

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E O DIREITO DE REGRESSO¹

Cinara Silva Sauzedo²

Marcelo Barroso Kümmel³

RESUMO

O presente artigo versa a respeito do tema assédio moral no ambiente de trabalho: a responsabilidade do empregador e o direito de regresso. A referida violência moral acontece já há bastante tempo nos ambientes de trabalhos, consideradas como condutas reiteradas, forçadas, pressão psicológicas, metas inalcançáveis, preconceitos ou até mesmo uma concorrência entre os próprios colaboradores, no mesmo nível hierárquico. Desta feita, analisa-se a responsabilidade do empregador e o direito de regresso em face ao verdadeiro autor da conduta, por meio de doutrinas e jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de janeiro de 2019 a dezembro de 2020. O assédio moral nas relações trabalhistas constitui um dos problemas mais sérios e recorrentes da sociedade hodierna, uma vez que é resultado de inúmeros fatores, tais como: a globalização econômica predatória, a busca incessante por lucros e pela alta produtividade, o atual modelo de organização do trabalho, caracterizado pela competição agressiva e a opressão dos trabalhadores. Nesse sentido, o objetivo geral do artigo é verificar a possibilidade de a empresa exercer o direito de regresso e cobrar o montante pago a título de indenização por assédio moral do verdadeiro autor da conduta, quando nesse polo passivo for ocupado pelo mesmo nível hierárquico da vítima. Portanto, por meio do método de abordagem dedutivo, partindo da análise de doutrinas, estudos de casos e pesquisa jurisprudencial para conclusão da referida problemática, a qual seja, se há possibilidade de aplicação do direito de regresso do empregador, empresa em face ao autor do assédio moral no ambiente laboral. Nesse sentido, sabe-se que a empresa responde objetivamente pelos atos dos seus prepostos, independentemente de culpa ou ligação com o ocorrido. Portanto, as empresas responsabilizadas pelas condutas de assédio moral ocorrida entre os empregados, podem ingressar com uma ação de regresso em face ao verdadeiro autor da conduta, demandando a ele todo ressarcimento do montante pago pela indenização moral à vítima.

Palavras-chave: Assédio moral; ambiente de trabalho; direito de regresso; responsabilidades do empregador.

¹ Pesquisa apresentada à Disciplina de Trabalho Final de Graduação II, como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Direito.

² Acadêmica do 10º Semestre do Curso de Direito da Universidade Franciscana – UFN. Endereço eletrônico: cinarasilvasauzedo@gmail.com

³ Mestre em Integração Latino-americana (UFSM) e Especialista em Direito do Trabalho (UNISINOS). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Professor de Direito do Trabalho da Universidade Franciscana (UFN). Professor convidado da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Endereço eletrônico: kummel@ufn.edu.br

ABSTRACT

This article deals with the topic of moral harassment in the workplace: the employer's responsibility and the right to return. Moral reduction has been happening for a long time in work environments, examined as repeated, forced behavior, psychological pressure, unachievable goals, prejudice or even competition among the employees themselves, at the same hierarchical level. This time, the responsibility of the employer and the right of recourse against the true author of the conduct are analyzed, through doctrines and jurisprudence of the Regional Labor Court of the 4th Region, from January 2019 to December 2020. bullying in social relations is one of the most serious and recurrent problems today, as it is the result of numerous factors, such as: predatory economic globalization, a relentless pursuit of profits and high productivity, the current organizational model from work, exit through aggressive competition and the oppression of workers. In this sense, the general purpose of the article is to verify the possibility for the company to exercise the right of recourse and collect the amount paid as compensation for moral harassment from the true author of the conduct, when in this passive pole to be occupied by the same hierarchical level as the victim. Therefore, through the deductive approach method, starting from the analysis of doctrines, case studies and jurisprudential research to conclude the current issue, that is, if there is a possibility of applying the right of recourse of the employer, company against the author of the bullying in the work environment. In this sense, it is known that the company is objectively responsible for the actions of its agents, regardless of guilt or connection with what happened. Therefore, companies held responsible for the conduct of moral harassment that occurred among employees may file a recourse against the true perpetrator of the conduct, demanding all reimbursement of the amount paid for the moral indemnity to the victim.

Keywords: Moral harassment; Desktop; right of return; employer's responsibilities.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por escopo analisar as evoluções doutrinárias e jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4, no período de janeiro de 2019 a dezembro de 2020, no intuito de explicar o assédio moral no ambiente laboral, suas responsabilidades e a possibilidade do direito de regresso em face do autor da conduta. Desta feita, o assédio moral no ambiente de trabalho não é uma novidade, uma vez que acontece desde o surgimento dos trabalhos em grupos, porém com o passar dos tempos tem se intensificado cada vez mais, devido ao modelo organizacional atualizado do trabalho. Assim referida sistemática elenca inúmeros prejuízos aos trabalhadores, tanto como problemas pessoais e emocionais como também desgastes no trabalho, podendo levar até a uma demissão voluntária.

Nesse sentido, essa organização é totalmente prejudicial ao empregado, uma vez que não prioriza o equilíbrio e saudável ambiente de trabalho, mas um local totalmente produtivo e competitivo, negligenciando os direitos essenciais inerentes, tais como a preservação da dignidade humana e ao ambiente sadio. Nessa ótica, essa violência moral não possui um

conceito definitivo, haja vista a amplitude geral do tema, todavia o mais recorrente são as atitudes abusivas, malélicas, propositalmente negativas.

Assim, atitudes prejudiciais aos empregados e ao meio ambiente de trabalho podem ocorrer, tais como: condutas desgastantes, abusivas por meio de palavras, gestos ou xingamentos, preconceitos ou até mesmo uma certa competitividade entre os colegas de trabalhos, objetivando o desligamento voluntário. Seus efeitos atingem diretamente os direitos da personalidade do trabalhador assediado, o qual pode buscar na via judicial uma indenização pelos danos morais sofridos.

Na esfera de responsabilidade civil, de modo geral, o sujeito causador do dano tem obrigação de reparar o prejuízo causado a alguém, como consequência de violação de um direito próprio. No caso em tela, é inquestionável que a empresa responderá judicialmente nas demandas de seus colaboradores, uma vez que aquela possui responsabilidade objetiva com seus prepostos, conforme amparo legal.

Sabe-se que essa responsabilidade do empregador em face aos seus colaboradores não necessita de comprovação de culpa, uma vez que é de obrigação do empregador, conforme art. 932, III, do Código Civil, reparar danos causados pelos seus empregados realizados na relação e no ambiente de trabalho. Deste modo, essa é a problemática que será abordada, ou seja, se há possibilidade de a empresa ingressar com uma ação de regresso em face ao verdadeiro autor da conduta, quando for pessoa diversa do empregador.

O objetivo geral do artigo é verificar a possibilidade de a empresa exercer o direito de regresso e cobrar o montante pago a título de indenização por assédio moral do verdadeiro autor da conduta, quando nesse polo passivo for ocupado pelo próprio colega da vítima. Portanto, por meio do método de abordagem dedutivo, partirá da análise de doutrinas, estudos de casos e pesquisa jurisprudencial para conclusão da referida problemática.

O primeiro capítulo elucidava sobre o assédio moral laboral de uma forma geral, conceituando, características, sujeitos passivos e ativos e seus perfis, relacionando com os direitos fundamentais e humanos. Por conseguinte, o segundo capítulo explana a respeito das responsabilidades do empregador em face aos seus prepostos e a possibilidade de ressarcimento do montante efetuado a título indenizatório, quando se eximir da culpa e da ligação com o fato.

Portanto, por meio de estudos doutrinários e análises de jurisprudências pode se chegar a um resultado do referido tema, qual seja, a aplicação do direito de regresso na área trabalhista, possibilitando-se assim esse ressarcimento aos empregadores, quando o ocorrido for no interior de sua empresa. Por fim, o referido tema, ou seja, a possibilidade do direito de regresso na

relação de assédio moral no ambiente de trabalho se enquadra na linha de pesquisa do Curso de Direito da Universidade Franciscana, Teoria Jurídica, Cidadania e Globalização.

1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Inicialmente, nesse capítulo será abordado a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho, seus conceitos, delimitações, características e espécies, assim como a historicidade dessa violência moral passada por inúmeros trabalhadores, os quais não possuem proteção de amparo legal específico na legislação trabalhista.

Após, são abordados os sujeitos e o bem jurídico tutelado afetado nessas relações interpessoais, relacionados aos Direitos Fundamentais e Humanos inerentes aos trabalhadores.

1.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: APONTAMENTOS HISTÓRICOS, CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E ESPÉCIES

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, M., *apud* RAMOS, L., 2013, p.41) conceitua o assédio moral, como sendo (2002, p. 17):

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que o assédio moral laboral é um dos problemas mais sérios enfrentados na sociedade hodierna, possuindo uma amplitude global. Deste modo, é difícil de aplicar sua definição e estabelecer uma terminologia, uma vez que possui diferentes condutas, dependendo da localidade em que aconteça e de sua regulamentação local, não possuindo, ainda, previsão legal expressa no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente no âmbito laboral. Dentre essas ações, podem se mencionar, comportamentos, palavras, gestos ou escritas maldosas à vítima, desestabilizando neste ambiente, podendo-lhe causar inúmeros problemas, tanto na proatividade do seu trabalho quanto na saúde, ao exemplo da depressão. Deste modo, menciona-se também a definição de assédio moral laboral de Piñuel (2001, p. 52):

[...] o continuado e deliberado maltrato, verbal e comportamental, que recebe um trabalhador da parte de um outro ou de outros, que se comportam com ele cruelmente, com o objetivo de conseguir a sua aniquilação ou destruição psicológica e obter a sua saída da organização através de diferentes procedimentos.

A competitividade no ambiente de trabalho é muito desumana, uma vez que fica cada vez mais difícil acompanhar o sistema atual, de exacerbada pressão por produtividade e de muitas metas. Assim, como resultado desse modelo, tem-se o assédio moral laboral, o qual, conforme mencionado anteriormente, é complicado de descrever em apenas uma conduta, um conceito. Ademais, parcela dos empregadores e trabalhadores praticam essas condutas, como meio de fortalecer suas posições laborais e proporcionalmente aumentar o nível de produtividade ou até mesmo forçar a dispensa voluntária desses empregados.

Desta feita, essa violência moral pode acontecer entre os próprios colegas de trabalho ou até mesmo de uma forma hierárquica, ou seja, emanadas do chefe, do empregador. Nesse sentido, pode-se trazer a menção de María José Romero (ROMERO, M., *apud* RODOLFO, P., 2016, p. 182) como forma de ratificação do assunto:

[...] agressão do empresário, ou de algum de seus empregados com o conhecimento e tolerância daquele, mediante fatos, ordens ou palavras, repetida e prolongada no tempo, com o fim de desacreditar e isolar o trabalhador, que pode chegar inclusive a deteriorar sua saúde, com o objetivo de conseguir um abandono do trabalho, produzindo um dano progressivo e contínuo com a sua dignidade.

Nesse contexto, esse assédio psicológico pode ser produzido pelo empresário ou pelos superiores hierárquicos do empregado, como também aqueles que possuem a mesma igualdade de cargo ou até mesmo os inferiores, que por consentimento do chefe exercem essa violência. São condutas, ações praticadas no ambiente laboral com o consentimento expresso ou tácito do empregador, de maneira a negligenciar as suas responsabilidades com os seus prepostos e com um ambiente laboral digno e seguro. Afinal, é resguardado a todos o princípio da dignidade humana, elencando na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988.

Assim, pode-se entender que o assédio moral laboral é uma forma de comportamento negativo entre os trabalhadores, os superiores hierárquicos e seus subordinados, pelo qual a pessoa ou as pessoas direcionadas são rotineiramente humilhadas, inferiorizadas. Deste modo, colocando-as em uma posição desconfortável e desgastante, tornando-se o ambiente desagradável e sem condições de exercer suas atividades naquele local.

O assédio moral no ambiente do trabalho adquire suas características próprias, considerando a localidade de sua ocorrência e as consequências que podem resultar e as partes envolvidas. A relação entre empregador e empregado é regida pelo contrato de trabalho e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em conjunto com as demais leis trabalhistas e os direitos inerentes à personalidade e ao trabalho, previstos na Constituição de 1988. Nesse

sentido, o empregador tem o dever de cooperar, gerenciar, controlar e organizar os fatores de produção e esses exercícios são fundamentais na execução de um empreendimento.

Desses fatores essenciais ao funcionamento de uma empresa é que surge o dever de organização e comando aos empregados, ditando-se ordens, regras e orientações, as quais o trabalhador não pode se impor e não executar. Desde que estejam de acordo com os limites do contrato, respeitando a dignidade da pessoa do trabalhador, como menciona Riva Sanseverino (1976, p. 47):

A subordinação deve ser entendida em sentido de qualquer forma compatível com a liberdade e dignidade da pessoa e da personalidade do trabalhador. [...]
A subordinação não incide por certo sobre a pessoa e personalidade do trabalhador, estando, como efetivamente limitada à execução da prestação de trabalho. O trabalhador é subordinado apenas e enquanto deve conformar sua prestação aos critérios diretivos estabelecidos pelo empregador e, em geral, às exigências técnicas-administrativas da empresa. Ademais, tal subordinação não tem caráter permanente, mas está limitada ao tempo, vale dizer, pelo horário fixado para a prestação de trabalho.

Deste modo, uma das principais finalidades das normas do Direito do Trabalho é garantir melhores condições aos trabalhadores, ou seja, assegurar o direito à cidadania e à dignidade das partes envolvidas nessa relação: empregado e empregador. A ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho pode ser praticada por empregados, empregadores ou ainda terceiros, sempre com o objetivo de prejudicar a vítima, possuindo inúmeras condutas diversas, e indo de encontro aos princípios do direito do trabalho.

Desta feita, aborda-se também a classificação mais utilizada do assédio moral laboral, ou seja, a do Leymann (LEYMANN, H., *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 47), o qual considera que existem quatro espécies de assédio: vertical descendente, horizontal, vertical ascendente, misto e, por último, o assédio moral institucional. Por primeiro explica-se o assédio vertical descendente, o qual acontece partindo de um superior hierárquico contra um ou mais empregados a ele subordinados.

Nesse sentido, todas as situações de assédio moral descendente apresentam um denominador em comum, ou seja, a utilização abusiva do poder hierárquico. Deste modo, é o tipo que mais acontece nos dias de hoje, devido à moderna organização do trabalho, a qual prioriza a produtividade e competitividade, exigindo-se assim uma parcela exacerbada de responsabilidade dos empregados. Nesse contexto, o entendimento de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 112) sobre o tipo mais grave de assédio moral laboral: “[...] a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências mais graves sobre a saúde

do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar uma solução do problema.”.

Portanto, esse tipo de assédio é o mais grave que pode acontecer, uma vez que força a vítima assediada a optar pela rescisão do contrato ou pedir transferência para outra localidade. Todavia, na maioria das vezes o assediador prefere que a vítima continue na empresa, pois assim consegue continuar manipulando-a com condutas perversas.

Desta feita, é caracterizado o assédio moral horizontal aquele praticado por um ou vários empregados contra um colega ou colegas do mesmo nível hierárquico. Nesse sentido, esse assédio acontece quando os demais colegas tentam impor regras do grupo a um indivíduo, não aceitam alguma das suas características, como religião, sexo, nacionalidade e posicionamento ou até mesmo uma certa concorrência por cargos. Márcia Novaes Guedes (2005, p. 36) conceitua e caracteriza esse tipo de assédio moral:

A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos.

Conclui-se que o empregador também é responsável nesse tipo de situação, pois não intervém para cessar esse assédio moral entre os empregados, enquanto a produtividade da empresa não for prejudicada, caracterizando-se abertamente a sistemática hodierna do trabalho.

A espécie vertical ascendente, não é muito comum de acontecer, mas é quando um ou mais colegas pratica o assédio em face do empregador, ou seja, superior hierárquico. Nesse sentido, acontece quando os empregados já estão estabilizados na empresa e acontece essa troca dos superiores hierárquicos, dos chefes, trazendo inúmeras modificações e estabelecendo novas regras. Nesse mesmo raciocínio leciona Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 76):

Referida modalidade de assédio pode ser decorrente, por exemplo, de uma fusão entre empresas, em que funcionários passam a estar submetidos a um novo chefe, que não está familiarizado com a organização laboral do local, ou quando o superior hierárquico, em função da tenra idade, não consegue manter a autoridade sobre seus subordinados.

A quarta espécie, a mista, ocorre quando a agressão parte do superior hierárquico e logo depois os demais colegas começam a praticar também, justificando medo de se tornarem as próximas vítimas. Nessa modalidade a vítima é assediada por duas ou mais pessoas ao mesmo tempo, uma delas se tratando de assediador horizontal (mesmo nível hierárquico) e outra é o assediador vertical (superior hierárquico). Nesse sentido exemplifica Paulo Eduardo Vieira de

Oliveira (2013, p. 54): “Geralmente ocorre em empregos onde há excesso de competitividade interna (áreas relacionadas a vendas, por exemplo, em que a pressão por resultados é permanente) e ainda quando ocorre um mau gerenciamento de recursos humanos.”.

Por conseguinte, a última espécie é o assédio moral institucional, que acontece quando a agressão já está enraizada na empresa e de que nada adianta a troca de chefia ou da direção, que qualquer superior hierárquico que ingressar na empresa continuará assediando os empregados. Com a finalidade de engajamento subjetivo de todo ou grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. Nesse sentido leciona Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2013, p. 54): “O trabalho humano moderno se encontra ameaçado em face dos impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho.”.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição da República asseguram aos trabalhadores um trabalho decente, ou seja, a garantia do mínimo constitucional, a preservação da dignidade da pessoa humana, respeitar os valores sociais dos trabalhadores, a proteção dos direitos fundamentais e entre outros direitos que possam garantir um ambiente agradável e produtivo a esses indivíduos e caso isso não ocorra há o direito a reparação por danos morais.

1.2 SUJEITOS E BEM JURÍDICO TUTELADO AFETADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, RELACIONADOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E HUMANOS

Os sujeitos implicados no assédio moral são, em tese, o assediante, por ora agressor, e o assediado, ou vítima, embora essa relação não precise ser necessariamente individual, uma vez que possa existir também na forma coletiva. Embora seja excepcional, o assédio moral pode incidir em face de um grupo de trabalhadores de mesmo nível hierárquico, afetando, assim, mais de um trabalhador.

É praticamente impossível conceituar o assediante, autor da conduta e saber ao certo o que ele deseja, o que passa por trás de cada conduta. Os motivos que levam à prática do assédio moral são muito subjetivos e na maioria das vezes o agressor não demonstra o que realmente quer com a prática desses atos.

Essas situações de tortura, opressão ocorrem aos poucos, rotineiramente corroendo devagar, atingindo o mais importante e ao mesmo tempo o mais fraco ponto de todas as vítimas, a moral, a autoestima. A finalidade é aniquilação moral da vítima, sofrimento, causando-se

prazer ao agressor. Para complementação releva destacar o entendimento dessas condutas para Hirigoyen (2003, p. 68):

[...] tenta levar sua vítima a agir contra ele para denunciá-la a seguir como “má”. O que importa é que a vítima pareça responsável pelo que acontece. O agressor serve-se de falha do outro – uma tendência depressiva, histérica ou uma falha de personalidade – para caricaturá-la e levá-la a descrer de si mesma. Induzir o outro ao erro permite criticá-lo e rebaixá-lo, mas acima de tudo, dá-lhe uma imagem negativa de si mesmo e reforça assim a culpa.

Deste modo, não se sabe definir por certo o motivo que leva o assediante a tomar certa atitude, praticar essas condutas danosas à vítima, a qual se sente inferiorizada e prejudicada no ambiente laboral. Destarte, esse autor pode ser tanto um superior hierárquico, como próprio colega tentando menosprezar os demais, afetando psicologicamente.

Conforme entende Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2006, p. 342) em poucas palavras, “no tocante ao perfil do assediador, entende que indagar os motivos que o levam a agir de forma tão violenta, nos remete aos caminhos da ética e da moral”. Nesse sentido, assediador age por impulsos negativos e sem refletir muito, revelando seu lado perverso e sem caráter.

Ademais, deve-se analisar ainda que esse agressor pode ser o empregador, que é o mais comum de acontecer, assédio vertical descendente, mas pode acontecer também entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico, assédio horizontal. E, ainda, além dos danos causados à vítima, tanto materiais como morais, como na saúde e na própria relação de trabalho, a empresa também é responsabilizada por essas condutas, uma vez que é de sua total responsabilidade tudo que acontece dentro do ambiente de trabalho (art. 2º da CLT e o já citado art. 932, III, do Código Civil).

Esse ambiente totalmente desequilibrado afeta a vítima, fazendo-a criar sentimentos ruins diários, como o medo, o abandono, a pressão, a culpa e a perseguição. Nesse sentido, são esses sentimentos que fazem com que a vítima se sinta culpada por toda agressão moral, uma vez que o agressor faz com que ela se sinta assim. São condutas que geram inúmeras consequências no ambiente laboral, tanto como a má produtividade e competitividade negativa como problemas pessoais e de saúde, atingindo a vítima e, também, o próprio desempenho da empresa.

O ambiente de trabalho deveria ser aquele em que as pessoas sintam vontade de trabalhar, de aprender juntos e de uma produtividade positiva e não um ambiente desconfortável. Deste modo, o *caput* do artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil menciona:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Nesse sentido, é direito dos empregados um ambiente favorável de trabalho, dando condições a uma existência digna em todos os aspectos da vida humana. Deste modo, priorizando um ambiente digno e sadio, onde os trabalhadores possam colocar em prática suas experiências, aprender, ensinar, produzir de uma forma positiva e acrescentar na empresa.

Por conseguinte, no artigo 200, inciso VIII da CF menciona também que ao sistema único de saúde compete colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Nesse sentido, é assegurado aos trabalhadores esse ambiente ecologicamente equilibrado, tanto nas normas constitucionais, trabalhistas, como nos princípios.

O assédio moral laboral não é uma novidade da sociedade hodierna, por mais que infelizmente tenha se intensificado mais agora, iniciou-se juntamente com o começo da jornada de trabalho, em sociedade, em grupos. Porém, felizmente com o passar do tempo, essas condutas de assédio começaram a ser questionadas, as quais antigamente eram tidas como normais. Assim, passa-se a perceber, ao menos, que essas condutas iam contra os direitos dos trabalhadores, não respeitando o mínimo existencial constitucional, ou seja, a garantia da dignidade da pessoa humana.

O assédio moral laboral viola pelo menos dois princípios fundamentais da Constituição da República: o da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, previstos no seu art. 1º, incisos III e IV. Em especial no contexto trabalhista, não é admissível que o empregado se sujeite psicologicamente ao empregador, por motivos financeiros. Ademais, o que se espera nesse ambiente é o respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, o que não pode se confundir com valores econômicos. Assim, Alexandre de Moraes (2004, p. 52) traz o seu entendimento a respeito da dignidade humana:

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Uadi Lammêgo Bulos (BULOS, U., *apud* GUNTHER, L., ALVARENGA, R., BUSNARDO, 2016, p. 16) explica a relação da teoria dos direitos fundamentais em conjunto ao princípio da dignidade da pessoa humana:

Os direitos fundamentais são essenciais, porque sem eles a pessoa humana não se realiza, não convive, e, em alguns casos, nem sobrevive. Como ficariam a igualdade, a legalidade e o respeito à dignidade, a tutela do patrimônio sem a constitucionalização, em bases legísláveis sólidas, desses direitos impostergáveis da pessoa humana?

A aplicação da teoria dos direitos fundamentais no âmbito trabalhista significa reconhecer a necessidade de garantir a proteção dos direitos individuais do empregado, em especial a limitação do poder hierárquico, buscando sempre um ambiente digno e equilibrado. Portanto, pode-se dizer que deve ser respeitada a existência de um mínimo ético, o qual deve ser observado no ordenamento jurídico e nos ambientes em gerais, tais como: vida, saúde, integridade física e personalidade. É evidente essa transformação e evolução do trabalho e necessitando-se assim que essas questões relacionadas à proteção e direitos dos empregados sejam analisadas e reconhecidas.

Assim, importa abordar a violação dos direitos humanos na relação e no ambiente laboral. Dentre muitos direitos, os direitos humanos incluem direito à vida e à liberdade, tanto ela de expressão ou de opinião, o direito à educação e o direito ao trabalho, a todos sem qualquer discriminação. Ademais, entende-se como direitos fundamentais, o conjunto de direitos e garantias inerentes à pessoa e cujo objetivo maior é assegurar a dignidade da pessoa humana, garantidos na Constituição.

Por conseguinte, qualquer pessoa pode ser titular de direitos fundamentais, independentemente de cor, sexo, opção política ou religiosa, mas sim pelo simples fato de ser humano, esses direitos já lhes são assegurados. Ademais, na condição de trabalhador, a própria Declaração Universal de Direitos Humanos elenca esses direitos ao trabalhador, garantindo um ambiente sadio e equilibrado para uma boa produtividade, conforme previsão do artigo 23, menciona:

- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

No ordenamento jurídico nacional, o direito ao trabalho foi elevado à condição de normas constitucionais, ou seja, elencadas também na Constituição da República de 1988, ao lado dos direitos fundamentais, como a vida, a liberdade, a saúde, garantindo-se assim a segurança de todos os direitos humanísticos, oferecendo condição para uma vida digna e sadia.

Nesse sentido, pode-se mencionar alguns atentados a dignidade da vítima, causando humilhação, em frente aos demais colegas de trabalho, conforme descreve Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2013, p. 38):

- I- Difundir boatos falsos e calúnias infundadas sobre a vítima;
- II- Desprezar a vítima, humilhando-a e ridicularizando-a com o intuito de desmoralizá-la;
- III- Menosprezar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- IV- Atribuir a vítima problemas psicológicos, tratando-a como se fosse especial;
- V- Caçoar da forma que a vítima anda ou até mesmo se veste;
- VI- Criticar a vida privada da vítima;
- VII- Obrigar a vítima a realizar tarefas humilhantes;
- VIII- Criticar as origens ou nacionalidades da vítima;
- IX- Criticar as crenças religiosas ou das convicções políticas da vítima;
- X- Utilizar da injúria ou difamação a vítima;

Nesse sentido, elencando acima algumas condutas que constantemente são praticadas pelos agressores, por ora autores do assédio moral. São atos que violam os direitos dos trabalhadores, desde o principal e básico dignidade da pessoa humana até os demais direitos inerentes a esses empregados.

Luiz de Pinho da Silva (2004, p.102) menciona “Há a necessidade de que a conduta seja prolongada e reiterada no tempo, afinal, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato isolado ou esporádico capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral à vítima”. Todavia, não quer dizer que não aconteça um ato isolado e esse caracterizando-se um trauma psicológico, entretanto essa conduta danosa não pode ser considerada como assédio moral.

No entanto, pode-se dizer que é propriamente um conjunto de atos, interdependentes entre si, para persecução de sua finalidade destrutiva do trabalhador, alvo deste processo desumano. Essa interferência afeta diretamente na vida do assediado, ocasionando graves danos à sua saúde mental e física, que podem evoluir para uma incapacidade laborativa, o desemprego, ou mesmo a morte por doença ou até suicídio.

Deste modo, finalizando que o arco temporal deverá ser tal que cause um impacto real da verdadeira perseguição pelo assediador. Afinal, nas palavras de Hirigoyen (2001, p. 36),

“[...] cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave, mas o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.”.

Portanto, o assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, afetando diretamente a pessoa do empregado, seja na esfera pessoal, na profissional, bem como prejudica a própria empresa. Deste modo, o assédio moral constitui um fenômeno antissocial e antijurídico relevante para o direito, uma vez que viola o dever jurídico traçado pela norma jurídica, visando delimitar o agir humano e pacificar as relações na sociedade, em busca de um equilíbrio e bem comum.

Dessa forma, necessário abordar as consequências e responsabilidades do reconhecimento do assédio moral.

2 O DIREITO DE REGRESSO DA EMPRESA CONTRA O AUTOR DO DANO

Nesse capítulo será abordado sobre as responsabilidades de modo geral no ambiente de trabalho, em especial nas relações entre empregados e empregadores, relacionando ao tema do assédio moral. Deste modo, como já mencionado anteriormente a respeito do assédio moral, nesse tópico apresentar-se-á sobre as sanções aplicadas ao verdadeiro autor dos danos e casos aplicadas aos empregadores, falar-se-á sobre o direito de regresso em face ao referido assediador. Ademais, será exaurido e concluído o tema neste capítulo, elencando jurisprudências e notícias sobre o referido assunto e esclarecendo melhor sobre o direito de regresso em face do verdadeiro autor das condutas.

2.1. RESPONSABILIDADES NO AMBIENTE LABORAL: CONCEITOS GERAIS, OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR E O DIREITO DE REGRESSO EM FACE DO AUTOR DA CONDUTA

A responsabilidade civil surge quando ocorre um descumprimento obrigacional, estabelecido em contrato ou por desobediência de uma normativa. Conforme leciona Sílvio Venosa, (VENOSA, S., *apud* SIMM, Z., 2008, p.198), “em princípio, toda atividade que acarreta um prejuízo gera responsabilidade ou dever de indenizar”, acrescentando ainda que “o termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio jurídico”.

Nesse sentido, ratifica-se que a responsabilidade civil é a obrigação da pessoa física ou jurídica de reparar um dano causado por suas condutas que violaram um dever jurídico existente

de não violar, podendo ele ser expresso ou não na legislação. Ademais, Enoque Ribeiro dos Santos (1998, p. 40) aborda sobre essa temática de responsabilidade civil, nas relações de trabalho:

A proteção da personalidade adquire especial dimensão, tanto por sua primordial importância – dado caráter pessoal, infungível e duradouro da relação de emprego, como por ter sido objeto de uma garantia jurídica especial, fundada nos princípios da proteção do empregado e da continuidade da relação de emprego, como esteio maior no princípio universal da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, os sujeitos na relação de trabalho possuem inúmeros direitos que lhe são assegurados, desde a mínima garantia da dignidade da pessoa humana até os direitos fundamentais, humanos. Assim, caso ocorra uma violação a esses direitos, o agente causador do dano tem a obrigação de repará-lo. É importante mencionar a distinção de responsabilidade civil subjetiva e objetiva, com propósito de direcionar o entendimento desta última, uma vez que é essa a obrigação entre empregador e seus empregados, direcionando ao assunto assédio moral no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, existem duas responsabilidades que serão utilizadas no ambiente laboral, quando acontecer descumprimento dos direitos existentes, a aquiliana ou extracontratual e a contratual. A primeira refere-se aos direitos que não estão previstos nas normas trabalhistas, ou seja, quando não se mencionam de assuntos como: férias, salários, verbas rescisórias. Posteriormente, a segunda quando tratar de direitos que foram previstos no contrato de trabalho, acordado e estabelecido no início do período do empregado na empresa.

Nesse contexto, não há uma definição concreta de qual dessas responsabilidades deve ser usada no ambiente trabalhista, uma vez que a utilização de uma não faz a exclusão da outra. Ao exemplo da lição mencionada por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2016, p. 26-7):

Na responsabilidade civil aquiliana, a culpa deve ser sempre provada pela vítima, enquanto na responsabilidade contratual, ela é, regra, presumida, invertendo-se o ônus da prova, cabendo à vítima provar, apenas, que a obrigação não foi cumprida, restando ao devedor o *onus probandi*, por exemplo, de que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do elo de causalidade.

A responsabilidade subjetiva é aquela baseada na culpa genérica, incluindo o dolo, vontade, culpa e é considerada como regra geral no ordenamento jurídico brasileiro. Já a responsabilidade objetiva é aquela prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, ou

seja, quando houver violação aos direitos de outrem, o indivíduo será responsabilizado independentemente de comprovação de culpa.

A responsabilidade civil objetiva por atos de terceiros, previsto no artigo 932, do Código Civil de 2002, elenca hipóteses em que a responsabilidade recai por atos de terceiros em face da relação obrigacional, conforme mencionado abaixo:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

- I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
- II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;
- III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
- IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;
- V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Deste modo, a responsabilidade em questão é a prevista taxativamente no inciso III, ou seja, a responsabilidade do empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Nesse sentido, não necessita de comprovação de vínculo de emprego, uma vez que presente a relação interpessoal entre as partes.

Nesse sentido, o artigo 933 do CC ratifica que a responsabilidade independe de culpa, aplicando-se assim a teoria do risco-criado. Nesse sentido, essa culpa é sobre o autor da conduta e o empregador responsável, quando forem pessoas distintas, ou seja, este será responsabilizado pela conduta dos prepostos, mesmo que não tenha participado do ato ilícito, caracterizando-se assim uma responsabilidade objetiva.

Desta maneira, o processo de responsabilização desenvolve-se aplicando a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos. Assim, sendo a vítima assediada, independente de quem for a culpa, a empresa responde objetivamente. Entretanto, havendo culpa do assediador (sendo este empregado da empresa), devidamente comprovada, poderá haver direito de regresso.

Ademais, é necessário analisar detalhadamente a diferença entre culpa presumida e responsabilidade objetiva, uma vez que ambas possuem o ônus da prova invertida, ou seja, o autor não precisa comprovar a culpa na conduta do réu. No entanto, uma diferença marcante entre elas é que a culpa presumida, se o réu provar que não agiu com culpa, se exime da responsabilidade. Nesse sentido, leciona Sérgio Cavalieri Filho (2003, p.200) “a culpa via de

regra é presumida e cabe ao agente o ônus da prova de que não atuou om culpa, e na extracontratual dá-se ao inverso”.

Portanto, fica evidente que o empregador será responsabilizado pelas condutas errôneas do seu preposto, as quais podem configurar assédio moral no ambiente laboral. Assim, quando o autor destas condutas não for o empregador e sim o empregado, próprio colega de trabalho da vítima, ocupando o mesmo nível hierárquico, o empregador em primeira percepção será responsabilizado (responsabilidade objetiva). Entretanto, poderá ingressar com uma ação de regresso em face do verdadeiro autor do assédio, responsabilizando-o com as devidas sanções previstas, quando comprovar sua culpa ou dolo (responsabilidade subjetiva neste caso).

2.2. DIREITO DE REGRESSO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2019 A DEZEMBRO DE 2020

Ainda que não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral laboral e suas consequências derivam diretamente da Constituição da República de 1988, consoante sopesado anteriormente. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho refere-se à jurisprudência como fonte normativa complementar:

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.

Deste modo, as empresas responderão pelas condutas consideradas como assédio moral entre os empregados no ambiente de trabalho, conforme normas constitucionais, do Código Civil e trabalhistas. Nesse sentido, a empresa possui o direito de regresso em face ao empregado assediador, autor da conduta, requerendo-se assim o ressarcimento do montante pago-a título de indenização à vítima, pelo simples fato de ser responsável legal do assediante. Destarte, não é algo recorrente no ambiente trabalhista, mas é uma possível via para solução das empresas, com fundamento nos artigos do Código Civil, abaixo reproduzidos:

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 dele;

Art. 934. 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.

Se a responsabilidade do empregador mencionado no Código Civil pode ser usada na área trabalhista (com fundamento no art. 8º da CLT)), assim como também o direito de regresso, ou seja, a possibilidade do empregador do ressarcimento dos valores efetuados à vítima, empregado. Deste modo, o ônus da prova é de responsabilidade da parte legítima, quer seja, a empresa de alegar e comprovar que o empregado agiu com culpa em face ao seu colega de trabalho. Nesse sentido, com base no conceito descrito por Cristiano Chaves Farias, Nelson Rosenvald e Felipe Peixoto Braga Netto (2017, p. 559):

Havendo responsabilidade por ato de outrem, há, em regra, em favor de quem pagou pelo dano, previsão legal de ação de regresso. Lembremos que só respondemos, em princípio, por atos próprios. A responsabilidade civil por conduta alheia é exceção e deve estar prevista ou lei ou defluir dos princípios normativos. Quando a lei, fundada em critérios de razoabilidade, impõe o dever de responder civilmente por ato de outrem, busca fundamentalmente proteger a vítima. Para evitar que a vítima se veja em situação de desamparo (sem que o dano seja ressarcido ou compensado), imputa-se, em certos casos, a responsabilidade a quem, embora não seja o autor do dano, tem, com ele, relações que pareceram ao legislador bastantes para criar o liame de responsabilidade.

Nesse contexto, o empregador pagador da indenização possui o direito de ressarcimento em face ao verdadeiro autor da conduta do assédio moral no ambiente trabalhista. Assim, como qualquer outra ação, devem ser comprovadas todas as alegações formuladas, como provas documentais junto à demanda. Importante ressaltar, também, que a empresa tomou todas as medidas necessárias para coibir a prática dessas condutas relacionadas ao assédio moral, tais como orientações, fiscalizações e normas internas da empresa proibindo esse tipo de violência. Assim conforme Caio Mário da Silva Pereira (2018, p. 396) menciona sobre o direito de regresso:

Cabe ao que pagar a indenização, por efeito da sentença condenatória, o direito de regresso contra quem der causa ao ressarcimento à vítima. Assim é que o patrão, amo ou comitente, condenado como incurso na disposição do art. 932, III, do Código Civil recobra do empregado, serviçal ou proposto, por cuja culpa for demandado. O mesmo, posto que menos frequente, nas diversas hipóteses do mesmo artigo.

Por conseguinte, são inúmeras condutas praticadas no ambiente de trabalho entre empregado e chefe, entre colegas, esta analisada mais a fundo, que caracterizam o assédio moral laboral, danificando o ambiente e a própria relação interpessoal destes. Nesse sentido, a seguir

uma decisão julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, tendo como Relatora Rosane Serafini Casa Nova, na data de 08 de junho de 2020:

RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS E DA RECLAMANTE (Matéria comum). INDENIZAÇÃO POR DANO/ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO ARBITRADO. Demonstrado nos autos a exposição da parte autora a situações constrangedoras ou humilhantes no ambiente de labor, decorrentes de conduta ilícita praticada por superiores hierárquicos, ofensiva à honra e à moral da trabalhadora, é devida a indenização por dano moral pretendida, mantendo-se a sentença, no aspecto, inclusive quanto ao valor arbitrado na origem a esse título, porquanto adequadamente fixado à luz das circunstâncias verificadas no caso concreto e em atenção aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Negado provimento aos recursos. (BRASIL, 2020-a).

O caso elencado assim retrata ações praticadas por superiores hierárquicos que podem ser caracterizadas como assédio moral, tais como: não tratar bem os prepostos, xingamentos, arrogância, entre outras situações constrangedoras das quais as empregadas passavam e não podiam reclamar, com medo de serem demitidas. A decisão do quantum indenizatório ficou reconhecida em primeiro grau, ficando constatado e comprovado as situações humilhantes das quais as reclamantes eram submetidas no próprio ambiente de trabalho.

Ademais, na seguinte jurisprudência também do TRT4, compreenderá a respeito do direito de ressarcimento, tendo como Relatora a Desembargadora Denise Pacheco, em 14 de março de 2019:

Trabalhador portuário avulso. Meio ambiente do trabalho. Condições degradantes. Dano moral. Demonstrado que o reclamante laborava em condições degradantes, em virtude do não fornecimento de água potável; da ausência de local para os TPAs se abrigarem do tempo em caso de intempérie para o início ou reinício da faina; da longa distância percorrida para a utilização de banheiros e consumo de água; da má conservação das instalações sanitárias; e da indisponibilidade das instalações sanitárias para uso após às 18 horas, em afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, resta caracterizada a responsabilidade civil do empregador em reparar os danos morais daí decorrentes. (BRASIL, 2019-c).

Na ementa acima o juízo de primeiro grau condenou os reclamados ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00, por constatar irregularidades quanto aos seguintes aspectos relacionados ao ambiente do trabalho: fornecimento de água potável; local para os TPAs se abrigarem do tempo em caso de intempérie para o início ou reinício da faina; e distância percorrida para a utilização de banheiros e consumo de água. Deste modo, sem a garantia do mínimo existencial para proteção desses trabalhadores, a responsabilidade de indenização, por ora, recaiu totalmente sob a Superintendência do Porto do Rio Grande.

Na decisão proferida pelo juiz, fica evidenciado que a parte ré Superintendência poderá ingressar com ação de direito de regresso em face ao Órgão de Gestão Mão de Obra Trab. Port. Avul. Porto RGDE, uma vez que foi essa a responsável por toda omissão dos direitos dos trabalhadores, deixando-os passar inúmeras necessidades no ambiente de trabalho. Nesse sentido, por se tratar de controvérsia voltada ao meio ambiente de trabalho, oportuna a seguinte lição do Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 142):

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Nessa perspectiva, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI). Como assevera José Afonso da Silva, 'o problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade da vida humana, senão a própria sobrevivência do ser humano.

Nessa linha de análise jurisprudencial, menciona-se mais uma jurisprudência em que cabe o direito de regresso em face ao verdadeiro autor das condutas, com Relatora Rosane Serafini Casa Nova, em julgamento levado a efeito no dia 01 de dezembro de 2020 (BRASIL, 2020).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. QUANTUM INDENIZATÓRIO DO DANO MORAL. Revelando-se adequado o valor da indenização por dano moral arbitrado na origem, fixado à luz das circunstâncias verificadas no caso concreto e em atenção aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há falar em redução/majoração do quantum indenizatório, não merecendo guarida os recursos das partes. Negado provimento aos recursos.

No tocante ao quantum indenizatório do dano moral acima, reconhece coerente e adequado o valor da indenização por dano moral arbitrado na origem, fixado à luz das circunstâncias verificadas no caso concreto e em atenção aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há falar em redução/majoração do quantum indenizatório, não merecendo guarida os recursos das partes. Negado provimento aos recursos. Ademais, nesse sentido apresenta-se a decisão abaixo abordando também do direito de regresso, com o Relator Marcelo Jose Ferlin D' Ambroso, na data de 22 de abril de 2020 (BRASIL, 2020-b).

EMENTA DANO MORAL. LIMPEZA DE SANITÁRIOS DURANTE O USO PELOS TRABALHADORES. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. A imposição de que a trabalhadora higienizasse os sanitários durante o uso pelos trabalhadores da ré (inclusive na presença de colegas do sexo masculino despidos), implica violação da honra e imagem da trabalhadora, configurando

assédio/dano moral, cuja responsabilização prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano in re ipsa). Empregada vítima de chacota em face da circunstância em que era realizada a limpeza dos sanitários. Indenização por danos morais devida. PLANSERVICE E CGTEE. LESÃO OCUPACIONAL. TRABALHO DESENVOLVIDO NA FUNÇÃO DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DE LIMPEZA. TENOSSINOVITE EM PUNHO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA DO ENFOQUE DE DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. NEXO DE CAUSALIDADE RECONHECIDO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS CABÍVEIS. 1. A teoria do Enfoque de Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho. 2. O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, dispõe que, "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores". 3. A atividade explorada pela tomadora CGTEE apresenta CNAE 3514-0/00 (geração e distribuição de energia elétrica) e possui grau de risco 3, para acidentes e doenças ocupacionais, consoante Classificação Nacional de Atividades Econômicas do Anexo V do Decreto 6.957/2009, o que permite a imputação objetiva empresarial, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. 4. Igualmente presente o Nexo Técnico Epidemiológico, observado o CNAE8211-3/00 da empregadora PLANSERVICE e a patologia (CID 10 M65), nos moldes da Lista C, do Anexo II, do Decreto acima citado, na forma do § 3º do art. 337 (o qual indica a entidade mórbida e as classes de CNAE, incluídas todas as subclasses cujos quatro dígitos iniciais sejam comuns), tudo a atrair a responsabilização objetiva pelo risco da atividade, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC, c/c Anexo V do Decreto 6957/09 e Lei 12009/09. 5. Responsabilização subjetiva da empregadora e da tomadora, igualmente cabível, pela ausência de documentação ambiental obrigatória, bem como pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, no âmbito internacional e nacional, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de lesionamento), a existência de dano (lesão à integridade física da trabalhadora) e o nexo de causalidade entre o labor e o dano causado. 6. Indenizações por danos morais e materiais plenamente cabíveis no caso. Todavia, esta Turma julgadora, por maioria, nesta composição, entendeu pela manutenção da sentença no tópico. DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, §2º, DA LEI 8213/91. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Tendo em conta que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, §2º, da Lei 8213/91, como também a desconsideração de risco na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85 e arts. 5º, II, e 40 do CPP. Todavia, esta Turma julgadora, por maioria, nesta composição, entendeu pela manutenção da sentença no tópico.

Por conseguinte, conforme analisado em casos jurisprudenciais e análises de doutrinas sabe-se que há possibilidade do direito de ressarcimento dos valores trabalhistas, mas não aconteceu com frequência no período compreendido da referida pesquisa, ou seja, apenas houveram menções da possibilidade do ressarcimento e não a efetiva ação no TRT4. Desta

maneira, elenca-se julgado abaixo ratificando a respeito do assédio e a possibilidade de regresso, com o Relator Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, na data de 18 de maio de 2020 (BRASIL, 2020).

EMENTA ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que há nos autos evidência consistente de prática de conduta antijurídica pela reclamada, capaz de causar lesão à esfera da personalidade da trabalhadora, de modo a ensejar o dever de reparação extrapatrimonial, nos termos dos artigos 5º, V e X, da Constituição da República e artigos 186 e 187 c/c 927 do Código Civil.

Nesse sentido, anexa-se mais uma jurisprudência sobre o referido assunto, com Relator Tânia Regina Silva Reckziegel, no dia 23 de outubro de 2019 (BRASIL, 2019).

EMENTA ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Incumbe à empregadora o dever de reparação dos danos experimentados pelo autor em razão do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, com fundamento nos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, 186, 927, caput, e 932, III, do Código Civil.

Conclui-se que mesmo não sendo muito utilizado o direito de regresso na área trabalhista, há a possibilidade de reconhecimento desse ressarcimento em face ao verdadeiro autor da conduta do assédio. Nesse sentido, as pesquisas no TRT4 foram elaboradas no período de janeiro de 2019 a dezembro de 2020, com palavras chaves, tais como: ação regressiva trabalho, assédio moral e ambiente trabalhista. Nas pesquisas pode-se concluir que há a possibilidade de regressar em face ao assediador, houveram menções a esse direito, mas não efetivamente uma jurisprudência do caso concreto de regresso.

Portanto, os empregadores possuem primeiramente uma responsabilidade objetiva face seus prepostos, sem necessidade de comprovar culpa nem tampouco ligação com o fato. Por conseguinte, se esse assédio moral acontecer entre os próprios colegas de trabalho, ou até mesmo por alguma empresa terceirizada responsável, essas terão obrigação de reparar o dano causado a outrem, ou seja, se a empresa for responsável e ter efetuado o pagamento dos valores poderá ingressar com uma ação de regresso, na área trabalhista, requerendo o ressarcimento total dos valores. Por fim, a garantia do mínimo existencial comum e da dignidade da pessoa humana são direitos inerentes e basilares no cotidiano dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo analisar as responsabilidades das empresas e o direito de regresso em face aos empregados, em relação ao assédio moral laboral e suas

consequências, a partir da legislação geral, doutrinas e jurisprudências. Nesse sentido, a partir de estudos por meio do método de abordagem dedutivo, iniciou-se dos estudos gerais para análise de casos, atingindo-se assim uma conclusão.

Foram utilizados três métodos de procedimentos, os quais são: o comparativo, haja vista a necessidade de realizar comparações com a finalidade de expor as semelhanças e as divergências, nas doutrinas e nas decisões jurisprudências do TRT4. O segundo foi o monográfico, consistindo na exposição de determinados ambientes de trabalhos, dos perfis dos empregadores, dos empregados, das condutas e omissões, com o objetivo de obter um resultado generalizado.

A terceira organização foi as análises jurisprudenciais, as quais consistiam em pesquisar casos antecedentes no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de janeiro de 2019 até dezembro de 2020, com a finalidade de apresentar as decisões que ocorreram o direito de regresso em face ao assediador. Deste modo, sabe-se que nas normas trabalhistas vigentes não há previsão do assédio moral laboral nem tampouco do direito de regresso, tipificando estes como ilícitos.

No primeiro capítulo foi abordado sobre o tema assédio moral no ambiente trabalhista de uma forma geral, ou seja, a historicidade, os conceitos, as espécies, os sujeitos ativos e passivos dessa relação e por conseguinte relacionou-se com os direitos fundamentais e humanos envolvidos nessa relação. Deste modo, é importante ressaltar que essa violência moral nos ambientes de labor sempre existiu, desde o início dos trabalhos em equipes, da competitividade e da busca por alta produção.

Entretanto com o passar dos anos, tem se intensificado cada vez mais, devida modificação da organização do trabalho, a qual prioriza muito a celeridade e produção em massa, negligenciando alguns direitos inerentes e essenciais aos trabalhadores e a proteção do ambiente sadio e equilibrado. Nesse sentido, é direito assegurado a todos os trabalhadores de um lugar tranquilo e que haja proteção máxima de suas garantias, assim como os direitos fundamentais, humanos e trabalhistas.

No segundo capítulo se fez compreender as responsabilidades dos empregadores, da empresa em face aos empregados, na relação interpessoal do trabalho e a respeito do direito de regresso. Deste modo, sabe-se que a responsabilidade da empresa em face aos empregados é objetiva, ou seja, os empregadores serão responsabilizados pelas condutas ilícitas realizadas pelos seus prepostos. Essa responsabilidade é meramente taxativa, prevista no artigo 932, inciso III, do Código Civil, mencionando a responsabilidade dos superiores pelos seus prepostos.

Ademais, na Justiça do Trabalho é bastante comum acontecer dessa forma, ou seja, os empregadores que são condenados ao pagamento de danos morais das condutas dos seus próprios empregados. Isso acontece porque maioria dos trabalhadores ofendidos na relação de assédio moral no ambiente de labor, ajuízam ação trabalhista na Justiça do Trabalho pleiteando indenizações sofridas no interior da empresa.

Desta forma, há possibilidade de os empregadores ingressarem com ação de regresso em face aos seus prepostos, objetivando o ressarcimento do montante pago na indenização. Nesse sentido, o direito de regresso refere-se àquela oportunidade de o responsável legal voltar-se contra o verdadeiro assediador, responsabilizando este pelo dano causado, legalmente amparado pelo artigo 934, do Código Civil.

Ressalta-se que, nesse caso, incumbe aos empregadores o ônus da prova em relação à conduta ilícita do seu empregado, assim como a efetiva proibição desses atos ilícitos e a devida punição ao tomar conhecimento desses fatos. Portanto, cabe mencionar que a empresa deve fiscalizar para que seus prepostos não pratiquem condutas assediadoras, devendo orientá-los e treiná-los nesse sentido. Por fim, destaca-se que quando ocorrer essas condutas configurando o assédio moral, o superior hierárquico responderá pelos atos os seus próprios empregados, podendo ainda ingressar com ação de regresso, objetivando ressarcimento dos valores indenizatórios, situação em que deve provar a culpa do assediador.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2007. Edição E-book.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF. Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20, mai. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do trabalho*, Brasília, DF, out. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10, jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. ROT 0021104-56.2017.5.04.0021. Julgado pela 8ª Turma em 06 dez. 2019-a. Relator Desembargador Marcos Fagundes Salomão Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/sca8SU9bMiWJZruXBx8vvA>. Acesso em 15 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. ROT 0020567-04.2014.5.04.0203. Julgado pela 3ª Turma em 24 abr. 2019-b. Relator Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JO9snYvRqgnyYnvEvAUUpq>. Acesso em 15 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. ROT 0020698-39.2018.5.04.0461. Julgado pela 1ª Turma, em 01 dez. 2020-a. Relatora Rosane Serafini Casa Nova. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Nd0XmDB7q1yQS8amxqsZaA>. Acesso em 23 de jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. ROT 0021071-24.2017.5.04.0811. Julgado pela 2ª Turma, em 22 de abr. 2020-b. Relator Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso. Disponível em:
https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/DdU9b3mXws0MtZmM_IzAtQ. Acesso em 23 de jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. ROT 0020248-24.2018.5.04.0291. Julgado pela 11ª Turma, 07 de maio 2020. Relator Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/l8EV5xAv2LJz-0Wr1IBHLg>. Acesso em 14 de jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. RO 0021651-44.2017.5.04.0006. Julgado pela 2ª Turma, 22 de outubro de 2019. Relator Tânia Regina Silva Reckziegel. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/lbOZZ9krNUiSd5dbCUbBRQ>. Acesso em 14 de jul. 2021.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. São Paulo, SP: Saraiva, 2009.

FARIAS, Cristiano Chaves de. *Curso de direito civil: responsabilidade civil*. Salvador BA: JusPodivm, 2018.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. *Curso de direito civil: responsabilidade civil*. 4. ed. Salvador BA: Ed. Juspodivm, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia; BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria. *Direitos humanos e meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano: tradução de Maria Helena Kühner*. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequência*. São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

PIÑUEL, I. *Mobbing: como sobreviver al acoso psicológico em el trabajo*. Santander: Sal Terrae, 2001.

PEREIRA, Caio Mário da Silva; TEPEDINO, Gustavo. *Responsabilidade Civil*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. *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*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2006.
SANSEVERINO, Luísa Riva. *Curso de direito do trabalho*. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. 2. ed. São Paulo, Leud. 2012.

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

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil: volume único*. São Paulo: Editora Método, 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.