

**AS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E LEGAIS - NO ÂMBITO DO DIREITO
CIVIL- DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**MARIANA DE PAIVA BENITES¹
ERIKA PAULA DE CAMPOS²**

RESUMO: O presente artigo analisa o as conseqüências do assédio moral no ambiente do trabalho tanto do ponto de vista social, quanto do ponto de vista legal na esfera do Direito Civil.

Palavras-chave: Assédio moral; poder diretivo; responsabilidade civil.

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba. Advogada. Acadêmica da Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba.

² Professora universitária do Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba. Mestra e doutora em Direito, na área de relações sociais, pela Pontifícia Universidade Católica. Advogada sócia do escritório Campos e Advogados Associados.

1. INTRODUÇÃO

A relação de emprego ergue-se sob determinadas características que a particularizam, tais como a subordinação do empregado e habitualidade da prestação do serviço. Como conseqüência dessa convivência diária entre empregador e empregado, é possível perceber a prática de certos comportamentos abusivos que são capazes de ferir a dignidade do empregado.

Muitas vezes, por trás de uma conduta abusiva pode estar acobertada a pretensão de sujeitar o empregado a um pedido de demissão, impedir o progresso do mesmo na atividade profissional e até mesmo a intenção de vê-lo humilhado, apenas. Tal prática pode se consignar através de injustificáveis processos disciplinares, o desconhecimento de seus méritos, a execução de serviços em condições indignas, comportamento difamatório e injurioso, ociosidade forçada, dentre outros. Entretanto, para que o assédio moral seja caracterizado, são necessárias repetidas ações e não apenas um incidente isolado.

Sendo o assédio moral a conduta lesiva, o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a conseqüência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima.

Com o aprofundamento dos estudos sobre o tema, foi-se que os danos sofridos poderiam ser reparados e seus causadores responsabilizados pelos seus atos. Dessa forma, o ordenamento jurídico não pôde deixar que o assediante ficasse impune pelos atos praticados.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral constitui um dos temas mais recorrentes e discutidos atualmente no que tange o trabalho e o trabalhador. Segundo Reginald Felker a primeira pessoa a utilizar o termo *mobbing* – que mais tarde tornou-se o termo utilizado para definir a violência no ambiente de trabalho – foi o etólogo *Lorenz*, que realizou uma pesquisa na área de Biologia observando o

comportamento de determinados animais de pequeno porte físico quando confrontados com invasões de território por outros animais de maior porte.³

Anos mais tarde, *Heinemann* pesquisou o comportamento de crianças reunidas em grupos, dentro do ambiente escolar, detectando que havia hostilidade entre aqueles que se sentiam invadidos em seu espaço. O médico usou o mesmo termo – *mobbing* - para descrever o comportamento das crianças. A partir daí começaram a surgir trabalhos voltados ao estudo do assédio moral.⁴

Segundo Zeno Simm, os autores que tratam da matéria utilizam expressões diferentes, tais como *mobbing*, acoso moral, assédio moral e terror psicológico, para tratar do mesmo assunto, não havendo uma terminologia unanimemente aceita, mas salienta que, por refletir exatamente o que a pessoa sente quando é alvo desse tipo de comportamento, foi assédio moral a expressão que se generalizou no Brasil.⁵

De acordo com Márcia Novaes Guedes, em 1984, *Heinz Leymann* publicou num pequeno ensaio científico, o resultado de uma pesquisa que demonstrava os efeitos do *mobbing* nas pessoas expostas a um comportamento humilhante no ambiente laboral durante certo tempo. A partir da difusão dos estudos de *Leymann*, começaram a aparecer as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica no trabalho⁶.

Para Micheline Souza o trabalho deixou de ser apenas uma ferramenta para a satisfação de necessidades primárias próprias e da família, tornando-se também um meio de afirmação de *status* social. Destarte, atualmente as empresas possuem diversos estímulos para que seus empregados busquem a satisfação de suas necessidades de segurança, reconhecimento e afirmação, que segundo a autora, variam segundo o equilíbrio individual e a dinâmica do grupo ao qual pertencem.⁷

³ FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de Trabalho**, 1ª ed. Campinas/SP, Russell, 2004. Pág. 39

⁴ FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr 2007. Pág. 179.

⁵ SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo. Págs. 86, 87.

⁶ GUEDES, 2008, pág. 27.

⁷ SOUZA, Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de. **Assédio moral nas relações de trabalho: Formas de responsabilização**. IN: Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte, nº7. Natal. 2007. p.138.

Sobre isso:

O trabalho em qualquer setor da economia deve ser considerado a serviço do homem, como meio de subsistência, realização, identidade e inserção social, inclusive no sistema financeiro, e não ao contrário, nivelando o ser humano como mera peça para o seu desiderato (lucro). Destaca-se não se olvidar que o cumprimento de metas em qualquer atividade laboral é lícito e imprescindível à organização do trabalho, porém, em nome dela, o empregador não pode ultrapassar os limites do seu poder potestativo, impingindo excessiva e habitual pressão aos empregados para atingi-las, caracterizando coação psicológica.⁸

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho acirraram a concorrência no mercado globalizado, fazendo com que hoje em dia, além da multifuncionalidade, aliada aos atributos curriculares, à criatividade e à qualificação, o espírito competitivo seja necessário para que o trabalhador mantenha seu emprego⁹. “Inseguro quanto suas próprias qualidades – e quanto ao próprio posto de trabalho, o trabalhador se percebe sozinho e impelido a defender seu emprego de qualquer maneira aumentando os níveis de tensão no ambiente laboral e, por conseqüência, criando um ambiente propício para a prática do assédio moral”.¹⁰

O surgimento dessas situações de violência psicológica, principalmente na esfera trabalhista, tem se dado em razão da natural e típica situação de subordinação¹¹ do empregado. A subordinação é uma das características inerentes à relação empregado e empregador¹², ficando a cargo deste alguns

⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). Assédio moral . Configuração. Cobrança excessiva. Tópico do processo 01155-2007-664-09-00-7 (RO 6147/2009) ACO-17997-2009 (publicação em 09-06-2009) *Juiz relator: Luiz Celso Napp*. Jurisprudência disponível em: www.trt9.jus.br . Acesso em: 07/11.12.

⁹ SOUZA, op. cit. p.139.

¹⁰ SOUZA, loc. cit.

¹¹ Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, o conceito de subordinação: “A subordinação corresponde ao pólo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.” DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 302.

¹² O art. 3º da CLT prevê que: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm> . Acesso em 12/11/12. Desta forma, Maurício Godinho Delgado afirma que o termo “dependência” deve-se interpretar “mediante

poderes tais como o de direção, de fiscalização e até mesmo o de punição sobre o empregado. Desta maneira, ganha bastante importância a questão da caracterização do acoso psíquico, para que não haja a confusão entre exercício do poder diretivo do empregador e o maltrato psicológico.¹³

Zeno Simm explica que não se confunde o assédio moral com o exercício arbitrário, excessivo ou abusivo do poder diretivo conferido ao empregador, pois nestas situações há uma ultrapassagem dos limites da livre atuação, com o objetivo de obter um melhor desempenho de seus empregados, proporcionando condições laborais desfavoráveis, mas que atendam de maneira mais favoráveis aos seus interesses. Esse tipo de comportamento não caracteriza uma ilicitude¹⁴, “ficando mais no terreno do egoísmo e da falta de respeito ou mau gerenciamento dos recursos humanos da organização – salvo se, obviamente, desse tipo de comportamento resultar algum dano ao empregado”¹⁵.

O assédio moral no trabalho é instalado quase que imperceptivelmente, segundo Márcia Novaes Guedes. Para a autora, essa vertente do assédio moral pode agregar abuso do poder, mas é a manipulação perversa que distingue essa violência do abuso do poder.

Se, por um lado, o abuso de poder, que, normalmente descamba para a administração por estresse, pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação, porque é sub-reptícia e, na fase inicial, até mesmo a vítima não enxerga a intenção malévola do sujeito perverso oculta em comportamentos aparentemente normais.¹⁶

Um ambiente de trabalho desarmonioso gera diversas conseqüências para a saúde física e mental do empregado. A perda de auto-estima acaba

subordinação”. E completa, Valentin Carrion, explicando que: “A subordinação do empregado às ordens do empregador (colocando à disposição deste sua força de trabalho) de forma não eventual é a mais importante manifestação da existência de um contrato de emprego; o poder disciplinar é-lhe inerente.” DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 303 e CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 33ª Ed. Saraiva: São Paulo. p. 38

¹³ SIMM, 2008. p. 297.

¹⁴ Ibid., p. 119.

¹⁵ SIMM, loc. cit.

¹⁶ GUEDES, 2008, p. 39.

levando o indivíduo ao isolamento, bem como à sensação de desvalorização e incompetência.¹⁷

Neste sentido:

O assédio moral caracteriza-se como a atitude deliberadamente perversa, com objetivo de afastar o indivíduo do mundo do trabalho, conduta abusiva capaz de 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. Essa definição não restringe o tipo normativo do assédio moral como sendo aquele que se dá entre o superior hierárquico em relação ao subordinado. Basta a conduta abusiva manifestada no ambiente de trabalho que possa implicar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador. Demonstrada a conduta discriminatória por parte dos empregados de uma empresa, sem que a empregadora tenha exercido seu dever de fiscalização e prevenção de tal atitude, restam configurados a conduta abusiva, dano moral, o nexo causal e a culpa do réu, que justifica o acolhimento do pedido da autora de condenação em indenização por danos morais. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento parcial, para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de discriminação no ambiente de trabalho.¹⁸

As conseqüências dessa manipulação perversa são descritas nas palavras de Hirigoyen:

Quando tomam consciência da manipulação, as vítimas se sentem lesadas, como alguém que acaba de ser objeto de uma fraude dolorosa. Encontra-se nelas um sentimento idêntico, de terem sido enganadas, exploradas, de não terem sido respeitadas. Descobre, um tanto tardiamente, que são vítimas, que alguém as fez de joguete. Perdem sua auto-estima e sua dignidade, têm vergonha das reações que aquela manipulação provocou nelas.¹⁹

Estas sensações descritas por Hirigoyen são responsáveis por grande parte das vítimas de assédio moral não tomarem uma atitude em relação a

¹⁷ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006, p. 85

¹⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). Dano moral. Assédio moral. Discriminação. Tópico do processo 00782-2006-325-09-00-2 (RO 17734/2008) (publicação em 18-09-2009) *Juíza relatora: Marlene T. Fuverki Suguimatsu*. Jurisprudência disponível em: www.trt9.jus.br . Acesso em: 12/11/12

¹⁹ HIRIGOYEN, 2001 apud AGUIAR, 2007, p. 56

conduta abusiva. Elas sentem vergonha por terem sido manipuladas e preferem não dividir seu sofrimento com ninguém.

3. PREJUÍZOS PARA O EMPREGADO E PARA A SOCIEDADE

Para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira as conseqüências geradas pelo assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador que é vítima do processo destruidor, os resultados atingem também, ao contrário do que possa parecer, a esfera social da vida do empregado, além das conseqüências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e a sociedade²⁰.

No âmbito da saúde, é possível o assédio moral transformar-se em estresse, tendo como fator determinante a intensidade da exposição da vítima à agressão. Todas as pessoas possuem determinada tolerância a situações adversas, nas quais pode surgir o estresse como medida de defesa do organismo. No entanto, pode ocorrer de estas situações ultrapassarem os limites do suportável, e é a partir daí que começam a ocorrer alterações que podem originar desde doenças psicossomáticas até problemas crônicos que não serão mais restabelecidos.²¹

Nesse mesmo sentido:

A teor dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, de aplicação supletiva no Direito do Trabalho (art. 8º, parágrafo único, da Consolidação), o dano moral deve acarretar prejuízo real para justificar a indenização correspondente. Comprovada, no caso em apreço, que a dor osteomuscular apresentada pela empregada decorria e se agravou em face das condições de trabalho, caracterizadas pelos riscos decorrentes da execução do labor (problemas ergonômicos); acrescida à imposição de sobrecarga de trabalho e à conduta reprovável da gerência, cujo clima de tensão e estresse às cobranças dirigidas aos empregados eram acompanhadas de tratamento indigno e humilhante direcionados especificamente à Autora, constrangimento este ocorrido perante colegas e clientes, a configurar assédio moral. Ao lado do referido quadro desenvolveu Síndrome de Burnout e os quadros de reação aguda grave ao estresse e transtorno de ajustamento, transtorno do pânico, e transtorno depressivo grave, a levar, indubitavelmente, à conclusão de que a doença tem natureza ocupacional Evidenciado que o poder diretivo do empregador foi exercido de forma abusiva, expondo a empregada a situação de pressão e constrangimento, configura-se ato ilícito a importar lesão aos direitos

²⁰ FERREIRA, 2004. p. 73

²¹ FERREIRA, loc. cit.

da personalidade, cujos efeitos e conseqüências extra patrimoniais, nesta hipótese, são inegáveis e indenizáveis, na forma dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, e 5º, V e X, da Constituição Federal. Recurso do Reclamado a que se dá provimento parcial, apenas para diminuir o valor da indenização por danos morais.²²

A jurisprudência acima transcrita é um exemplo de que os danos causados à vítima podem ser irreparáveis e, inclusive, impedir a sua volta ao mercado de trabalho.

João Luís Vieira Teixeira explica que os efeitos que o assédio moral pode causar são inúmeros e dependerão de diversos fatores, como o estado psicológico da vítima antes de ser exposta ao fenômeno, o número e grau das ofensas proferidas, comportamento familiar, dentre vários outros, mas geralmente os principais males causados pelo assédio moral nos trabalhadores vão desde a queda na produtividade, crises de choro e depressão até agressões, tentativas de suicídio e suicídio, em situações extremas.²³

Juntamente com a análise do lapso temporal da agressão, a observância desse artigo possibilita a configuração do nexos de causalidade entre a conduta do agente agressor e o dano psicofísico causado ao trabalhador.²⁴

Ainda sobre os limites suportáveis, Marie-France Hirigoyen declara:

As práticas de assédio moral, que vistas de fora parecem insignificantes, têm um efeito devastador sobre a saúde física e psíquica das vítimas. Portanto, todos nós podemos suportar uma limitada dose de hostilidade, salvo se esta hostilidade for permanente ou repetitiva, ou se estivermos colocados em uma posição que nos impeça replicar ou nos justificar.²⁵

Quando estes limites não são respeitados, esclarecem Hádassa Dolores e Bonilha Ferreira que: “O resultado disso se traduz em palpitações, insônia,

²² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região) . Assédio moral. Requisitos caracterizadores. Indenização devida. Doença osteomuscular agravada por transtornos psiquiátricos. Tópico do processo 18723-2004-006-09-00-6 (RO 19938/2007) ACO -14492-2008 (publicação em 06-05-2008) Juiz relator: Ubirajara Carlos Mendes. Jurisprudência disponível em: www.trt9.jus.br . Acesso em: 07/11/12.

²³ TEIXEIRA, 2009. p. 38.

²⁴ SOUZA, 2007. p. 150

²⁵ HIRIGOYEN, apud GOSDAL, 2009. p. 128

cansaço, ansiedade, irritabilidade, dores de cabeça, problemas digestivos etc.”²⁶

Em relação a estes sintomas:

Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.212/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora.²⁷

A descompensação é uma fase subsequente à acima citada, que ocorre quando as reações geradas pelo estresse não conseguem desenvolver uma forma eficaz de defesa. É ainda mais grave podendo levar o assediado até mesmo ao suicídio.

Há ainda o estresse pós-traumático, gerado por uma situação violenta que marca profundamente o psíquico da vítima, podendo resultar num estado depressivo que em algumas pessoas gera a agressividade e em outras gera alienação e absoluta solidão.

Sobre o estresse pós-traumático, Marie-France Hirigoyen, em sua obra *Mal estar no Trabalho*, esclarece que:

“É como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante. As pessoas têm reações de sobressalto, e as imagens se impõem a elas quando cruzam com alguém que se parece com o assediador ou quando estão numa situação familiar. Esse tipo de agressão deixa sempre marcas de longo prazo. (...) Às vezes o temor da dor, provocado pela lembrança do passado, impede as vítimas de voltarem aonde foram agredidas ou de encontrarem antigos colegas, criando-se uma espécie de fobia. (...) Todas as vítimas expressam um sentimento de solidão pois é sentindo. Elas têm dificuldade em falar por se tratar de uma violência impensável para a qual não estavam preparadas.”²⁸

²⁶ DOLORES, 2004. p. 74

²⁷ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). Doença ocupacional. Síndrome de "burnout". Indenização. Tópico do processo 09748-2007-015-09-00-2 (RO 9095/2009) ACO-26273-2009 (publicação em 18-08-2009) Juiz relator: Luiz Celso Napp. Jurisprudência disponível em: www.trt9.jus.br . Acessado em 15 de set. 2009.

²⁸ HIRIGOYEN, 2005. p. 166-167

Sobre esta fase, do estresse pós-traumático, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, citando Marie-France Hirigoyen afirmam:

“É neste caso que podemos falar de “assassinato psíquico”: a pessoa continua viva, mas se tornou uma marionete. Daí em diante, carrega em si um pedaço do agressor. Incorporou suas palavras.”²⁹

O trauma, resultante do assédio moral, pode ser tão grande que a vítima não consegue sequer passar perto do seu antigo local de trabalho, sem que isso traga à tona as lembranças dolorosas da época em que era assediada.

Neste sentido:

A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamento derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios

²⁹ HIRIGOYEN, apud FERREIRA, 2004. p. 75

danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante³⁰

Já no âmbito econômico, as conseqüências do assédio moral são bastante preocupantes. Há dadas Dolores Bonilha Ferreira, fazendo menção a uma pesquisa realizada por Hirigoyen, demonstram que o processo de assédio moral normalmente resulta na saída da vítima de seu emprego, num estado tão debilitado que não possui condições físicas ou psicológicas de se recolocar no mercado de trabalho. A situação fica ainda mais grave quando a vítima se dá conta de que o mercado de trabalho não absorverá uma pessoa em tal estado e, portanto, o meio da sua subsistência e da sua família encontra-se comprometido. Uma vez que mais pessoas farão uso dos benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, a sociedade, como um todo, também é atingida com a sobrecarga da Previdência Social.³¹

Os danos sofridos na saúde do empregado, em razão da prática do assédio, sejam de natureza física, psíquica ou moral, podem ensejar a impossibilidade do mesmo continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, pois, conseqüências de natureza previdenciária.³²

Além das conseqüências previdenciárias, é preciso citar, ainda, o aumento dos processos com alegações de assédio moral, e o custo que eles demandam judiciário

Sobre as demais conseqüências do assédio moral, o autor esclarece:

“Ademais, existe a conseqüência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se.. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou, às vezes agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos, (...) quase

³⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (2.Região). Assédio moral. Repercussões sociais. Acórdão 20040071124, Juiz Relator: Valdir Florindo. Jurisprudência disponível em: www.trt2.jus.br . Acesso em: 16/11/12.

³¹ FERREIRA, 2004. p. 69-70-71.

³² RUFINO, 2007, p. 86.

sempre o assédio moral acarreta a desestruturação familiar. A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas.”³³

Apesar das conseqüências deste fenômeno afetarem diversas partes importantes da vida das pessoas, é inegável que as seqüelas deixadas na saúde do empregado assediado são as mais graves e as mais fáceis de serem relacionadas ao fenômeno do assédio moral.

4. CONSEQÜÊNCIAS LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL – NO ÂMBITO DO DIREITO CIVIL

O princípio da proteção foi a forma encontrada para que se proteja a parte hipossuficiente da relação empregatícia, ou seja, o obreiro, com o objetivo de retificar o desequilíbrio “inerente ao plano fático do contrato de trabalho”³⁴.

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode se afirmar que sem a idéia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.³⁵

Da mesma forma, o Direito do Trabalho tem sido permeado também pelo princípio da boa-fé objetiva no contrato de trabalho, que acompanha, durante

³³ FERREIRA, 2004. P. 71-72

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2008. p. 197-198.

³⁵ DELGADO, 2008. p. 197-198

todo o processo obrigacional, o comportamento das partes, criando direitos e deveres não apenas ao empregado, mas também ao empregador.

A boa-fé, na medida e que é a condutora de princípios, acaba por aparentar possuir inúmeras funções, exatamente porque somente se revela, efetivamente, quando aplicada a caso concreto. Ocorre que, na verdade, a boa-fé opera essa condução, basicamente por meio de três funções: a hermenêutica-integrativa, a de criação de deveres e a de limitação do princípio de direitos subjetivos. Por isso funções, em princípio, é possível atuar o princípio da boa-fé, desde as tratativas que antecedem a formação do contrato, até, mesmo, após o seu término.³⁶

Segundo José Affonso Dallegrave Neto, a boa fé sempre se traduziu num relevante princípio informador, especialmente “pelo componente pessoal que existe nesse ramo jurídico”³⁷. Nas palavras do autor:

(...) o contrato de trabalho não cria apenas direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Logo, para o devido cumprimento das obrigações e a adequada manutenção dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa fé.³⁸

Ainda nas palavras do autor, a caracterização da boa-fé subjetiva e objetiva:

Quando se fala de boa-fé, importa balizar a boa-fé subjetiva da objetiva. Aquela é a boa-fé crença, que considera a intenção do contrato que age acreditando não estar prejudicando ninguém. Assim, a antítese da boa-fé subjetiva é justamente a má-fé, vista com intenção de lesar outrem. A boa-fé subjetiva é considerada (...) quando em sua ausência, resta caracterizada a litigância de má-fé.³⁹ Já a chamada boa-fé objetiva é tida como regra de conduta estribada na lealdade, na probidade e, principalmente, na consideração para com os interesses do outro, visualizando-o como um membro do conjunto social que é juridicamente tutelado.⁴⁰

³⁶ BARACAT, Eduardo Milléo. **A Boa-Fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 182.

³⁷ NETO DALLEGRAVE, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2007. p.342.

³⁸ NETO DALLEGRAVE, loc. cit.

³⁹ NETO DALLEGRAVE, 2007. p. 343.

⁴⁰ COSTA, Judith Martins *apud* DALLEGRAVE NETO. p.343.

Nesse sentido:

A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. **Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e que, assim como prevalece nas tratativas preliminares, não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa.** Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e acabe por atingir o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral. tópico do processo 06011-2006-892-09-00-1 (ro 9502/2008) aco-35424-2008 (publicação em 10-10-2008) juiz(a) relator(a): marlene t. fuverki suguimatsu⁴¹

Com a entrada em vigor do novo Código Civil brasileiro, tornou-se imediata a aplicação das “cláusulas gerais da boa-fé, da função social e do abuso do direito na órbita do contrato de trabalho” de acordo com o comando do parágrafo único do art.8º da CLT⁴², que aponta o direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo que não for incompatível com os

⁴¹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). Assédio moral. Procedimento vexatório. Abuso de direito. Dever de boa-fé e de solidariedade. Dano e indenização. Tópico do processo 06011-2006-892-09-00-1 (RO 9502/2008) ACO-35424-2008 (publicação em 10-10-2008) Juíza relatora: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Jurisprudência disponível em: www.trt9.jus.br . Acesso em: 12/11/12.

⁴² Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm> . Acesso em 02/12/12

princípios fundamentais deste. "(...) tais princípios são informadores do direito das obrigações, inclusive daquelas oriundas do contato de trabalho"⁴³.

Desta forma, quando desrespeitadas as condições do contrato de trabalho, seja descumprindo o dever de proteção ao empregado, ou ainda, descumprindo o dever de boa-fé, é possível que o empregado rescinda seu contrato laboral, atribuindo a este fato o nome de rescisão indireta.

4.1 RESCISÃO INDIRETA

Segundo o autor Zeno Simm, a prática do assédio moral no âmbito empresarial acarreta a impossibilidade da continuação do pacto laboral, devido inclusive, à falta de condições psicológicas adequadas para a execução de qualquer serviço ⁴⁴.

A quebra desse contrato psicológico pode levar ao estabelecimento de um meio ambiente de trabalho psicologicamente intolerável e tornar de tal forma insuportável a continuidade do vínculo empregado-empregador a ponto do trabalhador não mais resistir às pressões e culminar por deixar a organização, rompendo o contrato de trabalho ⁴⁵.

O assédio moral, além de ser um atentado contra a honra ou boa fama do empregado, é também um atentado contra sua saúde, dessa forma, o fenômeno acima referido é, por si só, razão suficiente para que o empregado rescinda, indiretamente, seu contrato de trabalho. Nesse sentido:

O reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude da prática de ato lesivo da honra e da boa fama geram o dever do reclamado em indenizar os danos morais decorrentes. O "quantum" indenizatório fixado deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a extensão do dano, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica do empregador, suficientes para atingir o efeito pedagógico da condenação. Recurso do

⁴³ DALLEGRAVE NETO, 2007. p.344.

⁴⁴ SIMM, 2008, p. 235.

⁴⁵ Ibid. p. 235.

reclamado a que se dá provimento parcial para reduzir o valor da indenização por danos morais.⁴⁶

Entretanto, Zenno explica que é preciso que o comportamento do empregador e de seus representantes torne inviável a continuidade da relação de emprego.

Para justificar a despedida indireta é preciso que o comportamento do empregador ou de seus representantes seja revestido de uma certa gravidade de forma a tornar inviável a continuidade da relação de emprego, não se incluindo aqui as infrações de menor monta ou mesmo outras resultantes até do *jus variandi* atribuído ao empregador. (...) Por outro lado, o acoso psíquico, quando devidamente caracterizado, já se apresenta com gravidade suficiente para justificar o rompimento do vínculo⁴⁷.

Diante de uma situação como esta, a “saída honrosa” que o Direito oferece ao assediado que chega ao seu limite, e não pretende mais permanecer no “ambiente doentio” é a chamada rescisão indireta, ou seja, uma modalidade de extinção, explica Zeno, “cabível nas hipóteses em que a manutenção da relação de emprego se mostra insustentável.”⁴⁸

A expressão rescisão indireta é utilizada para denominar a ação do empregado que “denuncia o contrato porque um fato se encontra no elenco de faltas patronais aludidas no art 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.”⁴⁹

Sobre a redação do artigo 483 da CLT, Zenno Simm, esclarece:

“O empregador, ao contratar o empregado e além das demais obrigações daí decorrentes, tem o dever de dar-lhe trabalho em condições tais que não restem afrontados seu direito à vida e à higidez física e psíquica nem sua dignidade pessoal e profissional. A inobservância dessas obrigações por parte do empregador caracteriza não apenas uma violação das normas jurídicas como o descumprimento de suas obrigações contratuais (expressamente pactuadas ou conseqüentes do vínculo), tornando, muitas vezes,

⁴⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. (9.Região). Rescisão indireta do contrato de trabalho. Prática de justa causa pelo empregador . Assédio moral. Indenização. (RO 13521/2008) (Publicação em 30-01-2009) Juiz Relator: Benedito Xavier da Silva. Jurisprudência disponível em www.trt9.jus.br . Acesso em: 13/12/12.

⁴⁷ SIMM, op cit., p. 238.

⁴⁸ SIMM, 2008, p. 236.

⁴⁹ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. Curitiba. Juruá, 1995. Pág. 229

impossível a continuidade do relacionamento labora, seja porque as condições de trabalho se tornaram insuportáveis para o empregado, seja porque o empregador está inadimplente e deixou de agir de boa-fé, não se podendo exigir do trabalhador que permaneça prestando serviços nessas condições⁵⁰.

Em casos como estes, o art 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, garante a possibilidade da despedida indireta, com direito às respectivas parcelas rescisórias previstas na legislação laboral para as hipóteses em que o trabalhador é sumária e injustamente despedido⁵¹.

Maurício Godinho Delgado ressalta que “a ordem jurídica não limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado; isso significa que ela pode verificar-se em decorrência de ato lesivo praticado fora do ambiente laborativo, longe da empresa”⁵².

Zeno Simm acredita ser perfeitamente possível que o juiz declare a ocorrência da despedida indireta e conceda ao empregado a respectiva indenização mesmo fora das hipóteses arroladas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para justificar seu posicionamento, o autor, acima referido, explica que o arrolamento das “justas causas” para o rompimento contratual não tem o mesmo significado e objetivo para as faltas de empregado e empregador.⁵³

Zeno explica que ao relacionar as causas que justificam dispensa do empregado pelo empregador, a Consolidação das Leis do Trabalho, tem como objetivo a punição, ensejando o poder punitivo por parte do empregador. No entanto, o mesmo não se dá quando se trata das transgressões patronais ensejadoras da despedida indireta, “porque aí não se trata propriamente de uma punição ao empregado – até porque o empregado não detém qualquer poder punitivo sobre o patrão”, tratando-se então de uma ruptura por descumprimento da lei⁵⁴. E conclui que:

(...) se a figura da despedida indireta não tem o caráter de pena, se não se trata de exercício de um poder punitivo, não há razão para

⁵⁰ SIMM, 2008, p. 237.

⁵¹ SIMM, loc cit.

⁵² DELGADO, 2008. p. 1222.

⁵³ SIMM, 2008, p. 240-1.

⁵⁴ SIMM, loc cit.

que nessa situação se exija a observância do princípio penal da prévia enumeração ou tipificação da conduta faltosa⁵⁵.

Relevante assinalar, entretanto, que a opção pela rescisão indireta pode não ser a melhor solução para que o empregado se livre do assédio, já que a ruptura do contrato poderá ensejar a perda de direitos relevantes e juridicamente tutelados, como é o caso, por exemplo, do dirigente sindical que com a despedida indireta perderia seu direito à estabilidade⁵⁶.

4.2 RESPONSABILIDADE CIVIL

Pelos fundamentos da Constituição Federal, o assédio moral merece tutela jurídica própria, entretanto, a ausência de uma lei federal específica “não obsta os tribunais do trabalho reconhecer a gravidade de tal conduta e coibi-la fazendo uso dos instrumentos fornecidos pela legislação vigente”⁵⁷.

O ordenamento jurídico brasileiro não aceita que uma pessoa cause danos a outra, por isso dispõe de medidas jurídicas destinadas a punir o malfeitor. Nesse sentido, Márcia Novaes Guedes, citando Caio Mário da Silva Pereira:

[...] sob o ponto de vista do sentimento humano, a ordem jurídica repudia a hipótese de que o agente causador do dano reste impune, pois para a vítima não basta apenas a punição social do ofensor, é necessária a reparação; assim na responsabilidade civil está presente tanto a finalidade punitiva quanto pedagógica, aliando-se também a idéia de garantia e solidariedade social para com o ofendido.⁵⁸

Nas relações de trabalho, é possível verificar essa conduta abusiva no excesso de poder diretivo por parte do empregador, ou pela aceitação de

⁵⁵ SIMM, 2008, p. 241.

⁵⁶ Ibid. p. 241-242

⁵⁷ FERREIRA, 2004, p. 102.

⁵⁸ GUEDES, 2008, p. 111.

condutas que caracterizem o assédio moral. Dessa maneira, pode-se concluir que é possível o estabelecimento de critérios objetivos⁵⁹ para que se determine a ocorrência do fenômeno, bem como a determinação dos responsáveis pelos danos sofridos, ainda que puramente morais.⁶⁰ Hádassa Dolores Bonilha Ferreira explica que:

[...] para a determinação do direito de indenização por danos morais ocasionados por processo de assédio moral, a ocorrência das condutas assediadoras e do dano moral puro bastam. Não é necessária, para esse fim, a presença das conseqüências na saúde do trabalhador, pois, aqui, as condutas assediadoras funcionam como critério objetivo para determinar a responsabilidade pelos danos morais.⁶¹

Partindo do princípio que o assédio moral no ambiente laboral causa inúmeros danos ao empregado, e que a estes danos uma reparação é devida, é preciso que se identifique quem são os responsáveis por essa indenização e ainda quais os fundamentos para a quantificação desta.⁶² Sobre a identificação dos responsáveis, José Affonso Dallegrave Neto dispõe:

Quando o assediante for a própria pessoa do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos à vítima, recaindo na regra da responsabilidade civil subjetiva, vez que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexa causal. Observa-se que o dano decorrerá da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, proteção e lealdade em relação ao empregado (contratado).⁶³

Já em relação à quantificação da indenização, deve estar presente na análise do pedido a ponderação acerca da extensão do dano, da condição financeira do empregador, e por conseqüência o caráter pedagógico da sanção aplicada e, ressalta Marco Aurélio Aguiar Barreto, “a razoabilidade orientadora

⁵⁹ Apesar do assédio moral possuir características relativas a cada caso, ao falar-se de critérios objetivos, deve-se entender conforme o entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira de que as condutas assediadoras caracterizam-se, por si próprias, como critério objetivo para determinar a existência – ou não - do assédio moral.

⁶⁰ FERREIRA, 2004, p. 116-117.

⁶¹ Ibid., p. 118.

⁶² SIMM, 2008, p. 197

⁶³ DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 289.

na fixação do valor da indenização de modo que evite que o processo seja utilizado como via para se alcançar o enriquecimento irregular⁶⁴.

4.3 Indenização por Dano Moral

Explica, Dallegrave Neto que o art. 1º, III, da Constituição Federal⁶⁵, trouxe uma regra que “desenha verdadeira cláusula geral de proteção à personalidade“, assegurando a dignidade da pessoa humana como fundamento de todo estado democrático de direito e definindo que “toda a ordem jurídica deve ser interpretada à luz do princípio da máxima efetividade dos direitos de personalidade”⁶⁶.

Diante de tal raciocínio, a dignidade do empregado passa a constituir “uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho”⁶⁷.

No mesmo sentido, no art 5º, X, a Constituição Federal⁶⁸, garante ao trabalhador a indenização por dano moral quando desrespeitado o princípio da igualdade na relação de trabalho, podendo ele pleitear, na justiça, a compensação em pecúnia “por sofrimentos, humilhações e maus-tratos ocorridos durante a execução do contrato de trabalho”⁶⁹.

Como definição de dano moral, José Affonso Dallegrave cita Maria Celina Bodin de Moraes:

⁶⁴ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo, LTr, 2007, p.100

⁶⁵ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm> . Acesso em 02/08/09. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição..

⁶⁶ DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 181.

⁶⁷ FERREIRA, 2004, p. 93

⁶⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; Constituição. BRASIL, Constituição (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 03/08/09.

⁶⁹ AGUIAR, 2007, p. 82.

“Assim, em primeiro lugar, qualquer circunstância que atinja o ser humano em sua condição humana, que (mesmo longinquamente) pretenda tê-lo como objeto, que negue a sua qualidade de pessoa, será automaticamente considerada violadora de sua personalidade e, se concretizada, causadora de dano moral a ser reparado. Acentue-se que o dano moral, para ser identificado, não precisa estar vinculado à lesão de algum “direito subjetivo” da pessoa da vítima ou causar algum prejuízo a ela. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um “interesse patrimonial”) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora da tutela, será suficiente para garantir a reparação.⁷⁰

No mesmo sentido, André Luiz Souza Aguiar cita Pamplona Filho:

É aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente⁷¹.

Em consonância com os autores acima citados, Carlos Alberto Bittar, citado por Zeno Simm em sua obra *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*, define os danos morais como:

[...] danos morais são aqueles suportados na esfera dos valores da moralidade pessoal ou social e, como tais, reparáveis, em sua integridade, no âmbito jurídico. Perceptíveis pelo senso comum – porque ligados à natureza humana – podem ser identificados, em concreto pelo juiz, à luz das circunstâncias fáticas, e das peculiaridades da hipótese *sub item*, respeitando o critério básico da repercussão dano na esfera do lesado.⁷²

Já Cavalieri Filho, citado por Zeno Simm, ressalva que:

Só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo a normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor,

⁷⁰ NETO DALLEGRAVE, 2007, p. 154.

⁷¹ AGUIAR, 2007, p. 82

⁷² SIMM, 2008, p. 183.

aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos.⁷³

A busca pela efetiva reparação pelo dano sofrido pelo empregado, é a forma como o solidarismo constitucional se manifesta na atitude dos julgadores, no campo da responsabilidade civil. Segundo José Affonso Dallegrave Neto “a legislação positiva é omissa na tarifação dos danos morais e assim o faz de forma acertada” e esclarece: “vez que pela própria natureza dos direitos imateriais de personalidade não é possível aplicar valores nominais e imutáveis à todas as situações concretas, indiscriminadamente.” O autor afirma, que a razão da indenização por dano moral é representar uma alegria à vítima, como forma de compensação pelo sofrimento à ela infligido, que pela violação do direito de personalidade, é presumido⁷⁴.

Carlos Alberto Bittar, citado por José Afonso Dallegrave Netto, preconiza que atualmente, a teoria da reparabilidade dos danos morais “conta com componentes centrais que lhe conferem a expressão necessária para uma efetiva realização de suas funções”, e os elenca: “trazer satisfação ao interesse lesado e, de outra parte, inibir comportamentos anti-sociais do lesante, ou de qualquer membro da sociedade.”⁷⁵

No mesmo sentido, Zeno Simm, citando Clayton Reis:

A respeito da reparação do dano moral, afirma Clayton Reis que “as diversas teorias concernentes à indenização por danos morais são unânimes em afirmar a impossibilidade de restituição do patrimônio das vítimas ao *status quo ante*, em virtude da dificuldade real de reposição da perda imaterial”, acrescentando, porém que, que mesmo assim “deverá ocorrer o pagamento da importância que possa compensar satisfatoriamente a vítima” para concluir que “a indenização assume, dessa forma, um caráter de compensação”⁷⁶.

⁷³ CAVALIERE FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade Civil. 4ª Ed., rev., aum e atual. São Paulo: Malheiros, 2003. apud Zeno SIMM, p.188.

⁷⁴ NETO DALLEGRAVE, 2007, p. 160.

⁷⁵ NETO DALLEGRAVE, 2007, p. 161.

⁷⁶ REIS, Clayton. Os novos rumos da indenização do dano moral. Rio de Janeiro: Forense, 2008. apud Zeno SIMM, p. 226

Cumpre-se ressaltar que em razão da maneira sutil com que a violência é por vezes praticada, e a dificuldade de exteriorizar o sofrimento íntimo da vítima, há uma grande dificuldade na produção da prova de dano moral por parte do trabalhador, e dessa maneira, na visão de Micheline de Souza, “deve o juiz valer-se da inversão do ônus da prova, impondo ao agressor a obrigação de provar a inexistência de conduta assediante”⁷⁷ consoante o permissivo do art. 818 da CLT c/c os artigos. 333 do CPC, e 6º, inciso VIII, do CDC.⁷⁸

4.4 Indenização por Dano material

Tratando-se de danos de ordem exclusivamente material, Zeno Simm explica que, não há dificuldades em fixar o *quantum* da indenização, haja vista que “essa modalidade de perda é mais facilmente perceptível e avaliável”, “geralmente é correspondente ao prejuízo, ou diminuição, patrimonial que a vítima sofreu em decorrência do comportamento do autor do dano, chamado emergente⁷⁹” explica o autor, e finaliza completando que pode ainda compreender “aquilo que a vítima deixou de ganhar ou obter, que seria o lucro cessante”⁸⁰.

⁷⁷ Souza, 2007. p. 153.

⁷⁸ CLT, Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer. BRASIL, Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm> . Acesso em 02/08/09. CPC, Art. 333. O ônus da prova incumbe: I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. (...)BRASIL, **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5869.htm Acesso em 02/08/09. CDC, Art. 6º, VIII: a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiência. BRASIL, **Código de Defesa do Consumidor**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/l8078.htm> Acesso em 01/08/09.

⁸⁰ SIMM, 2008, p. 226. Sobre lucro cessante, Manuel Antônio Teixeira Neto explica tratar-se de dano negativo, por espelhar-se no lucro que cessou, e que não se interromperia caso não sobreviesse o evento danoso, em oposição ao dano emergente, considerado positivo por dizer respeito a um bem que se possuía. NETO, Manuel Antônio Teixeira. Dano Moral Perante a Justiça do Trabalho, em Direito do Trabalho Contemporâneo de José Affonso Dallegrave Neto.

Uma vez integrante do processo de assédio moral, a vítima acaba por reduzir sua capacidade de trabalho, gerando prejuízos em seu patrimônio, à medida em que as agressões passam a fazer parte de seu cotidiano, repercutindo em sua saúde física e mental e, conseqüentemente nas oportunidades de gerar ganhos em razão do trabalho. A repercussão do assédio moral no patrimônio da vítima pode ser verificada através do desenvolvimento de um raciocínio simples (...) no momento em que as agressões são consolidadas e a saúde da vítima a ser atingida de forma mais substancial, não raramente as licenças médicas passam a fazer parte de sua realidade, o que geralmente conduz a uma redução nos ganhos. O custo com remédios e tratamentos específicos gera importante redução patrimonial, ainda que muitas vezes não percebida pelos envolvidos.⁸¹

Chegar-se-á a números impressionantes se forem contabilizados os prejuízos de cunho patrimonial, gerados durante o processo de assédio moral e após o seu término, indicando a redução patrimonial do trabalhador assediado. “Mesmo no serviço público, onde significativos grupos de servidores são destinatários de regras legais de proteção contra demissão, acabam por perder gratificações, funções mais relevantes e outras vantagens específicas”.⁸²

Além da redução patrimonial, pode haver ainda a deterioração da saúde de forma irreparável.

Além das vítimas que, apesar dos altos custos com tratamento, conseguem se recuperar, existem as que adquirem seqüelas permanentes, impossibilitando o ingresso em um novo emprego. É o caso das pessoas que desenvolvem, por exemplo, a síndrome do pânico - doença que impossibilita a execução de diversas atividades comuns do dia-a-dia – que dificilmente conseguirão a reinserção no mercado de trabalho, bem como, necessitarão de tratamento psicológico por tempo indeterminado.

5. CONCLUSÃO

A busca por soluções internas de repressão e prevenção do assédio moral é uma alternativa que as empresas têm encontrado para evitar

⁸¹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro. 2005. p.49.

⁸² Ibid. p.49-50.

freqüentes condenações ao pagamento de indenizações às vítimas do referido fenômeno.

Os mecanismos de prevenção e repressão do assédio moral ainda estão sendo construídos pela prática administrativa e jurídica mas são a melhor forma de combater o terror psicológico no trabalho. Para isso, é necessário que haja um aprofundamento das informações acerca do assunto e que empregados e empregadores estejam preparados para se defenderem deste fenômeno violento antes que se torne um caso judicial. Paralelamente a isso, é de suma importância a conscientização dos trabalhadores do mal que o assédio moral causa não somente à saúde individual, mas também à saúde do ambiente de trabalho, convencendo-os de que a mesma violência que ataca um colega de trabalho hoje pode reverter contra si amanhã.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2ª ed. São Paulo : LTr, 2007.
- AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Código Civil Comentado: Negócio Jurídico. Atos Jurídicos Lícitos. Atos Ilícitos**. v.2. São Paulo: Atlas, 2003.
- BARACAT, Eduardo Milléo. **A Boa-Fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo : LTr, 2007.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BRASIL, Código Civil. **Novo Código Civil brasileiro**. São Paulo : Revistas dos Tribunais, 2002.
- CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Método, 2004.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 5.ed. São Paulo: Malheiros, 2004. 559 p.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2008. p. 197-198.
- DOLORES, Hádassa e FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Casmpinas: Russel, 2004
- DOWER, Nélon Godoy Bassil, **Curso Moderno de Direito Civil**. vol.1, 3 ed., São Paulo: Nelpa, 2001.
- FELKER, Reginaldo. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de Trabalho**, 1ª ed. Campinas/SP, Russell, 2004.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral e interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.
- GUEDES, Márcia Novares. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- LISBOA, Roberto Senise. **Manual Elementar de Direito Civil**. - 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.
- MOLON, Rodrigo Cristiano. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=2>
- NETO DALLEGRAVE, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Leeditathi, 2006.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho : manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo LTR, 2008.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**. Coimbra: Almedina, 2007.

PAVELSKI, Ana Paula. **Controle do empregado pelo empregador: Procedimentos lícitos e ilícitos**. IN: BARACAT, Eduardo Milléo (coordenador). Curitiba: Juruá Editora, 2008.

PEREIRA, Rodrigo Correia. Disponível em:

http://www.uva.br/icj/artigos_de_alunos/dano_mora_trab.htm

SOUZA, Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de. **Assédio moral nas relações de trabalho: Formas de responsabilização**. IN: Revista do Ministério Público do Rio Grande do Norte, nº7. Natal. 2007.