo preenchimento dos três elementos necessários na comprovação do dano.

5. DO DANO MORAL

O dano moral indenizável é aquele que pressupõe dor física ou moral e se configura sempre que alguém aflige outrem injustamente, em seu íntimo, causando-lhe dor, constrangimento, incômodo, tristeza, angústia, sem com isto causar prejuízo patrimonial. Alcança valores prevalentemente ideais, embora simultaneamente possam estar acompanhados de danos materiais, quando se acumulam.

Danos morais, segundo a definição do insigne mestre Wilson Mello da Silva, autor de um dos melhores trabalhos sobre o assunto na literatura jurídica brasileira:

São lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição a patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico ("in" "O Dano Moral e Sua Reparação" - 2ª ed., Forense - p. 13).

E continua afirmando que:

O patrimônio moral decorre dos bens da alma e os danos que dele se originam seriam, singelamente, danos da alma, para usar da expressão do evangelista São Mateus, lembrada por Fischer e reproduzida por Aguiar Dias. ("in" "O Dano Moral e Sua Reparação" - 2ª ed., Forense - p. 14)

Assim, em se tratando de dano moral, o conceito de ressarcimento abrange

duas forças: uma de caráter punitivo, visando a castigar o causador do dano, pela ofensa que praticou; outra de caráter compensatório, que proporcionará à vítima algum bem em contrapartida ao mal sofrido.

Quanto às hipóteses previstas nos incisos xx xx do art 483 da CLT, estas são entendidas pacífica e majoritariamente, como um exemplo típico de Dano Moral, vez que este dano pressupõe tão somente uma ofensa à natureza espiritual do indivíduo, à sua honra, suas virtudes, sua personalidade.

Maria Helena Diniz, em seu **Curso de Direito Civil**, Ed. Saraiva, 5. ed., v.7, citando R. Limongi França, conceitua integridade moral como:

3) a integridade moral: a honra, a honorificiência, o recato, o segredo pessoal, doméstico político, religioso e profissional, a imagem, a identidade pessoal, familiar e social (profissional, política e religiosa); a liberdade civil, política e religiosa; a segurança moral, a intimidade, o aspecto moral da estética humana, a identidade sexual, o título, a alcunha, o pseudônimo.

Nesta mesma esfera, é assegurado pela Constituição Federal pátria, Lei Maior, o Direito a uma indenização por danos morais, quando é violada alguma das garantias fundamentais de que trata o parágrafo 5º, inciso X; transcrito assegurar:

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo Dano Material ou moral decorrente de sua violação.

Ainda sob a mesma órbita, Damásio E. de Jesus define da seguinte forma a honra subjetiva e objetiva, honras estas indubitavelmente lesadas, quando do constrangimento perante populares, sob a infundada alegação de que tenha sido o furto realizado pelo Autor. Vejamos:

A honra subjetiva é o sentimento de cada um a respeito de seus atributos físicos, intelectuais, morais e demais dotes da pessoa humana. É aquilo que cada um pensa a respeito de si mesmo em relação a tais atributos. A honra subjetiva é a reputação, aquilo que os outros pensarão a respeito do cidadão no tocante a seus atributos físicos, intelectuais, morais, etc.

Tendo sido provado e esclarecido a lesão à honra do Autor, observe-se agora como o valor das indenizações por danos morais é tratado pela jurisprudência:

RESPONSABILIDADE CIVIL – DANO MORAL – VALOR DA INDENIZAÇÃO – Ofende a dignidade humana, ensejando o correspondente ao dano moral, a divulgação de calúnia, imputando a outrem fato definido como crime. A indenização pelo dano moral, há de ser suficientemente expressiva para compensar a vítima pelo sofrimento, tristeza ou vexame sofrido. [...]

(Ac. 6ª Câ. Civ. Do TJRJ, na Ap. Civ. 4.789/93, j. 1.3.94, COAD 66291).

A reparação do dano moral deve ter um caráter punitivo, e também compensatório. Assim, o seu arbitramento deve recair no 'Arbitrium boni viri' do juiz. (Ac. 4ª Câ. Civ. Do TACivRJ, na Ap. Civ. 10.499/91, j. 18.03.92, COAD 58876).

A reparação do dano moral deve ter um caráter punitivo, e também compensatório. Assim, o seu arbitramento deve recair no 'Arbitrium boni viri' do juiz. (Ac. 4ª Câ. Civ. Do TACivRJ, na Ap. Civ. 10.499/91, j. 18.03.92, COAD 58876).

Segundo o doutrinador Arnaldo Marmitt, em seu livro Perdas e Danos, na parte que versa sobre Perdas e Danos Morais, este assim o define:

Os atributos do ser humano, as virtudes que o adornam e dignificam, são seus valores espirituais, os valores da honradez, do bom nome, da personalidade, dos sentimento de afeição, enfim, todo um patrimônio moral e espiritual de valia inestimável. Qualquer atentado a esse patrimônio deve ser ressarcido da melhor forma possível.

O direito à indenização pela ocorrência de dano moral é facilmente entendido, pois se contempla que “[...] o dano moral é a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada por ato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto de seu direito, repercutirá, necessariamente, em seu interesse” (DINIZ, 2003 apud RUFINO, 2006, p.95-96)

Desta forma o direito à indenização, caso pleiteada, em tese, requer a presença de pressupostos específicos para ser reconhecido: ato ilícito, nexos de causalidade, culpa omissiva ou comissiva e implemento do dano, pressupondo a lesão dor física ou moral pela ofensa a bem jurídico inerente aos direitos de

personalidade, como ao nome, capacidade, honra, reputação, liberdade individual, tranquilidade de espírito, imagem, integridade física e tudo aquilo que seja a expressão imaterial do sujeito. Entretanto um dos pontos fulcrais do debate, de grande relevância para os aplicadores do Direito e principalmente para aqueles que estão imersos nas relações de trabalho e sujeitos a sua exorbitante força, diz respeito à necessidade do pressuposto específico da culpa, seja omissiva ou comissiva, uma vez que a relação trabalhista visa também garantir valores e princípios que emanam do senso comum, e qualquer lesão a um desses princípios constitucionais, pode ensejar o pedido de indenização, como determina o Código Civil Brasileiro em seu artigo 927, deve indenizar aquele que cause dano a alguém, como vemos *in verbis*:

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.

Ou seja, o ato ilícito causador de dano a outrem, independentemente de culpa, gera o dever de indenizar. Assim, o “[...] uso de um direito, poder ou coisa além do permitido ou extrapolando as limitações jurídicas, lesando alguém, traz como efeito o dever de indenizar”. (DINIZ, 2004, p.198).

Para que se configure o ato ilícito será imprescindível que haja: a) fato lesivo voluntário, causado pelo agente, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência [...]; b) ocorrência de um dano patrimonial ou moral sendo que pela Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça serão cumuláveis as indenizações por dano material e moral decorrentes do mesmo fato [...]; e c) nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente [...]. (DINIZ, 2004, pp. 196 e 197)

Assim, o dano moral causado deve ser reparado, e este conceito deve ser estendido aos casos onde haja prática de assédio moral, tendo encontrado este, respaldo na jurisprudência brasileira, para aplicação de sanção para coibir tal conduta.

5.1. VALORAÇÃO DO DANO MORAL

Resta consolidado, tanto na doutrina, como na jurisprudência pátria, o entendimento de que a fixação do valor da indenização por dano moral, deve ser feita com razoabilidade. Levando-se em conta determinados critérios, como a situação econômica da parte autora, o porte econômico da ré, o grau de culpa e o valor do negócio, visando sempre a atenuação da ofensa, a atribuição também do efeito sancionatório e a estimulação de maior zelo na condução das relações.

Sendo assim, o valor da condenação a título de dano moral, na repercussão ao lesado, deve aferir o significado compensatório, afastando o enriquecimento sem causa. Da mesma forma, na repercussão ao ofensor, o objetivo deve ser o de coibir a prática de novas condutas negligentes.

A indenização em decorrência do dano moral se fundamenta na restauração da moral. Como, entretanto, indenizar em dinheiro algo que é inviolável, a dignidade e a honra.

A fixação do dano moral é complexa e difícil. De qualquer maneira, a Carta Magna impõe uma indenização e é assim que se procede, oferecendo ao lesado uma compensação econômica.

Na fixação do valor, o julgador normalmente subordina-se a alguns parâmetros procedimentais, considerando a extensão espiritual do dano, a imagem do lesado e a do que lesou, a intenção do autor do dano danoso, como meio de ponderar o mais objetivamente possível direitos ligados à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

A situação patrimonial de quem vai pagar a indenização também costuma ser levada em conta e é muito importante na hipótese em que o acionante é o empregador e o acionado é o empregado (hipossuficiente).

Dia após dia a jurisprudência trabalhista vem sendo acobertada pela responsabilidade civil do empregador por dano moral ocasionado ao empregado, outrora escassa. Mas é praticamente inexistente na situação inversa de o dano moral provir do empregado.

O correto em tema quase inesgotável, a jurisprudência, especialmente da Justiça do Trabalho, já registra uma riquíssima casuística de dano moral

trabalhista praticado antes, durante e após o contrato de emprego, mas sempre em razão do empregado.

No concernente à reparação devida pelo empregado ao empregador, o art. 477, § 5º, da CLT não cria nenhum óbice à autorização inserta no art. 462, § 1º, da mesma Consolidação. De qualquer sorte, tendo em vista que o dano moral se encontra disciplinado no direito material civil, e em atenção ao que dispõe o art. 8º parágrafo único, da CLT, não há falar em limites para a indenização.

Partindo para uma abordagem voltada para esfera cível, destaca-se:

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

Segundo a copiosa jurisprudência e a doutrina, a reparação do dano moral já está consagrada, tendo em vista que remonta aos tempos de tamanho o penhor para a regulamentação do dano moral.

GAND, em doutrina sobre o tema, fala que é o espírito da lei objetiva, proteger todos os direitos do homem, inclusive nossa honra, o mais precioso dos bens.

Aqui, em nosso País, o Direito, no que tange ao dano moral, vem acelerando quanto à doutrina, representada por conspícuos mestres e notáveis juristas, vai caminhando de modo constante e com progressão. Paulatinamente, esse imensurável avanço doutrinário, vem repercutindo na jurisprudência, cresce, a todo instante, em respeitáveis sentenças e egrégios acórdãos.

O eminente doutrinador Silvio De Salvo Venosa destaca, ao tratar do *quantum indenizatório* relativo à reparação por danos morais, o preciso ensinamento de Clayton Reis, *in verbis*:

Não resta dúvida que a função de dissuasão é importante, enquanto seja capaz de produzir efeitos no espírito do lesionador, uma vez que concorre para a mudança do seu comportamento ofensivo no que tange à prática de novos atos antijurídicos. Assim, tendo conhecimento antecipado das conseqüências que o seu ato danoso será capaz de produzir, bem como dos inevitáveis resultados sobre a sua pessoa e patrimônio, o agente lesionador avaliará o seu comportamento anti-social de forma a refreá-lo, evitando novos agravos a outrem.(grifo nosso)

No mesmo sentido, trazemos o entendimento do ilustre doutrinador Rui Stoco, que, em sua magnífica obra *Tratado de Responsabilidade Civil*, assim ensina:

Segundo nosso entendimento a indenização da dor moral, sem descurar desses critérios e circunstâncias que o caso concreto exigir, há de buscar, como regra, duplo objetivo: caráter compensatório e função punitiva da sanção (prevenção e repressão), ou seja: a) condenar o agente causador do dano ao pagamento de certa importância em dinheiro, de modo a puni-lo e desestimulá-lo da prática futura de atos semelhantes; b) compensar a vítima com uma importância mais ou menos aleatória, em valor fixo e pago de uma só vez, pela perda que se mostrar irreparável, ou pela dor e humilhação impostas. (grifo nosso).

Vejamos o pensamento da corrente majoritária que buscou dar uma solução para a difícil tarefa de se estabelecer parâmetros à fixação da verba indenizatória.

Na opinião do mestre CAIO MÁRIO DA SILVA PEREIRA:

A vítima de uma lesão a algum daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, mas ofendida em um bem jurídico que em certos casos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes do seu patrimônio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva.

Após discorrer sobre o assunto com a percuciência de sempre, o professor ARAKEN DE ASSIS conclui:

Quando a lei, expressamente, não traçar diretrizes para a fixação do valor da indenização, a exemplo do que deriva do art. 1.547, parágrafo único, do Cód. Civil, caberá o arbitramento (art. 1.553), no qual se atenderá, de regra, à dupla finalidade: compensar a vítima, ou o lesado, e punir o ofensor.

Neste arbitramento, imposto por determinação legal, deverá o órgão judiciário mostrar prudência e severidade, tolhendo a reiteração de ilícitos análogos.

Para Sergio Cavalieri, não há outro meio mais eficiente para se fixar o dano moral a não ser pelo arbitramento judicial²⁰.

Mauro Paroski, concluiu que a maioria da doutrina é unânime em afirmar que ante a falta de parâmetros e diretrizes previamente estipulados em lei, caberá ao prudente arbítrio do juiz a fixação do quantum indenizatório, por meio do procedimento de arbitramento, e para esta finalidade, propõe critérios subjetivos²¹.

A possibilidade de gerar reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica, entre outros, a perda do emprego, despesas com médico, psicólogos, e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto estima, constitui o mais importante efeito jurídico do assédio moral²².

Atentando para repercussão do dano e a possibilidade econômica do ofensor, cabe ao juiz de acordo com seu prudente arbítrio, estimar uma quantia a título de reparação pelo dano moral.

Para Maria Helena Diniz, a indenização pelos danos sofridos, não tem valor reparador, mas atenuante do sofrimento da vítima²³.

Na inexistência de critérios objetivos, o grande problema na fixação da quantia a ser indenizada desdobra em duas questões fundamentais, a saber: O primeiro é evitar o extremo, caracterizado quer por uma indenização vultosa quer inexpressiva. Nesse último caso, a indenização bastante pequena, a ponto de torná-la inexpressiva, não serviria para cumprir uma função básica da norma jurídica: a realização da efetiva sanção a conduta ilícita. No caso de se determinar uma indenização demasiadamente grande implica legitimar uma forma de enriquecimento sem causa, frustrando assim um dos alvos cruciais do direito: a realização da justiça. Trata-se de dilema cuja resolução não se resolve facilmente, nem pela promulgação de lei definindo critérios de fixação da indenização, pois

²⁰ CAVALIERI FILHO, Ibidem p. 113 prudente arbítrio do juiz a fixação do quantum indenizatório, por meio do procedimento de arbitramento, e para esta finalidade, propõe critérios subjetivos.

²¹ PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2006. p. 186.

²² MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral e seus efeitos jurídicos. RDT – Revista de Direito Trabalhista. Brasília, ano 8, n. 10, 31.out.2002. p. 13 in Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 79.

²³ DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil. 12ª ed., vol. 7. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 90 in Aguiar, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 79.

ainda assim haveria que se fazer uma interpretação de mencionada norma. O problema aqui pode ser visto sob a dificuldade de se realizar o objetivo da reparação: sancionar o ofensor e compensar aquele que foi lesado em um bem jurídico não patrimonial.

Utilizando o pensamento do ilustre Desembargador José Vasconcelos da Rocha, a reparação dos danos morais corresponde a uma realização dos ideais de Justiça, tão propagada pelas novas correntes jurídicas, especialmente pelo assim chamado pós-positivismo. Ao mesmo tempo, essa corrente traz para o centro do debate atual o problema da interpretação, procurando superar o reducionismo de uma interpretação legalista, de modo a se pautar e consolidar uma hermenêutica pautada no princípio da razoabilidade que outra coisa não é, senão, a busca pela aproximação entre direito e justiça, o real e o ideal, entre a vida humana em sua concreção social e a vida regida pela norma jurídica. A premência e relevância desse tema mostram-se justamente no tema atinente à reparação dos danos morais, já que os dois estudos substanciais sobre o dano moral, um recente e o outro já clássico na literatura, não escondem a dificuldade alusiva à fixação da reparação do dano. O estudo clássico de Carlos Alberto Bittar conclui que a determinação do valor da reparação é algo que depende de certas regras legais e fundamentalmente do “prudente arbítrio judicial”. Como se observa, existe uma confiança forte de que a interpretação judicial supere os impasses do subjetivismo na reparação, de modo a prevalecer a prudência no arbitramento, isto é, a razoabilidade. Por outro lado, o estudo desenvolvido pelo jovem e brilhante procurador Xisto Tiago mostra-se mais afinado com tendências contemporâneas, não olvidando dos problemas suscitados pelos assim chamados negativistas, os quais não são deixados sem uma resposta no estudo. Quando aborda o problema referente à fixação do valor, o procurador didaticamente realça o problema teórico envolvido, ressaltando que a quantificação dos danos morais constitui um dos aspectos mais controvertidos no campo da responsabilidade civil, representando tarefa complexa para o magistrado.

6 DIREITO A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL.

Já abordamos em linhas anteriores de maneira individual a rescisão indireta do contrato de trabalho, o assédio moral, a responsabilidade civil com seus requisitos e o dano moral com toda problemática em torno de sua valoração. Neste momento iremos interligar os assuntos anteriormente estudados com intuito de realizar uma análise da aplicação de indenização por danos morais na rescisão indireta e na ocorrência de assédio moral.

Tudo quanto já visto não permite duvidar de que o assédio moral é um ato ilícito civil ou trabalhista, em vista de se originar da relação jurídica genérica de trabalho, ou específica de emprego.

O elo seguinte da corrente que ele inicia é o dano moral sofrido pelo assediado, atingido no seu patrimônio imaterial, de que fazem parte os valores humanos essenciais já considerados. Neste elo pode ser considerada a possibilidade de o ato ilícito ter causado, cumulativamente, dano ao patrimônio material.

Portanto, a natureza qualificada do ato ilícito (assédio moral) preside a mesma qualificação do dano, que poderá ser civil ou trabalhista (conforme a relação seja do gênero trabalho ou da espécie emprego), da indenização (prejuízo do patrimônio material), ou reparação (prejuízo do patrimônio moral).

Dos pontos de vista jurídico e legal, o assédio moral é justa causa para extinção do contrato individual de emprego pelo empregado (CLT, art. 483), mesmo sem tipificação própria, mas por enquadramento em várias das figuras-tipo ali descritas, conforme as circunstâncias que a instrução evidenciar.

No tocante a caracterização do assédio moral, bem como da aplicação do dano moral, é de grande valor observar atentamente os seguintes ensinamentos jurisprudenciais:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extrapatrimonial, porquanto impossível ingressar na psique da vítima. Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência dos arts. 5º,

V e X, da CF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico.

[...]

6. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

O magistrado de origem, entendendo que a autora sofreu assédio moral, condena a reclamada ao pagamento de indenização de R\$ 1.000,00 por mês de contrato de trabalho.

Insurge-se a demandada. Afirma que o conjunto probatório não fornece qualquer elemento que indique ter a autora sofrido dano moral. Entende que o valor arbitrado pelo Juízo *a quo* é excessivo.

Não assiste razão à recorrente.

Nas palavras de Marie-France Hirigoyen, o assédio moral corresponde a *“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude [...]) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”* (apud, Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16). O assédio moral caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais. Conforme Cláudio Armando Couce de Menezes, *“a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação”* (op. cit., p. 17).

A prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. Eram feitos comentários, entre os colegas de trabalho, de que a reclamante era “relaxada”, “não fazia o serviço direito”. Havia a obrigação de realizar tarefas inúteis, como juntar moedas propositadamente atiradas ao solo. Criavam-se obstáculos à convivência da autora com os demais empregados.

Diz a reclamante, em seu depoimento, que *“a superior hierárquica da depoente era a Sra. Rita que foi substituída por Andréa Brambilla; [...] que a depoente se sentiu humilhada pela Sra. Andréia desde o primeiro dia de trabalho; que a Sra. Andréia procurava constranger e humilhar a depoente pois considerava que a depoente era culpada pela dispensa da empregada que foi substituída pela depoente que era amiga da Sra. Andréa, que as ofensas da Sra. Andréa iniciaram antes mesmo de passar ao ocupar função hierarquicamente superior a da depoente; que a Sra. Andréia chamava de depoente de velha louca, de louca, de idiota e de relaxada, e dizia que a depoente era muito burra; que a Sra. Andréia passava para a depoente serviços ‘por empreitada’ e ‘dizia tudo o que era tipo de nome’; que a Sra. Andréia proibia a depoente de contar sobre as ofensas para o Sr. Vânio que era o superior hierárquico da Sra. Andréia; que a depoente suportou todo o tempo de serviço mesmo com a humilhações a que era submetida porque precisava muito do emprego; [...] que a Sra. Andréia sempre xingava a depoente quando a depoente estava na cozinha para que os demais empregados não vissem; que*

*‘quantas vezes chegava gente e ela estava me xingando’; que a Sra. Andréia comentava com os demais empregados que a depoente estava chorando na cozinha por problemas familiares, o que não é verdade; perguntado se houve algum episódio que a depoente considerou mais grave responde que **‘ela mandava jogar as moedas para eu ajuntar’**; que este último fato foi comentado pela depoente com o Sr. Vânio; que ‘eu nunca fui maltratada e humilhada como nos dois anos de trabalho;’ que a Sra. Andréia retirava as coisas da geladeira e dizia para os demais empregados que era a depoente que havia pego [...]’ (fls. 274/275).*

O depoimento da testemunha Eliane Maria Berto deixa clara a situação a que foi exposta à reclamante: *“perguntada se presenciou a Reclamante sendo ofendida pela Sra. Andréia ou tendo algum desentendimento com referida pessoa responde que **via muitas vezes a Reclamante chorando na cozinha ou no banheiro; que ouvia comentários de que Reclamante estava chorando porque ‘ela tinha problemas em casa e vinha descarregar aqui;’ que a depoente presenciou a Sra. Andréia comentando com a depoente e as demais empregadas que a Reclamante era relaxada, preguiçosa, velha coroca e ignorante**; que a depoente apenas viu os comentários da Sra. Andréia com as gurias mas não presenciou a Sra. Andréia ofendendo a Reclamante; que **acontecia de propositalmente deixar as moedas cair no chão para que a Reclamante juntasse**; que a depoente presenciou suas colegas e inclusive a Sra. Andréia praticando o ato relatado; que a Reclamante é responsável por fazer a limpeza nas cabines e juntar as moedas que caíam; perguntado quem dava ordens diretas à Reclamante responde que a Reclamante sabia o que tinha que fazer e muitas vezes a Sra. Andréia dava ordens à Reclamante; que era mais a Sra. Andréia quem dirigia diretamente o trabalho da Reclamante e dava ordens à autora; que raramente o Sr. Vânio dava ordens à Reclamante; que normalmente o Sr. Vânio não se encontrava no local; que a Sra. Tânia que foi substituída pela Reclamante é ‘unha e carne’ com a Sra. Andréia; que a Sra. Tânia foi dispensada em razão de atestados; que a depoente ouviu da Sra. Andréia comentários responsabilizando a Reclamante pela dispensa da Sra. Tânia; [...] **a Sra. Andréia falou para a depoente se a depoente fosse ‘da laia’ da Reclamante era para se afastar dos demais empregados e ficar junto com ela**; que a depoente ficava um pouco com a Reclamante para não ficar sozinha e um pouco com os demais empregados; [...] a Sra. Rita exercia a função de supervisora; que quem substituiu foi a Sra. Andréia” (fls. 276/278).*

A testemunha Ademir Luiz Civa, embora não tenha presenciado discussões da reclamante com a Sra. Andréia, revela um ambiente de trabalho onde as críticas e a pressão psicológica sobre a autora eram constantes: *“que o depoente não presenciou a Reclamante discutindo com a Sra. Andréia ou a Sra. Andréia ofendendo a Reclamante; o que o depoente **presenciou diversas vezes foi a Sra. Andréia falando mal da Reclamante para o próprio depoente**; que a Reclamante ‘era relaxada, não fazia o serviço direito, era velha boba;’ [...] que o depoente chegou ver a Reclamante chorando no trabalho mas não sabe o motivo”* (fl. 278).

O depoimento de Vânio Brambilla afasta qualquer dúvida sobre ter a empregada Andréia uma posição hierarquicamente superior à da

reclamante. Ainda que isso não seja importante para a caracterização do assédio moral, uma vez que ele pode se dar horizontalmente, demonstra por que a reclamante se sentida obrigada a realizar as tarefas inúteis impostas pela colega de trabalho. Diz a testemunha que *“quem está imediatamente abaixo do depoente na hierarquia da praça de pedágio são os controladores; [...] que o controlador da turno da manhã era a Sra. Andréia; [...] que o depoente falava para a Sra. Andréia o que deveria ser feito para limpeza e asseio do local e a Sra. Andréia passava as ordens à Reclamante; [...] que o depoente teve conhecimento houve um discussão entre a Reclamante e a Sra. Andréia; [...] que o depoente não presenciou a discussão entre a Reclamante e a Sra. Andréia e esta procurou o depoente relatando que tinha discutido com a Reclamante e o depoente não se recorda do motivo; [...] que após a discussão o depoente procurou a Reclamante e esta estava chorando e foi dispensada de cumprir o restante da jornada pelo depoente.* (fls. 278/280).

Ante a presença física do julgador de primeiro grau, assume destaque a sua impressão quando da colheita dos depoimentos, que nem sempre é transmitida pela simples transcrição do que foi dito por partes e testemunhas. Na hipótese dos autos, o juiz teve a preocupação em revelar o que sentiu quando da produção da prova, trazendo importante subsídio para a sua valoração, *in verbis*: *“Para que no caso de eventual recurso o E. Tribunal possa melhor avaliar a prova é digno de registro que a reclamante é uma senhora de 46 anos, criada em pequena cidade da serra, de parca instrução e que chorou copiosamente durante todo o depoimento pessoal ao lembrar dos fatos ocorridos no curso do contrato de trabalho. O Juízo formou convencimento claro da sinceridade na manifestação da autora e que não se tratava de mero teatro, evidenciando com absoluta clareza as máculas deixadas pelo tratamento humilhante que sofreu durante o contrato de trabalh.* (fl. 291).

A situação a que foi exposta a autora, evidenciada pela prova oral, afasta por completo as alegações da reclamada no sentido de que a reclamante estaria fazendo “teatro” e de que teria chorado no trabalho em virtude da “difícil situação financeira que atravessava” (fls. 305 e 308).

A reclamante sofreu assédio moral decorrente da conduta de colegas de trabalho que levaram o ambiente de trabalho a se tornar insuportável. Importante que se deixe claro, ante os argumentos da recorrente no sentido de que a Sra. Andréia não era chefe da autora, que o assédio moral pode partir tanto dos superiores (descendente), quanto dos colegas de trabalho (horizontal) ou, mais raramente, dos subordinados (ascendente). Nas palavras de Márcia Novaes Guedes, *“o assédio moral ou mobbing pode ser de natureza vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; ou ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra o chefe, gerente ou superior hierárquico”* (Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho, in Revista LTr, São Paulo: LTr, 2003, nº 2, p. 162)

O assédio moral, violência de natureza psicológica sofrida pela trabalhadora, implica a lesão de um interesse extrapatrimonial (sem equivalência econômica), porém juridicamente protegido, ou seja, dano moral.

Em virtude da própria natureza do dano, é desnecessária a prova do prejuízo, sendo a responsabilidade decorrente do simples fato da violação. Melhor dizendo, “*o dano moral está insito na ilicitude do ato praticado, decorre da gravidade do ilícito em si, sendo desnecessária sua efetiva demonstração, ou seja, como já sublinhado: o dano moral existe in re ipsa*” (STJ, 1ª Turma, REsp 608.918/RS, Rel. Ministro José Delgado, julgado em 20.05.04, DJ 21.06.04, p. 176).

A reparação do dano moral, por sua vez, atende a um duplo aspecto, compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante. Conforme Xisto Tiago de Medeiros Neto, “*Enquanto no dano patrimonial o dinheiro assume preponderante função de equivalência, ou seja, com alguma exatidão cumpre o objetivo de restabelecer o patrimônio afetado, no dano moral o dinheiro presta-se a outra finalidade, pois, não sendo o equivalente econômico da recomposição do bem lesado, corresponderá a uma satisfação de ordem compensatória para a vítima*” (Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2004, p. 79).

A compensação de natureza econômica, já que o bem atingido não possui equivalência em dinheiro, se sujeita à prudência do julgador, conforme um critério de razoabilidade.

Atualmente, não mais se admite a tarificação do dano. Abandonando os critérios adotados pela legislação anterior, que buscavam encontrar uma fórmula matemática capaz de resolver o problema (art. 1.547, parágrafo único, do Código Civil de 1916) - o Código Civil de 2002 fala, em seu art. 953, que o juiz fixará “eqüitativamente” o valor da indenização nas hipóteses de injúria, difamação ou calúnia.

No entanto, não só é possível como também é desejável o controle dos valores fixados pelos Juízos de primeiro grau, a fim de que se formem paradigmas capazes de orientar o julgamento de casos análogos.

Na hipótese dos autos, o magistrado de origem arbitrou a indenização por dano moral em R\$ 1.000,00 por mês durante o contrato de trabalho, o que resulta o total de cerca de R\$ 24.000,00. O valor se mostra adequado se tomarmos como parâmetro decisões proferidas por este Regional referentes a situações semelhantes, por exemplo, RO 00394-2003-027-04-00-4, Rel. Hugo Carlos Scheuermann, DJE 14.10.04, e RO 01131-2001-402-04-00-7, Rel. Carlos Alberto Robinson, DJE 05.05.04.

Insubsistente a alegação da recorrente de que o valor da indenização deve se ater ao valor atribuído à causa pela autora na petição inicial, uma vez que a sua função, no processo trabalhista, limita-se a estabelecer o procedimento a ser adotado, bem como a possibilidade de interposição de recurso (caso superior ao valor de alçada).

De outra parte, a reclamada possui inegável responsabilidade pela indenização devida à autora, conforme arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002.

O terror psicológico enfrentado pela trabalhadora, em grande parte, teve origem no comportamento da Sra. Andréia que, pelo menos em parte do contrato, ocupava posição hierarquicamente superior a da autora (depoimento da testemunha Vânio Brambilla).

De qualquer forma, mesmo que assim não fosse, os fatos em análise ocorreram no estabelecimento da reclamada, sob os olhos

do supervisor, sem que qualquer atitude fosse tomada para impedir a ocorrência do dano. Assim, mesmo que se admita a ocorrência de assédio moral horizontal, é a empregadora responsável pela indenização, em virtude de sua omissão.

Também não se mostram relevantes os motivos - inveja, ciúme, desprezo, antipatia, preconceito - que levaram a superiora ou os colegas de trabalho a assediarem a trabalhadora, ou, ainda, se esses motivos surgiram dentro ou fora do contexto da relação de trabalho. O fato é que a reclamante sofreu o abalo moral em virtude de procedimento adotado no curso do contrato, por superior hierárquico ou colegas de trabalho, não tendo a empregadora tomado qualquer atitude para evitá-lo.

Por fim, não se diga que a recorrente não tinha conhecimento do assédio moral. Se não tinha, deveria ter, pois tem a obrigação de saber o que se passa dentro de seu estabelecimento.

Pelo exposto, nega-se provimento ao apelo da reclamada no tópico.
(Relatora a Exma. Juíza Maria Beatriz Condessa Ferreira. 4ª Turma. Processo nº 00869-2003-511-04-00-8 RO. Publicação em 21.11.2005)

EMENTA: DO ASSÉDIO MORAL E INJUSTA DESPEDIDA. Hipótese em que não havia impedimento contratual ou legal para a despedida sem justa causa. Também não se tem como configurado o alegado assédio moral. A prova testemunhal aponta para a total ausência de afinidades entre a coordenadora e a reclamante, porém não a define como causa específica da rescisão contratual, tampouco há comprovação de que a reclamante tenha tido dificuldades maiores que aquelas inerentes à execução do contrato de trabalho em que a relação caracteriza-se pela subordinação do empregado. Provimento negado.

[...]

Os episódios narrados pela reclamante, em tese, podem se adequar perfeitamente à hipótese de assédio moral - fato social há muito conhecido, novo apenas enquanto fenômeno juslaboralista - que Marie-France Hirigoyen, em "Assédio Moral: violência perversa no cotidiano", assim conceitua: "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gesto, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, põe em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" e, no conceito de Margarida Barreto, em "Uma Jornada de Humilhações", é caracterizado pela "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 aélicas 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" (www.assediomoral.org.br). Uma das características do assédio moral é que visa justamente a conduzir a vítima à demissão.

Segundo Marie-France "a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais

peessoas de modo sistemático, freqüentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho". Essa análise é, contudo, apenas no plano em abstrato. (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região-Oitava Turma). Acórdão Recurso Ordinário n. 00862-2004-662-04-00-8. Rel. Ana Luiza Heineck Kruse 09 de março de 2006. Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 23 mar. 2006. Jurisprudência Gaúcha. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br>. Acesso em 21 dez. 2011).

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Para caracterizar-se o assédio moral, faz-se necessário que haja violência psicológica intensa e o seu prolongamento no tempo. A exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras precisa ser repetitiva e constante, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

(107040 PB 00974.2008.025.13.00-4, Relator: MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA, Data de Julgamento: 25/05/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/07/2009)

É fato que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5º, V e X, CF), logo, a sua reparação é questão de justiça (art. 186, CC). Deste modo, o empregado poderá cumular os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho e do dano moral. No caso de assédio moral, o prazo para ajuizar reclamação trabalhista segue a regra geral, ou seja: cinco anos durante a vigência do contrato e até dois anos após o término da relação de emprego.

Entendemos que, apesar da carência legal diante de alguns casos de assédio moral nas relações de trabalho, as normas trabalhistas de cunho indenizatório, juntamente com a via administrativa, podem ser consideradas um instrumento muito eficaz na tutela jurídica do assédio moral. Todavia, há a necessidade, apenas, que haja uma maior potencialidade da aplicabilidade das normas trabalhistas a fim de garantir o efetivo cumprimento de seus princípios e garantias protecionistas.

Como a legislação vigente não fixa o valor do dano por assédio moral ficará a critério do magistrado, que analisará a gravidade do fato, a capacidade financeira do ofensor e a capacidade de entendimento da vítima para arbitrar a indenização.

Ressalte-se que especialmente no âmbito trabalhista, como já consagrado pela doutrina e jurisprudência, a reparação do dano moral deve ter por escopo o reconforto e o consolo da vítima, não devendo servir como fonte de enriquecimento.

Por essas razões, a fixação deve ser realizada de forma razoável pelo magistrado, após uma apreciação equitativa dos fatos, mas também tem um caráter punitivo ao causador do dano, de sorte que a indenização não pode ser ínfima.

Resta consolidado, tanto na doutrina, como na jurisprudência pátria, o entendimento de que a fixação do valor da indenização por dano moral, deve ser feita com razoabilidade. Levando-se em conta determinados critérios, como a situação econômica da parte autora, o porte econômico da ré, o grau de culpa e o valor do negócio, visando sempre à atenuação da ofensa, a atribuição também do efeito sancionatório e a estimulação de maior zelo na condução das relações.

Sendo assim, o valor da condenação a título de dano moral, na repercussão ao lesado, deve aferir o significado compensatório, afastando o enriquecimento sem causa. Da mesma forma, na repercussão ao ofensor, o objetivo deve ser o de coibir a prática de novas condutas negligentes.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos em um mundo cada vez mais egocêntrico e individualista, muito em decorrência do próprio sistema econômico financeiro capitalista, os avanços sociais bem como os direitos e garantias fundamentais foram resguardados a custo de muitas mortes, torturas, sangue, suor e lágrimas, principalmente da classe trabalhadora. Assim nosso maior desafio é lutarmos pela efetivação de tais direitos.

Hoje após tantos avanços, processos evolutivos históricos e sociais, temos assegurados em nossa Carta Magna de 1988 os direitos e garantias fundamentais, pois foi com a Constituição de 1988, que a valorização do trabalho humano, uma das consequências da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica, conforme mencionado no caput do art. 170, entretanto por mais paradoxal que seja não lutamos para que tais direitos sejam efetivados.

Eros Roberto Grau, comentando a Constituição de 1988, assevera que ser o valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil significa que ele é um verdadeiro pilar, assegurando a todos uma existência

digna. Resulta que a valorização do trabalho humano confere ao trabalhado e aos trabalhadores tratamento peculiar, na medida em que numa sociedade capitalista moderna, o trabalho passa a receber proteção não meramente caridosa, porém politicamente racional²⁴.

O mais importante direito e a precípua obrigação contratual do empregador inerente ao contrato de trabalho não tem natureza patrimonial. E, é, justamente, o dever de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador, aos direitos relativos à personalidade do empregado, cuja violação significa diretamente violação de direito e obrigação trabalhista (CASTELO, 1995, p.491).

Sabemos que o direito do trabalho é o campo propício e fértil por excelência. É válido destacar, que o direito do trabalho confere especial dimensão à tutela da personalidade do trabalhador empregado, em virtude do caráter pessoal, subordinado e duradouro da prestação de serviço.

Uma das finalidades fundamentais do Direito do Trabalho é a de assegurar o respeito da dignidade do trabalhador, pelo que a lesão que em tal sentido se lhe inflija e exija uma reparação.

Inegável, no entanto, que a proteção ao direito personalíssimo do trabalhador é um dos deveres do empregador, e que em consequência disso, cabe à reparação do dano moral trabalhista.

O assédio moral é um tema de grande relevância e deve ser considerado e neutralizado pelas empresas. Mesmo sem o conhecimento da empresa, ela será responsabilizada pelos danos materiais e morais causados nos casos comprovados de assédio moral praticado por seus funcionários a outros de sua organização. Por isso, o clima organizacional deve ser fiscalizado de perto pelas empresas, visando atenuar este mal que assola o ambiente de trabalho.

Ao final resta a lição da importância impar da rescisão indireta do contrato de trabalho nas relações de trabalho, como instrumento de proteção do empregado contra atitudes que exacerbam o poder de direção do empregador, podendo ensejar a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregador, sem que o empregado seja obrigado a submeter-se a determinadas situações,

²⁴ GRAU, Eros Robert. A ordem econômica na Constituição de 1988: Interpretação e crítica, 8ª. ed., ver. Atual., São Paulo: Malheiros Editores, 2003, p. 178 – 181. In: Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 29.

conforme já estudamos. Também é imprescindível finalizamos destacando a importância no cuidado com as relações laborais entre empregado e empregador e até mesmo entre empregados, a qual deve visar pelo bom ambiente laboral, utilizando o respeito e bom trato como regra, resguardando desta forma a proteção dos direitos personalíssimos do empregado e principalmente o princípio da dignidade humana.

REFEÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

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

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 jan. 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 jan. 2012.

BRASIL. **decreto-lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968**. Dispõe sobre Efeitos de Débitos Salariais e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0368.htm. Acesso em 17 de Outubro de 2012.

BRASIL. MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região – Primeira Turma). Acórdão n. 01301/2003. Recurso Ordinário n. 01301-2003-011-03-00-9. Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena. 16 ago. 2004. DJMG 20 ago. P. 07. Jurisprudência Mineira, Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em 24 março. 2012

BITTAR, Carlos Alberto. Responsabilidade civil: teoria e prática. 4.ed. Rio de Janeiro, Ed. Forense Universitária, 2001.

CAHALI, Youssef Said. Do moral, 2. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1998.

CAVALIERI Filho, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 6. Ed. rev. aum. São Paulo: Malheiros, 2005.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 31. ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil brasileiro, São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Código civil anotado**. 10. ed. rev. e atual. de acordo com o novo código civil (Lei nº10.406, de 10.01.02). São Paulo: Saraiva, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 1988.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em: 17 jan. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perverso no cotidiano. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13. ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região – Primeira Turma). Acórdão n. 01301/2003. **Recurso Ordinário**, n. 01301-2003-011-03-00-9. Rela. Juíza Adriana Goulart de Sena. 16 ago. 2004. DJMG 20 ago. P. 07. Jurisprudência Mineira. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 24 mar. 2012.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 17 jan. 2012.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2006.

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

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2009.