



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

**DANOS MORAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO
RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR**

**ORIENTANDO – IAN COSTA MANNARINO
ORIENTADORA – M^a. PAULA RAMOS NORA DE SANTIS**

**GOIÂNIA-GO
2023**

IAN COSTA MANNARINO

DANOS MORAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Prof.^a Orientadora – Ma. Paula Ramos Nora De Santis

GOIÂNIA-GO
2023

IAN COSTA MANNARINO

DANOS MORAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO
RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

Data da Defesa: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a. M^a. Paula Ramos Nora de Santis. Nota

Examinador Convidado: Prof.^a. Mestra Claudia Glenia Silva de Freitas Nota

SUMÁRIO

RESUMO	05
1. INTRODUÇÃO	05
2. O DANO MORAL COMO ELEMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL	06
2.1 O DEVER DE REPARA A CONDUTA DANOSA.....	06
2.2 DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	09
3. O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SUA MANIFESTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	15
3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL BRASILEIRO...	15
4. A REPARAÇÃO DO DANO MORAL	15
4.1 ASPECTOS PROCESSUAIS DA AÇÃO DE REPARAÇÃO.....	16
4.2 A QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO.....	17
4.3 MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	18
CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20

DANOS MORAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

Ian Costa Mannarino¹

RESUMO

Este trabalho é resultado de um estudo sobre danos morais no ambiente de trabalho. Para a construção deste artigo foi utilizado a metodologia bibliográfica observando as práticas das relações entre empregado e empregador, identificando situações que configuram o dano moral no ambiente de trabalho, buscando base no Direito Civil, no Direito Constitucional e no Direito Trabalhista. Pode-se entender como dano moral toda e qualquer conduta que atinja diretamente o indivíduo, afetando sua honra, imagem, integridade e seu psicológico. O Código Civil traz a ideia da responsabilidade civil, que busca a reparação dos prejuízos causados à vítima de um ato ilícito ou de um abuso de direito abordando sobre os danos morais e a devida obrigação de reparação.

Palavras-chave: Dano Moral. Direito trabalhista. Reparação.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo auxiliar a identificar situações no ambiente de trabalho em que se configura o dano moral e como lidar com a situação tendo o amparo da justiça para se obter seus direitos. As relações entre indivíduos tendem a se colocar de forma delicada nos ambientes e no contexto do trabalho, pois muito se é cobrado e esperado dos indivíduos, levando alguns ao conflito com outros.

Com base na metodologia bibliográfica utilizada este artigo visa analisar opiniões de diversos autores, tais como Flávio Tartuce, Sônia Mascaro, Amauri Mascaro Nascimento, Gustavo Felipe Barbosa Garci, Anderson Schreiber.

O tema referido é de suma importância, pois está muito presente no dia a dia, e infelizmente poucas pessoas conseguem desenvolver um senso crítico e coragem para identificar e requerer a reparação do justo direito que foi violado.

Assim, faremos a análise observando os seguintes tópicos: O dano moral como elemento da responsabilidade civil; O assédio moral no ambiente de trabalho; A reparação do dano moral.

2. O DANO MORAL COMO ELEMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL

2.1. O DEVER DE REPARAR A CONDUTA DANOSA

A Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos V e X, trata sobre “o direito garantido de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem e de que 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” (CF 88), e no inciso XXXVI trata de como a “lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (CF 88).

Sob a vivência da Constituição de 1988, o Código Civil em seus arts. 186 e 927, vem abordar sobre a culpabilidade e a responsabilidade do agente que causa danos ao outro moral ou patrimonial, nessa esfera abordando sobre os danos morais e a devida obrigação de repará-lo. Vejamos:

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

[...]

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

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

O Código Civil traz a ideia da responsabilidade civil, que busca a reparação dos prejuízos causados à vítima de um ato ilícito ou de um abuso de direito.

A partir disso, deve-se ter em mente que a reparação tem como ponto de partida repor o que lhe foi prejudicado ao estado anterior, ou seja, “à forma em que se encontrava antes de sofrer o ato que diminuiu o seu patrimônio” (SANTOS, p. 122).

Nesse contexto, a responsabilidade civil advém da violação do direito por ação ilícita, sendo que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (ANDRADE, 2020), sendo este “o ato praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direitos e causando prejuízos a outrem” (TARTUCE, 2021, p. 790).

O Código Civil, visando tratar juridicamente sobre reparação do dano na tentativa de colocar a vítima no estado anterior da lesão sofrida “restitution in integrum” como anteriormente mencionado, assim expomos sobre as características e elementos que se observa na responsabilidade civil, quais sejam: a ilicitude do agente, a culpa, o nexo de causalidade e o dano.

Na ilicitude do agente se consiste na inercia durante a conduta humana, que por plena vontade e consciência se mantêm omissivo/comissivo.

A culpa “exige-se que a conduta voluntária do sujeito (ação ou omissão) tenha se caracterizado pela intenção de causar o prejuízo (dolo) ou pela falta de observância de um dever jurídico (culpa)” (ANDRADE, 2020, p. 876).

O nexo de causalidade é o vínculo entre o indivíduo e o dano/prejuízo causado, “no âmbito da dogmática jurídica, traduz o vínculo necessário que une o comportamento do agente ao prejuízo causado”, adentrando nele, é possível ver a existência de três teorias, a Teoria da Equivalência que não difere os antecedentes fáticos do resultado do dano, ou seja, tudo que contribuiu para o desfecho se considera causa, na Teoria da Causalidade adequada nem todo antecedente é causa, pois considera-se causa, apenas, o antecedente abstratamente idôneo à consumação do resultado e a Teoria da Causalidade Direita e Imediata é apenas o antecedente que determina o resultado como consequência sua direta e imediata.

(Cadernos Sintetizados, Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil, 2019, pg. 99,100).

O dano ou prejuízo consiste na lesão do interesse jurídico, tanto moral quanto patrimonial, para sua validação é necessário se atentar para os requisitos necessários para a configuração da responsabilidade, sendo estes a violação do interesse jurídico patrimonial ou moral, o dano certo e a subsistência do dano.

Noutro ponto, quando se trata de responsabilidade civil, especificamente quanto ao elemento da culpa, diz-se que ela pode ser classificada em objetiva ou subjetiva.

A responsabilidade objetiva ou sem culpa consiste na “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” se fazendo necessário o dano e o nexo de causalidade, conforme consta no art. 927, parágrafo único do Código Civil, “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”, tratando-se da Teoria do Risco, a responsabilidade objetiva independe da culpa do agente, dentro desta teoria podemos ver algumas de suas modalidades, sendo algumas delas a Teoria do Risco Administrativo, a Teoria do risco criado, a teoria do risco da atividade, a teoria do risco proveito, e a teoria do risco integral.

Fazendo uma análise superficial sobre a atividade de risco o art. 927 do CC, Anderson Schreiber na sua análise diz que “deve-se levar em conta os índices de risco definidos em tabelas de seguro, bem como a existência de taxas de prêmio notadamente superiores à média. Todos esses parâmetros podem e devem servir de auxílio ao magistrado no momento de aferir se certa atividade se configura ou não como atividade que, normalmente, traz risco aos direitos de outrem nos termos da cláusula geral contida no art. 927”. (ANDRADE, 2020, p. 880).

Já a Responsabilidade Subjetiva se baseia na teoria da culpa, dispondo que é “pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a sua culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente” (PEREIRA, 2018, p. 52),

desta forma para que seja possível a responsabilidade subjetiva é necessária a comprovação do dano para com o indivíduo.

Assim, o abuso ou a violação do direito podem afetar a vida do indivíduo, podendo causar diversos prejuízos, e nesse sentido, a responsabilização do causador do dano é o instrumento de pacificação do conflito. Portanto, “o dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, visto que não poderá haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo”. (DINIZ, 1993, p.46).

Dentre as possibilidades do dano, podemos observar os danos morais, materiais e estéticos, o dano material é entendido como a lesão a um interesse jurídico passível de valoração econômica, que se subdivide em danos emergentes e lucros cessantes. O dano emergente é o real prejuízo do dano sofrido, e lucros cessantes é a possível perda do ganho que a vítima deixou de adquirir. O dano moral é a violação da intimidade e honra do indivíduo, e o dano estético é a lesão permanente causada ao outro que venha lhe causar inquietação e desconforto com sua autoimagem.

2.2 DANO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

No dano patrimonial (material) é entendido como a lesão a um interesse jurídico passível de valoração econômica, que se subdivide em danos emergentes e lucros cessantes, o dano emergente é o real prejuízo do dano sofrido, e lucros cessantes é a possível perda do ganho que a vítima deixou de adquirir.

No Dano Moral Coletivo Tiago Medeiros Neto, dispõe que “o dano moral coletivo corresponde a uma lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupo, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (LEITE, 2018, p. 71).

Constitui o foco desta pesquisa, o Dano Moral, sendo o principal elemento para configurar o ato ilícito o interesse jurídico tutelado prejudicado, não sendo ele hipotético “o dano é a violação sofrida pela própria pessoa, no seu corpo ou em seu

âmbito moral, ou em seu patrimônio, sem causa lícita. Significa perda ou valor a menos do patrimônio, na dimensão material, e violação de direitos da personalidade, na dimensão moral” (SCHREIBER, 2020, p. 884).

Como mencionado, o dano moral consiste na violação do direito de personalidade do indivíduo, razão pela qual lesiona sua integridade e sua honra, de modo que, a conduta abusiva atente diretamente contra personalidade.

Nesse sentido, Maria Helena Diniz comenta que:

o dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou o gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). Abrange, ainda, a lesão à dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, III) (DINIZ, 2008, p. 93).

Desta forma podemos interpretar que quando ocorre com o empregado ou empregador sofre uma ação violação ao seu direito publicamente. Já o dano moral subjetivo é aquele que atinge diretamente o patrimônio do empregado ou empregador, sendo ele de natureza patrimonial, trazendo consigo um prejuízo a um bem extrapatrimonial.

Os Danos morais “derivam, portanto, de práticas atentatórias à personalidade humana que afetam o valor da pessoa intimamente e\ou perante a sociedade, sendo capazes de lesar a dignidade da vítima, ferindo um direito personalíssimo” (NASCIMENTO, 2015, p. 14).

Corroborando com a visão acima, Antônio Chaves, apresenta sua definição que o “dano moral é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física — dor – sensação como a denominava Carpenter —, nascida de uma lesão material; seja a dor moral — dor - sentimento — de causa material” (CHAVES, apud SANTINI, p. 15).

Ou seja, pode-se entender como dano moral toda e qualquer conduta que atinja diretamente o indivíduo, afetando sua honra, imagem, integridade e seu psicológico, e com o advento das leis que tratam acerca da proteção da personalidade e reparação de dano a pessoa que é atingida, observando qual

modalidade, fatores e danos o indivíduo empregado ou empregador sofreu para que se possa ser mensurada e categorizada a forma de reparação do dano.

A doutrina divide o dano moral em duas correntes doutrinárias, o dano moral subjetivo e o dano moral objetivo. O dano moral subjetivo define o dano moral como a lesão a um interesse jurídico atinente à personalidade humana e, por isso mesmo, insuscetível de valoração econômica, já o dano moral objetivo ocorre quando há lesão a um bem imaterial atingindo assim a pessoa, compreende o dano moral como dor, sofrimento e humilhação. (SCHREIBER, 2020, p. 889).

Nessa premissa, a CLT vem tratar do Dano Moral no ambiente de trabalho, destacando seu artigo 223-B, 223-C e 223-E, que assim trazem sobre o dano extrapatrimonial:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física [...]

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

No tocante, vale mencionar o Dano Moral Coletivo onde Tiago Medeiros Neto, dispõe que “o dano moral coletivo corresponde a uma lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupo, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (LEITE, 2018, p. 71).

3. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SUA MANIFESTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O tema é de suma importância, porque assédio moral está muito presente no dia a dia, infelizmente poucas pessoas conseguem desenvolver um

senso crítico e coragem para identificar e requerer a reparação do justo direito que foi violado.

Neste sentido, se posiciona Sônia Mascaro no tocante acerca do assédio moral e a relação de trabalho, diz que “a doutrina pátria define assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho” (NASCIMENTO, 2015, p. 30).

Tendo diversos tipos e formas de assédio no contexto do ambiente de trabalho, analisaremos alguns tipos de danos que ocorrem nas relações de emprego.

O Assédio moral consiste na conduta abusiva contra a dignidade do psíquico da pessoa, que acontece de forma repetitiva, com o intuito de colocar o empregado ou empregador em situações (degradantes) humilhantes e constrangedoras, “caracteriza-se por ser 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, 2014, p. 935), sendo ele de caráter subjetivo.

Nesse sentido segue o entendimento do TRT:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que o reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.

(TRT-1 - ROT: 01005095120205010044 RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 06/04/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 20/04/2022).

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho, tratando-se de todos aqueles atos e comporta-

mentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, o que restou devidamente comprovado no caso dos autos.

(TRT-2 10013220620205020374 SP, Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 21/06/2022).

A seguir elencaremos algumas outras formas de danos que podem ser identificados na esfera do ambiente de trabalho, sendo o assédio institucional, o assédio sexual, o dano existencial a lesão a imagem, lesão a honra, o assédio processual, o dano estético e a perda de uma chance. Assim segue suas definições de forma sucinta.

Assédio institucional se dá por meio da gestão na gerência da empresa que impor pressão, medidas restritivas e muitas cobranças aos empregados para aumentar a taxa de produção e obter melhores resultados com baixo custo, “Pode ser definido como um conjunto de práticas reiteradas, fruto de métodos de gestão empresarial que visam atingir o aumento de produtividade e a diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações, vexames e constrangimentos aos trabalhadores da empresa” (NASCIMENTO, 2015, p. 75), tal prática consiste em levar os empregados ao limite de suas capacidades a base de ameaças e humilhações.

O Assédio sexual consiste em ações indesejadas reiteradas de cunho sexual com intuito de opressão, coação, perseguição e discriminação, que gera o constrangimento da vítima, que teme por medo de represália durante o desenvolvimento das atividades laborais, assim pode ser “conceituado como toda conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo repelida, é reiterada continuamente, gerando constrangimento à intimidade do assediado” (NASCIMENTO, 2014, p. 935), podendo ser identificado as situações que o empregado ou empregador utilizando de sua igualdade no poder hierárquico ou superior para se colocar como dominante no ambiente, partindo de promessas de favorecimento, piadas, insinuações e, entre outros.

Dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em

decorrência da conduta ilícita do empregador”. TST – Recurso de Revista (RR) 10347420145150002_- Publicação em 13/11/2015).

A lesão a imagem, configura-se com um ato único ou repetitivo que enseja na violação de um direito personalíssimo, podendo ser notada por atos e expressões, gestos e apelidos que depreciem o indivíduo, que denote preconceito racial, religioso, caráter dentre outros.

Na lesão a honra, o bem jurídico protegido é a reputação, podendo se configurar em um único ato, pois, se trata daquilo que o indivíduo acredita, sendo isto sua honra objetiva.

Assédio processual, “caracteriza-se na dilação de qualquer das fases processuais com o intuito de retardar o regular andamento do feito, culminando na humilhação da parte contrária que se sente impotente e, por vezes, tem ceifado o resultado justo da decisão”. (NASCIMENTO, 2015, p. 138). Vale mencionar que o assédio processual se difere da litigância de má-fé, vez que a litigância está tipificada no Código de Processo Civil.

Dano estético ocorre quando a lesão causar e significativamente alterar a vida íntima, social e pessoal do indivíduo, que por meio desta lesão causar sentimentos de exposição, constrangimento e desprezo.

Perda de uma chance trata da grande probabilidade de ocorrência de um evento que acabou por não se concretizar, partindo por essa premissa tem-se por exigência que se observe a realidade e a seriedade para que se considere reparável juridicamente, desta forma, os danos passíveis de reparação são efetivamente potenciais e prováveis, jamais se admitindo a aplicação da teoria àqueles danos eventuais e hipotéticos. (NASCIMENTO, 2015, p. 140).

Dentre esses vários tipos de danos enfocaremos no dano de assédio moral, que se pode classificar nas modalidades vertical, horizontal e mista. A modalidade vertical consiste na relação de abusos praticados pelo superior na hierarquia e o subordinado. “O assédio moral vertical configura-se em relações marcadas pela subordinação e pela diferença hierárquica” (NASCIMENTO, 2015, p.31), pois, “é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas” (NASCIMENTO, 2014 p. 935).

Na modalidade horizontal ou também conhecida como transversal, o assédio é praticado entre os indivíduos que possuem a mesma posição ou nível hierárquico, assim vemos que “o assédio moral horizontal ou transversal é o praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, não ligados por uma relação de subordinação” (NASCIMENTO, 2015, p.31), e por fim, a modalidade mista “envolve no mínimo 03 (três) sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que nesse contexto é atacada por todos os lados”. Vale ressaltar que nas modalidades verticais e horizontais o assédio pode ser praticado por um ou vários indivíduos, visando um grupo ou um indivíduo específico.

3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL BRASILEIRO

Deve-se atentar para analisar os seguintes elementos: conduta de natureza psicológica, a prática da ação de forma prolongada e reiterada, o dano causado e o nexo de causalidade.

Nesses elementos a conduta psicológica tende a atingir emotivo do indivíduo, afetando seu psíquico o afligindo e por meio disto o levando a humilhação, menosprezo, é necessário destacar que o assédio seja praticado de forma repetitiva e forma prolongada, pois o ato praticado uma única vez recai no dano moral, e no assédio moral se faz necessário sua repetição e prolongação no decurso do tempo.

A existência do dano psicológico é fundamental para caracterização do assédio moral uma vez que os sentimentos e emoções do indivíduo o machuque, em consequência afetando sua saúde emocional e física, e desta mesma forma, é essencial o nexo causal, uma vez que torna imprescindível que a conduta seja realizada pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, ou praticada no ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2015, p. 73).

4. A REPARAÇÃO DO DANO MORAL

A reparação do dano moral consiste na retratação quando o empregado sofre por parte de seu empregador ou colegas dano emocional ou psicológico oriundos de ações e/ou omissões por parte de um ou todos que estão se

relacionando no trabalho. Sendo de acordo com o dicionário a reparação “Indenização exigível, a que alguém é obrigado, em virtude de violação do direito de outrem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência”.

Ou seja, a reparação tem caráter punitivo e objetivo de desencorajar que tal ato se repita, assim, “fala-se, frequentemente, em doutrina e jurisprudência, num certo caráter punitivo que a reparação do dano moral teria, de tal sorte que ao condenar o ofensor a indenizá-lo a ordem jurídica teria em mente não só o ressarcimento do prejuízo acarretado ao psiquismo do ofendido, mas também estaria atuando uma sanção contra o culpado tendente a inibir ou desestimular a repetição de situações semelhantes” (JUNIOR, 2016 p.61).

Não obstante, pode ser requerido conforme art. 223-F a reparação cumulativa, em que se propõe que os danos extrapatrimoniais podem ser acompanhados de pedidos os danos materiais uma vez que decorrentes do mesmo ato lesivo, e corroborando com o enunciado da CLT em seu art. 223-F, a Súmula 37 do STJ diz que, “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

4.1 ASPECTOS PROCESSUAIS DA AÇÃO DE REPARAÇÃO

Com base no art. 114 da Constituição Federal de 88, que orienta sobre a modalidade e tratamento do rito processual, observamos que é de competência das Varas do trabalho e do Tribunal do Regional do Trabalho a análise da reparação e indenização por danos morais no âmbito trabalhista, e assim orienta o art. 114, inciso VI, “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;” e neste diapasão o Tribunal Superior do Trabalho vem adentrar em sua Súmula 439 sobre a atualização dos valores na ação.

Súmula 439 do TST: Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

O rito processual que se deve seguir irá variar de acordo com o valor do salário-mínimo, podendo ser de acordo com o rito sumário que poderá ser ajuizado quando o valor da ação é em até dois salários-mínimos, poderá ser conforme o rito sumaríssimo onde o valor mínimo da ação é 02 (dois) salários e máximo 40 (quarenta) salários-mínimos e o rito ordinário que é utilizado nas ações em que o valor da causa é superior à 40 (quarenta) salários-mínimos.

Diante disso, deve-se observar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho em seu acórdão:

DANOS MORAIS. ÔNUS DA PROVA. Compete ao reclamante o ônus de provar que a reclamada praticou os atos ilícitos que teriam causado o dano moral, nos termos do artigo 818 da CLT. Ausentes provas neste sentido, não se pode falar em indenização.
(TRT-2 10001905620205020262 SP, Relator: MERCIA TOMAZINHO, 3ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 01/09/2021)

Assim, as ações de indenização por danos morais, conforme consta no artigo 818 da CLT, fica a cargo do empregado demonstrar os danos que seu empregador causou.

4.2 A QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

A indenização tem por objetivo reparar o dano que lhe foi causado, tendo-se a sua compensação pelos prejuízos. No art. 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988, trata da igualdade de todos perante a lei, e da inviolabilidade a intimidade, honra e imagem da pessoa, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ao analisarmos o art. 223-G, percebemos os critérios nele elencados para que se proceda o pedido de indenização, pois como se trata de um objeto imaterial se torna complexo e imensurável de se atribuir valor. Desta forma a legislação estabeleceu os critérios para serem seguidos e se ter um vislumbre mais objetivo, sendo os critérios encontrados Lei 13.467/17 em seu art. 223-G.

Nessa premissa, a indenização deve ser observada pelo critério de sua natureza ofensiva leve, média, grave ou gravíssima. Somente após a análise desses critérios pode-se fazer a valoração da natureza da indenização.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. O ilícito de assédio moral, segundo a melhor doutrina, caracteriza-se por comportamentos, atos, palavras, gestos ou escritos que tornam o meio ambiente do trabalho hostil, degradante e insuportável, gerando na vítima uma grande tensão psicológica, medo e angústia. Assim, brincadeiras de mau gosto que partiam do superior hierárquico, ofendem a integridade psíquica e moral do trabalhador e comportam reparação ao dano extrapatrimonial (art. 5º, X, da Lei Magna), com o pagamento de indenização correspondente, em valor razoável e proporcional.

(TRT-11 - RO: 00003936020155110003, Relator: SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, Data de Julgamento: 10/12/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2018)

Nas ofensas leves a valoração da indenização pode ser em até 3 vezes sob o salário do empregado, nas ofensas médias o valor pode ser em até 5 vezes sob salário do empregado, nas ofensas graves a pecúnia pode ir em até 20 vezes o valor do salário e por fim, nos casos de ofensa gravíssima os valores podem ser de até 50 salários do empregado.

4.3 MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Para poder se precaver de situações que ensejam o assédio moral devemos identificar a forma em que ele ocorre para que não se confunda com a simples cobrança de resultados na eficiência do trabalho.

Como anteriormente exposto, devemos observar a forma em que ele se enquadra podendo ser interpessoal, institucional, vertical, horizontal ou misto, para então atentarmos aos sinais que demonstram as atitudes caracterizadoras do assédio e sua reiteração, como por exemplo: passar tarefas humilhantes, atribuir apelidos pejorativos, gritar ou falar de forma desrespeitosa, vigilância excessiva, desconsiderar ou ironizar injustificadamente a opinião da vítima, manipular informações, instigar o controle de um colaborador por outro, e etc.

CONCLUSÃO

Apesar de todo o avanço tecnológico e modernização na esfera do trabalho com a com surgimento das novas tecnologias, ferramentas (internet, telecomunicações etc.) e modalidades, os conflitos concernentes a relação empregador/empregado ainda são bastante comuns e presentes, onde geralmente partem do ponto de antigos problemas que acarreta com o dano moral.

Diante disso percebe-se a necessidade de uma atenção especial sobre o dano moral nas relações de trabalho o que resultou nesse trabalho de pesquisa. Tanto o empregador quanto o empregado têm suas funções bem claras e definidas nos contratos de trabalho acordados por ambas as partes. Acordo esse que quando descumprido por qualquer uma das partes, representa prejuízos, degradação do ambiente de trabalho e resultado da produção da empresa. Sendo necessário resolver de forma clara e direta os conflitos que possam surgir, buscando os meios legais para saná-los com a possibilidade de reparação dos danos causados.

ABSTRACT

MORAL DAMAGES IN THE WORKPLACE EMPLOYEE AND EMPLOYER RELATIONSHIP

This work is the result of a study on moral damages in the work environment. For the construction of this article, the bibliographic methodology was used, observing the practices of the relations between employee and employer, identifying situations that constitute moral damage in the work environment, seeking a basis in Civil Law, Constitutional Law and Labor Law. Moral damage can be understood as any conduct that directly affects the individual, affecting his honor, image, integrity and psychological state. The Civil Code brings the idea of civil liability, which seeks to repair the damage caused to the victim of an unlawful act or an abuse of rights, addressing moral damages and the due obligation of reparation.

Keywords: Moral damage. Labor law. Repair.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Agostinho. Da inexecução das obrigações e suas consequências. 3 ed. Rio de Janeiro, Editora Jurídica e Universitária, 1975. p.171.

ADAMOVICH, EDUARDO HENRIQUE, DIREITO DO TRABALHO. 2. Ed., 2009.

Autor desconhecido. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO, Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/danomoralnoemprego.htm>

Autor desconhecido, Guia Trabalhista, Dano moral nas relações de emprego, Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/danomoralnoemprego.htm>

ACS, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Dano material, moral e dano estético, Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-material-dano-moral-e-dano-estetico#:~:text=Est%C3%A3o%20inseridos%20nos%20danos%20materiais,privacidade%2C%20honra%20e%20imagem>

BRASIL, Lei 13.105 de 2015, Art. 5, X da Constituição Federal, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL, Lei 5.452 de 1943, Arts. 2º, 3º, 223-C e 483 da CLT, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL, Lei 10.406 de 2022, Arts. 186 e 933 do Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

BRASIL, Lei 13.467 de 2017, artigos 223-A da CLT, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRITO. Jackson, A REFORMA TRABALHISTA E O INSTITUTO DO DANO MORAL: PONTOS PARA UM DEBATE, Disponível em: <https://jacoletas.jusbrasil.com.br/artigos/1518528229/a-reforma-trabalhista-e-o-instituto-do-dano-moral-pontos-para-um-debate>

CISNEIROS, Gustavo, DIREITO DO TRABALHO SINTETIZADO, 1 ed. Editora Método, 2016.

COSTA, José Paulo Rodrigues. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/dano-moral-nas-relacoes-trabalho.htm#indice_1

FREITAS. Kátia Signorini, A EVOLUÇÃO DO DANO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO E SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, Publicado 10/set/2021, Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/12122/A->

SILVA, Homero Batista Mateus, CLT COMENTADA, Ed. 2019 – Editora Thomson Reuters Brasil.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. v. 1. 21 ed. Atual. São Paulo: Ltr, 2003

SCHREIBER, Anderson, Manual de Direito Civil Contemporâneo, 3ª Ed. 2020 – São Paulo - Editora Saraiva Educação.

TARTUCE, FLAVIO, Jusbrasil, Reforma Trabalhista – Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-1/510997744>

Tribunal Superior do Trabalho, COAD, Súmula nº 439, Danos morais. Juros de Mora e Atualização Monetária. Termo Inicial, Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2433/Sumulas_e_enunciados#:~:text=S%C3%9AMULA%20N.%C2%BA%20439%20%2D%20DANOS,ou%20de%20altera%C3%A7%C3%A3o%20do%20valor.

Vade Mecum Brasil, Disponível em: <https://vademecumbrasil.com.br/palavra/reparacao>

VALLE, Christino Almeida do. Dano moral, p 63, Rio de Janeiro: AIDE, 1996.

VARASQUIM, Danielle Marie de Farias Serigati, O DANO MORAL JURIDICAMENTE INDENIZÁVEL, Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/11900/11188715/O+DANO+MORAL+JURIDICAMENTE+INDENIZ%C3%81VEL+-+Danielle+Marie+de+Farias+Serigati+Varasquim%281%29.pdf/4bd08311-386a-91fd-38f2-5f510ab545e3#:~:text=O%20dano%20moral%20%C3%A9%20modalidade,de%20um%20abuso%20de%20direito.>

VENOSA, Silvio de Salvo, Direito Civil – Obrigações e Responsabilidade Civil, v.2 17ª Ed. 2017 – São Paulo - Editora Atlas