



UNIVERSIDADE TIRADENTES - UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AO ASSÉDIO
MORAL HORIZONTAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Yarin Aguiar Dantas Menezes

Eduardo Torres Roberti

Aracaju

2015

YARIN AGUIAR DANTAS MENEZES

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AO ASSÉDIO
MORAL HORIZONTAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora

**Professor Orientador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Yarin Aguiar Dantas Menezes¹

RESUMO

O propósito deste trabalho é demonstrar a responsabilidade civil do empregador frente ao assédio moral horizontal na relação de trabalho, quando e como o assédio estará caracterizado. Desta forma, exploraremos com precisão o assunto, esclarecendo o que vem a ser o assédio moral, as condutas caracterizadoras e as não caracterizadoras e ressaltar a importância de uma boa atuação do empregador, sob pena de responsabilidade.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Empregado. Humilhação.

1 INTRODUÇÃO

Analisar a responsabilidade civil do empregador frente ao assédio moral horizontal no ambiente de trabalho é o objetivo geral de todo o trabalho, tendo como objetivo específico o intuito de esclarecer o que vem a ser assédio moral, as modalidades do assédio moral, demonstrar as condutas caracterizadoras do assédio e as que não caracterizam, bem como, mostrar a responsabilidade civil do empregador na ocorrência do ato.

O tema tem grande relevância para a classe de trabalhadores, pois de acordo com pesquisa do IBGE realizada em 2012, há no Brasil, cerca de 92,5 milhões de trabalhadores no país, o que podemos concluir um aumento considerável até o ano atual. Muitos desses trabalhadores sofrem perseguições e humilhações diárias gerando um clima de competitividade e desconforto no ambiente em que exercem as suas atividades.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: yarin_aguiar@hotmail.com

Trata-se de um tema que versa sobre “A responsabilidade civil do empregador frente ao assédio moral horizontal na relação de trabalho”.

A escolha do tema se deu em decorrência das atitudes de humilhar, ridicularizar, perseguir, excluir pessoas do mesmo ambiente de trabalho, com o intuito de abordar a responsabilidade civil o empregador frente a essas situações, pois na maior parte dos casos essas situações ocorrem devido à má atuação do empregador.

A pesquisa será viável, pois terá como base artigos científicos, jurisprudências, consolidação das leis trabalhistas, doutrinas, além de sites e outras fontes que possibilitarão o desenvolvimento do trabalho em questão, colaborando para a conscientização da importância do respeito e um bom relacionamento no ambiente de trabalho e mostrando o quanto ainda se faz insuficiente o amparo judicial para reprimir o assédio e compensar as vítimas desse ato.

2 ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho, caracteriza-se em uma atitude abusiva que desfavorece o empregado, por ser a parte hipossuficiente, expondo o empregado à situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada laboral, afetando a vida do trabalhador de forma direta, comprometendo a relação afetiva e social bem como a integridade física e/ou psíquica, sendo ofensivo a sua dignidade.

Robson Zanetti (p. 27) em seu e-book “Assédio Moral no Trabalho”, define o assédio moral como:

[...] intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Nesse sentido, o assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atinge de forma prolongada e repetitiva a

saúde psicológica e expõe o empregado a situações constrangedoras e humilhantes (NASCIMENTO, 2011).

Silva acrescenta ainda que:

O assédio moral, conhecido como “ a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado. (SILVA, 2012).

Segundo entendimento de José Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli e Marcos Junior:

As definições mais conhecidas do assédio moral derivam do ambiente de trabalho, onde se mostra proeminente a tomada de posição a respeito e os comportamentos são menos encobertos, por exemplo, do que no lar. (FIORELLI et al. 2015)

Deste modo, percebe-se que o assédio moral resulta em um afrontamento a própria Constituição Federal, uma vez que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana. Resultando uma grave transgressão processual, gerando uma rescisão indireta do contrato, conforme dispõe art. 483 do Código de Leis Trabalhistas, ou demissão por justa causa prevista no art. 482, da CLT.

Cumprindo ressaltar que não há uma lei específica que regule a figura do assédio moral, há projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, como é o caso dos projetos de lei nº 3760/2012 e 2.369/2003, entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro, mesmo com a ausência de uma lei específica, prevê o direito à reparação na ocorrência do assédio moral, resultando em dano moral (CAIRO JUNIOR, 2015).

2.1 Modalidades do Assédio Moral

São diversas as espécies de assédio moral, classificando-se em: horizontal, vertical descendente, vertical ascendente e misto.

O assédio moral horizontal caracteriza-se quando o assediador e o assediado ocupam um mesmo nível hierárquico, ou seja, ocorre entre empregados. Tendo como principais causas a disputa para obter a mesma

função ou cargo, inveja, brincadeiras de mau gosto, menosprezo, piadas constrangedoras, dentre outros comportamentos que acabam ocasionando um convívio complicado no ambiente de trabalho.

Nas palavras de José Cairo Junior “assédio moral horizontal é aquele que se verifica entre colegas do mesmo status laboral, decorrente, na maioria dos casos, do processo de competição estabelecido pelos dirigentes da empresa” (CAIRO JUNIOR, 2015).

Quando as posições de vítima e agressor são ocupadas por dois empregados, sem haver hierarquia entre ambos, caracteriza-se o assédio moral horizontal. Tratando-se, portanto, de um assédio cometido entre colegas de serviço, sendo necessário que a empresa aja para coibir a prática do assédio entre os empregados, agindo de maneira educativa, aplicando punições (ALKIMIM, 2013).

Sendo assim, há a necessidade do empregador exercer o seu dever intervindo de maneira justa com a finalidade de evitar a prática de condutas humilhantes pelo empregado assediador, pois se houver uma omissão por parte do empregador, poderá originar um processo judicial com base no assédio moral horizontal.

O assédio moral vertical descendente caracteriza-se com a conduta de uma violência psicológica ocasionada ao empregado por pratica de seu empregador, ocorrendo com mais assiduidade no ambiente laboral, uma vez que a hierarquia é a característica mais marcante e o empregador se utiliza do seu poder de comando para realizar o assédio. Ocorrendo o contrário no assédio moral vertical ascendente, uma vez que se caracteriza com o assédio provocado pelo empregado ao empregador ou seu superior hierárquico, tendo como exemplo de tal modalidade um funcionário que ocupa o cargo de chefia, não sendo bem aceito pelos demais funcionário subordinados.

O assédio moral vertical descendente é o assédio mais frequente, sendo configurado quando o superior hierárquico é o assediador e o subordinado, o assediado. (CAIRO JUNIOR, 2015)

Nesse mesmo sentido Alkimin define:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao

superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão. (ALKIMIN, 2013).

No tocante ao assédio moral vertical ascendente, Hirigoyen define:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para misturar os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso. (HIRIGOYEN, 2002).

É a forma de assédio moral mais rara, sendo configurada quando o assediador é o subordinado e o assediado é o superior hierárquico.

Por último, tem-se a modalidade do assédio moral misto, consistindo em uma combinação entre o vertical e o horizontal, ou seja, o assediado sofrerá assédio por parte do superior hierárquico e por parte dos demais empregados.

2.2 Caracterização do Assédio Moral

Diversos comportamentos podem originar a prática do assédio moral, Ferreira cita alguns como:

[...] impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho; e atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência. (FERREIRA, 2010).

A conduta abusiva, sendo a principal característica para configuração do assédio moral, está referida ao abuso direto como um ato ilícito, conforme art. 187 do Código Civil, a presença de brincadeiras no ambiente de trabalho consiste em um fator normal, porem ao exceder o limite, essas brincadeiras, acabam por tornar-se abusivas.

A conduta abusiva manifesta-se através de palavras, comportamentos, atos e gestos escritos ou não, que acarretam danos à integridade física e

psíquica, à dignidade, à personalidade da vítima, colocando em risco o emprego e degradando o ambiente laboral. (HIRIGOYEN, 2002)

Outra forma de assédio moral, se faz através do atentado à dignidade, quando estas geram ofensas à a dignidade psíquica e/ou física da vítima, gerando perturbações psicológicas, desespero, transtornos, ocorrendo a violação aos direitos da personalidade do assediado. Tendo também a conduta reiterada, consistindo na repetição de forma prolongada de ofensas à vítima.

Por fim, pode-se citar a finalidade de exclusão do mercado, onde a conduta depreciativa tem como finalidade afastar a vítima assediada do ambiente laboral, podendo ser de forma explícita ou implícita.

Segundo Barros (2013):

[...] muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram ao seu lado.

2.3 Condutas que Não Caracterizam o Assédio Moral

Existem condutas praticadas no ambiente de trabalho que se assemelham ao assédio moral, porém não configuram a prática de tal ato.

Ferreira define que:

[...] as imposições profissionais legitimamente decididas dentro de uma empresa não se confundem com o assédio moral, no qual é imprescindível a presença de abuso. Assim, conforme exemplifica a psicologia, transferências, mudanças de função previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliação de trabalho não consistem em assédio moral. [...] (FERREIRA, 2010).

Se não há agressão, a problemática resultante da relação entre indivíduos é considerada natural, vista de certo modo como benéfica, quando não há brutalidade, estabelecendo uma relação equilibrada, possibilitando uma conversação entre os envolvidos, sendo em tais situação o problema não equiparado ao assédio moral. (HIRIGOYEN, 2002).

Os trabalhos realizados em condições sub-humanas, de forma diferenciada e inadequada, são por vezes reprovadas, sendo imorais e ilegais, porém não caracterizam assédio moral, uma vez que não preenchem os

requisitos que caracterizam a configuração de tal ato, sendo todo o grupo atingido não há no que se falar em assédio moral. (FIORELLI et al. 2015)

Logo, agressões pontuais, más condições de trabalho, situações conflituosas, stress profissional, legítimo exercício do poder de comando, não configuram a prática do assédio moral, pois não preenchem os requisitos para serem consideradas.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O dano moral resultante do assédio moral na relação trabalhista liga-se diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana e para compreensão da responsabilidade civil no Direito do Trabalho há a necessidade de destacar a importância de tal princípio.

O art. 5º, incisos X, da Carta Magna, prevê o dever de indenização na ocorrência de um ato ilícito.

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.

Sendo assim, ao ser praticado o assédio moral, seja por parte do empregador, como pelo empregado, configura-se o dano moral, indo de encontro com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, possibilitando uma reparação através da responsabilidade civil na relação trabalhista, conforme Ferreira (2010) “o dano moral revela-se a principal consequência jurídica do assédio moral”.

Logo, qualquer conduta que venha a ser praticada violando direito fundamental alheio previsto na Constituição Federal, resultando no dano moral, gera o dever de reparação em razão dos prejuízos ocasionados moralmente e conseqüentemente gera o arbitramento de um quantum indenizatório estipulado pelo juiz. Sendo a competência para julgar as ações que visam a indenização do dano moral, da justiça trabalhista, uma vez que o dano moral resulta da

ocorrência do assédio na relação de trabalho, cuja previsão se encontra no Art. 114 da Constituição Federal de 1988, em seu inciso VI , in verbis:

Art. 114- Compete a justiça do trabalho, processar e julgar:
VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Considerando o entendimento de Diniz com relação a responsabilidade civil, esta consiste em uma obrigação de uma pessoa para reparar danos morais e patrimoniais causados a terceiros, resultante da pratica de atos cometidos por ela mesmo, por pessoas que ela seja responsável, por algo que a pertence ou até mesmo por uma imposição legal. (NASCIMENTO, 2011).

Conforme o Código Civil Brasileiro em seu art. 186, o ato ilícito consiste em todo ato voluntário ou omissivo voluntário, imprudente, negligente tendo como finalidade causar dano a outrem ou a violação de um direito. Sendo assim, a responsabilidade decorrente de ato ilícito pode resultar na obrigação de reparar o dano por meio de indenização, ainda que praticado por terceiro.

A responsabilidade civil classificada em objetiva e subjetiva, nas palavras de Nascimento (2011):

A responsabilidade subjetiva assenta-se sobre um tripé bem definido: ação ou omissão dolosa ou culposa por parte do agente, o dano e o nexa causal entre um e outro. Já na responsabilidade objetiva prepondera o dano, apresentando-se desnecessária a culpa do agente.

A responsabilidade do empregador é objetiva, respondendo pelos prejuízos causados por um dos seus empregados, sem que haja a necessidade da comprovação da culpa, sendo prevista a ação de regresso contra o agente assediador que provocou o dano, havendo a existência de culpa ou dolo. Já a responsabilidade subjetiva deriva de uma ação culposa ou dolosa, sendo que a culpa se configura no momento em que o agente praticante do ato age com imprudência ou negligência, gerando o dever de ressarcir. (RAMOS, Gália, 2013).

3.1 Configuração da Responsabilidade por Parte do Empregador no Assédio Moral Horizontal

O empregador tem como dever proporcionar um ambiente de trabalho saudável para seus empregados e a partir do momento em que o empregador

age em desacordo com seu dever, dando margens para o aparecimento de tratamentos humilhantes, discriminatórios, atingindo de forma direta o empregado, resta configurado o assédio moral, tendo o empregado o direito de ser indenizado pelos danos lhe causado.

O Código Civil Brasileiro, no art. 927 em seu parágrafo único parte final, prevê a teoria do risco, onde o agente deve indenizar a vítima pelo dano causado decorrente da atividade por ele exercida que implique risco a outrem, mesmo que não tenha culpa pelo ocorrido.

Art. 927- aquele que, por ato ilícito (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.

Sendo assim, o empregador ao desempenhar as suas atividades empresariais assume os riscos que venham a ocorrer, visto que tem como dever zelar pela tranquilidade no ambiente laboral, respondendo, portanto, pelos danos praticados por ele mesmo, por empregados, serviçais, prepostos, conforme previsto no Art. 932, inciso III do Código Civil:

Art. 932 São também responsáveis pela reparação civil

III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão deles;

Logo, o empregador possui uma responsabilidade objetiva, porém em alguns casos pode-se eximir-se de tal responsabilidade, conforme entendimento de DELGADO (2015):

Em primeiro lugar, a não comprovação do dano ou pelo menos, a não comprovação do fato deflagrador do dano, especialmente nos casos do dano moral. Em segundo lugar, a não comprovação do nexos causal entre o dano e o ambiente laborativo ou entre aquele e atos ou omissões do empregador e seus prepostos. Em terceiro lugar, a comprovação, pela empresa, de culpa exclusiva pelo trabalhador no tocante ao surgimento da lesão. A culpa exclusiva obreira, evidentemente, afasta a responsabilidade empresarial.

A súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dispõe que a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposos do empregado ou preposto é presumida, sendo

assim, o empregador responderá pelo ato danoso provocado por um empregado conta o outro, vez que presume-se a culpa, sendo assegurado ao empregador o direito de regresso contra aquele que praticou o ato ilícito, conforme art. 934 do Código Civil “aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz”.

Nesse passo, devido ao fato de assumir os riscos da atividade empresarial, tendo a responsabilidade objetiva, o empregador responde pelos atos praticados pelo empregado em detrimento do outro, mas esse fato não o impede de pleitear do empregado assediador o reembolso da quantia paga para reparação do dano, conforme art. 462, § 1º do Código de leis trabalhistas, in verbis:

Art. 462- ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

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

Isto posto, é possível que o empregador desconte do salário do empregado assediador quando este agir de forma dolosa, causando prejuízos empresariais.

3.2 Dano Moral e Quantum Indenizatório

O dano moral não se confunde com assédio moral, uma vez que o assédio moral é a conduta e o dano moral é o dano resultante da conduta praticada.

Dano moral, segundo ensinamentos de Cassar:

É o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade, etc). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito. (CASSAR, 2014).

Ainda neste sentido, DELGADO (2015) destaca que o “dano moral corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana”.

Isto posto, todo ato praticado que atinja de forma direta ou indiretamente à honra, à vida privada, à intimidade, à autoestima, à integridade, à saúde de uma pessoa, configura o dano moral. Sendo este o entendimento de Alkimin quando diz que:

[...] a expressão dano “não se limita à diminuição, perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gera prejuízos à profissionalização do trabalhador (perda de chances e progresso na carreira e conseqüentemente elevação salarial), à saúde física e psíquica, à personalidade, bem como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o “patrimônio moral” do trabalhador, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima. (ALKIMIN, 2013).

Nesse modo, pode-se perceber que existem diversas formas de manifestação do dano moral, sendo que sempre que configurada a sua ocorrência acarretará o pagamento de indenização à vítima do dano. (FERREIRA, 2010).

O pagamento da indenização, consiste em uma forma de amparar pelo dano sofrido, pela dor causada e por todo o desespero ocasionado à vítima, procurando, por meio do ressarcimento, compensar a vítima e punir o ofensor, restringindo a possibilidade de uma nova prática de uma ação ilegal, sendo entendido por Cassar (2014) que “a nomenclatura adequada seria pena educativa”.

Como já dito antes, a fixação do valor da indenização será feita através da arbitragem do juiz, levando em consideração os arts. 944 e 950 do Código Civil, in verbis:

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

Parágrafo Único- Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Art. 950- Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo Único- O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Sendo assim, o arbitramento do quantum indenizatório será estabelecido conforme a intensidade do prejuízo causado avaliado pelo juiz, uma vez que não há uma legislação específica para atribuir o valor indenizatório. Nesse sentido, Nascimento dispõe que:

Diante da ausência de legislação a respeito, portanto, coube à doutrina e a jurisprudência a formulação de critérios norteadores que, ainda que tenham por escopo o auxílio ao magistrado, não afetam o critério subjetivo das indenizações, cabendo sempre a utilização de sensatez, equanimidade, isenção e imparcialidade do Poder Judiciário. (NASCIMENTO, 2011).

O ressarcimento do dano moral, difere-se do ressarcimento do dano material, uma vez que resta frustrada a tentativa de calcular o dano moral, conforme entendimento de Alkimin (2013):

Se considerarmos que o assédio moral afeta a dignidade do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, enfim, dá origem ao denominado pelo direito italiano dano existencial, forçosamente concluímos que será impossível mensurar a intensidade do sofrimento psicológico e, conseqüentemente, estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização.

Nesse sentido, tem-se o exemplo de um julgado acerca do tema, proferido pelo TRT da 3ª região no recurso ordinário de nº 00514-2007-074-03-00-0, tendo como relator o Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno:

Fixação do valor da indenização de danos morais – Critérios. A indenização por dano moral não é o preço da dor, que nenhum dinheiro paga. O dinheiro serve, tão somente, para mitigar, para consolar, para estabelecer certa compensação causada pelo ofensor ao ofendido. A fixação do valor pecuniário da indenização, por dano moral, serve para atingir resultados próprios: compensação a um e sancionamento a outro. Assim, são indicados alguns critérios para esta quantificação: extensão do fato inquinado; permanência temporal; intensidade; antecedentes do agente, situação econômica do ofensor; e razoabilidade do valor.

Como se observa, tal assunto obriga o magistrado a seguir critérios específicos, não tendo o valor indenizatório a finalidade de pagar pelo sofrimento causado, devendo ser avaliado a extensão do dano, a intensidade, a situação econômica do agente ofensor, entre outros critérios que determinam o arbitramento do quantum indenizatório, como forma de coibir a repetição da prática do ato ilícito.

4 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL ACERCA DO TEMA

Devido à ausência de uma legislação própria prevendo o assédio moral nas relações trabalhistas, as jurisprudências referentes a esse assunto tornam-se de fundamental importância para os operadores do direito, sendo parâmetro para demonstrar o entendimento dos tribunais brasileiros.

Sendo assim, os tribunais do trabalho vêm constantemente proferindo decisões acerca do assédio moral horizontal no ambiente de trabalho:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL CONFIGURADO - CABIMENTO. Evidenciando o contexto probatório que as brincadeiras repetitivas de mau gosto do colega de trabalho do reclamante provocaram neste sentimento de humilhação e constrangimento perante os demais colegas, sem que a reclamada adotasse medidas concretas para fazer cessar tais lesões, cabível o deferimento de indenização por danos morais, porque configurada a hipótese de assédio moral horizontal. (TRT 20ª R. RO 0001010-33.2013.5.20.0005- Rel. Desembargadora Maria das Graças Monteiro de Melo. DJ 02/12/2014)

RECURSO ORDINÁRIO PRINCIPAL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE. Ainda que considerada a hipótese de o assédio contra a trabalhadora - o qual restou satisfatoriamente comprovado - haver sido promovido por seus colegas de trabalho, sem a participação de um superior hierárquico, o dano moral decorrente é passível de indenização pela empregadora. Trata, o caso, de assédio moral na forma horizontal, ou, lateral. Responsabilidade objetiva da demandada por atos de seus prepostos, expressa no artigo 932, III, do CC, tendo a empregadora descumprido a obrigação de propiciar à demandante um adequado ambiente de trabalho. Apelo principal da reclamada não provido. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO QUE EXTRAPOLA A CARGA HORÁRIA MÁXIMA SEMANAL. A apuração das horas extras pagas à autora pela reclamada levou em conta a jornada de trabalho decorrente do acordo de compensação de horas que, no entanto, considera como jornada ordinária 44h10min semanais. Não foram pagas à trabalhadora as horas extras referentes aos 10 (dez) minutos que extrapolam a jornada máxima semanal, de 44 (quarenta e quatro) horas, prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Recurso adesivo da autora acolhido em parte. (TRT4ª R.RO 0001290-45.2012.5.04.0664 - Rel. Alexandre Corrêa Da Cruz. DJ-21/08/2014)

DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O montante da indenização por dano moral deve ser arbitrado pelo juiz segundo critérios de equidade e de razoabilidade, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo (TRT 4ª R. RO

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a ausência de uma legislação específica prevendo o assédio moral, pode-se perceber que o nosso ordenamento jurídico não deixou o assédio moral desamparado, uma vez que prevê a possibilidade da aplicação da responsabilidade civil e do dano moral.

Sendo assim, conclui-se que a responsabilidade civil do empregador na ocorrência do assédio moral horizontal é objetiva, não sendo preciso comprovação de culpa, o empregador será responsável pelo ato praticado pelo empregado assediador, uma vez que ao exercer a suas atividades assume o risco, com base na teoria do risco, sendo responsável não somente pelos danos materiais que surgirem no ambiente laboral, mas também por toda e qualquer conduta ali praticada. Havendo ainda a possibilidade de uma ação de regresso contra o assediador ou até mesmo efetuar descontos no salário do empregado agente, com a finalidade de rever o valor que foi pago para reparar o dano causado à vítima.

Ademais, para evitar a prática do assédio entre empregados se faz necessária uma boa atuação dos agentes de trabalho, praticando a responsabilidade social, adotando medidas que zelem pela integridade física e psíquica dos empregados, evitando assim, que venha ocorrer a aplicação da responsabilidade civil ao empregador, bem como do dano moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Trabalho. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

Consolidação de Leis Trabalhistas, Vade Mecum Legislação selecionada para OAB e Concursos/ coordenação Darlan Barroso, Marco Antônio de Araújo Junior, 6ª ed. ver, ampl, e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

Código Civil Brasileiro, Vade Mecum Legislação selecionada para OAB e Concursos/ coordenação Darlan Barroso, Marco Antônio de Araújo Junior, 6ª ed. ver, ampl, e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 14ª ed. São Paul: LTr, 2015;

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 2. ed. Campinas: Russell, 2010.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; JUNIOR, Marcos Júlio Olivé Malhadas. Assédio Moral uma visão multidisciplinar. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

CAIRO JUNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

O que é assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>, Acesso em: 28 de Abril de 2015.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasen. Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil

pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2ª Ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2012.

TRT 20ª R. RO 0001010-33.2013.5.20.0005- Rel. Desembargadora Maria das Graças Monteiro de Melo. DJ 02/12/2014. Disponível em: <<http://www.trt20.jus.br/standalone/jurisprudencia.php?origem=P&codigo=419250&id=420569>> Acesso em: 29 de Abril de 2015.

TRT 4ª R. RO 0001290-45.2012.5.04.0664 -Rel. Alexandre Corrêa Da Cruz. DJ-21/08/2014. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>> Acesso em: 29 de Abril de 2015.

TRT 4ª R. RO 0000445-89.2013.5.04.0013. Rel. João Paulo Lucena. DJ-23/04/2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>> Acesso em: 29 de Abril de 2015.

_____ Projeto de Lei nº 2.369/2003- Dispõe sobre assédio moral nas relações de trabalho disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=14F146098F8304CF3E8E457EAC7D2FCA.proposicoesWeb1?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em 10 de abril de 2015.

_____ Projeto de Leinº 3760/2012- Dispõe sobre assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=985980&filename=PL+3760/2012>. Acesso em 10 de abril de 2015.

ZANETTI, Robson. “Assédio moral no trabalho”- e-book. Disponível em: <[www.robsonzanetti.com.br_v3_docs_livro_robson_zanetti_assedio_moral%20\(2\).pdf](http://www.robsonzanetti.com.br_v3_docs_livro_robson_zanetti_assedio_moral%20(2).pdf)>. Acesso em : 28 de Abril de 2015.

CIVIL LIABILITY FRONT OF EMPLOYER TO BULLYING IN HORIZONTAL WORKING RELATIONSHIP

Yarin Aguiar Dantas Menezes

ABSTRACT

The purpose of this work is to demonstrate the liability of the employer against the horizontal bullying in the working relationship, when and how harassment will be characterized. In this way, we will explore the precise issue, clarifying what constitutes bullying, characterizing the behavior and not characterizing and emphasize the importance of a good performance of the employer, subject to liability.

Keywords: Bullying. Work Environment. Employee. Humiliation.