

Agressão moral

Julpiano Chaves Cortez¹

O princípio da dignidade da pessoa humana constitui o reduto intangível de cada indivíduo e, neste sentido, a última fronteira contra quaisquer ingerências externas (I. W. Sarlet)

Sumário: 1. Considerações introdutórias 2. Conceito 3. Responsabilidade 4. Jurisprudência

1. Considerações introdutórias

Agressão, registra o *Dicionário Jurídico*, é o ato de investir contra outrem visando a causar-lhe dano físico ou moral. Ex. **A**, após breve troca de palavras com **B** partiu para agressão, dando-lhe uma bofetada.²

Agressão moral. Direito penal. Aquela que se manifesta mediante ataques verbais, ofensivos e injuriosos contra o ofendido, lesando sua reputação, honra ou dignidade.³

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT): a violência pode ser física e moral, ou psicológica, e revestir formas tão diversas, como a de abusos verbais, agressões físicas – incluindo homicídio, *bullying*, *mobbing* (ou assédio moral), assédio em geral, e estresse mental.⁴

As agressões pontuais manifestam-se por meio de condutas abusivas, hostis e autoritárias; podem ser atitudes, palavras e comportamentos ameaçadores, que constroem, desrespeitam e humilham as pessoas agredidas, podendo provocar consequências emocionais e psicológicas. A OIT define o abuso como todo comportamento que implique o uso indevido da força física ou psicológica, como a agressão verbal.⁵

Os direitos inerentes à personalidade podem ser lesados por atos ilícitos resultantes da agressão moral, do assédio moral ou do assédio sexual.

O assédio compreende, regra geral, a prática insistente e repetitiva de atos ofensivos, diferenciando-se da agressão, ato único e instantâneo, sendo que ambos produzem dano moral. O assédio pode ser moral ou sexual.

O professor *Amauri Mascaro Nascimento* ensina, que tanto o assédio sexual como o assédio moral diferem da agressão moral, ato instantâneo, porque pressupõem reiteração, comportamento, prática que se repete.⁶

O mestre lembra, que o dano moral constitui efeito da agressão moral e do assédio moral ou sexual:

Dano moral, que é o efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual, é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do

¹ Julpiano Chaves Cortez é advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

² MAGALHÃES, Humberto Piragibe. MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Dicionário Jurídico*. 8. ed. Rio de Janeiro: Destaque, 1997, p. 70.

³ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

⁴ SOBOLL, Lis Andrea. EBERLE, André Davi. GOSDAL, Thereza Cristina. SCHATZMAM, Marina. *Situações distintas do assédio moral*. In: GOSDAL, Thereza Cristina e SOBOLL Lis Andrea Pereira (Organizadoras). *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: 2009, p. 43.

⁵ SOBOLL (2009:43).

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 470.

trabalho, não existindo um conceito de dano moral trabalhista, que, assim, vai buscar no direito civil os elementos da sua caracterização.⁷

2. Conceito

Agressão moral é ato único, praticado de forma repentina pelo agressor contra o agredido, por meio de violência física ou verbal, produzindo constrangimento, humilhação e atentando contra os direitos da personalidade, causando dano moral por violação a dignidade da pessoa humana.

Agressão moral é ato único e instantâneo, nas palavras de *Amauri Mascaro Nascimento*, é ato único por si suficiente para causar dano (p. ex., o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou superiores hierárquicos, contra o empregado, salvo em legítima defesa).

Na observação do professor *Amauri*, a diferença entre agressão moral e assédio moral, está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela. O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em uma posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas).⁸

Segundo *Marco Aurélio Aguiar Barreto*, agressão moral é a falta de respeito à dignidade do ser humano, lesivo à honra e à boa fama, como ocorre no caso de assédio moral, mas sem o necessário caráter de reiteração, porque se consuma em ato único e suficiente. É típico do sujeito agressivo, que extrapola os limites e ofende a dignidade de um terceiro, que não precisa ser o escolhido e alvo de perseguição, de modo sistemático e repetitivo. A agressão moral para configurar-se não requer continuidade.⁹

Agressão moral é assédio moral imotivado, como deixa claro *Alexandre Agra Belmonte*:

Assédio moral imotivado é o que não tem uma causa específica. A degradação do relacionamento decorre de atos como grosserias constantes e restrições indevidas à liberdade de expressão, de relacionamento e de comunicação externa e que acabam tornando o ambiente de trabalho como um todo ou em relação ao trabalhador, autoritário, hostil e inseguro.¹⁰

Exemplos de agressão praticada pelo empregador contra empregado, capaz de produzir dano moral: violência física (tapa, bofetada, murro, empurrão, etc.) ou verbal (xingamento, atos de grosseria, atos ou atitudes de incivilidade e outros tantos), salvo em legítima defesa.

Ainda constituem agressão moral, os atos de humilhação e desrespeito ao candidato a vaga de emprego sujeito a testes de seleção.

⁷ NASCIMENTO (2004:466).

⁸ NASCIMENTO (2004:470).

⁹ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 108.

¹⁰ *Apud* Revista LTr 72-11/1331.

A juíza *Márcia Novaes Guedes*, considerando os abusos e humilhações nos testes de seleção, conclui:

O candidato sabidamente recusado no emprego, por reagir a um atentado à sua dignidade moral, tem direito a pleitear indenização por danos morais (art. 5º, X, da C. Federal). Trata-se do dano moral verificado na fase pré-contratual. Lembramos, porém, a acirrada polêmica existente quanto à competência para apreciação do pedido de reparação por dano moral, quando verificado nessa fase do contato. Segundo a lição de *Rodolfo Pamplona*, não se pode admitir a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o dano ocorrido no momento em que acontecem as tratativas para a eventual celebração de um contrato de emprego, pelo argumento dogmático de que inexiste, neste momento, a qualificação jurídica dos sujeitos, qual seja, a condição de empregado e de empregador.

Divergimos dessa posição porque a consideramos presa a um formalismo jurídico que nos dias de hoje já não se justifica. Consideramos relevante para a determinação da competência a conjugação de outros elementos, como, por exemplo, o fato ter se verificado num local de trabalho; os sujeitos envolvidos se relacionaram unicamente para tratar de um contrato de trabalho; a vítima esteve no local por determinação do empregador, razão mais que suficiente para que este se responsabilize por sua integridade física, psíquica e mora.¹¹

3. Responsabilidade

Os direitos da personalidade são tutelados pela Constituição Federal na condição de direitos fundamentais. A violação desses direitos afeta a dignidade da pessoa agredida, comportando a devida reparação pelo agressor (responsabilidade civil).

O dano causado pelo agressor, além de resultar em responsabilidade civil, constitui falta grave, justificadora da resolução do contrato de emprego.

Além disso, o mesmo ato praticado pelo agressor, poderá ter reflexos na área penal.

Portanto, na relação de emprego, ocorrendo o ato ilícito de agressão moral, o agressor responderá pelas reparações civis, trabalhistas e penais.

Como lembra *Amauri Mascaro Nascimento*, a agressão moral, configura justa causa para que o trabalhador dê por rescindido o contrato de trabalho com direito às verbas rescisórias (CLT, art. 483), mais a indenização por dano moral (CF, art. 5º, X; e CC, arts. 12 e 186), esta última pressupondo responsabilidade subjetiva ou aquiliana.¹²

No que se refere à responsabilidade penal, a sanção aplicável depende do enquadramento do ato ilícito (agressão) ao tipo penal correspondente.

Exemplificando: empregador, sem fazer uso da legítima defesa, agride fisicamente o seu empregado, provocando-lhe algumas lesões.

Deste ato agressivo do empregador, resultam as responsabilidades:

¹¹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, pp.98/99.

¹² NASCIMENTO (2004:469).

a) *trabalhista* (verbas rescisórias), devido a cessação do contrato de emprego, por justa causa, cometida pelo empregador (rescisão indireta), art. 483, letra f;

b) *civil*, indenização por dano moral, resultante da lesão à dignidade do empregado, por ofensa aos direitos da personalidade;

c) *penal*, por cometimento de ato de agressão física com lesões corporais (CP, art. 129).

4. Jurisprudência

Agressão física. Preposto do empregador. Dano moral

Ementa: *Agressão física - Preposto do empregador - Dano moral*. Havendo prova inequívoca de que pessoa considerada como preposto do empregador, de forma desmedida e em uso abusivo das próprias razões, agrediu fisicamente o empregado (desferindo-lhe tapa no rosto), à vista de todos os que se encontravam no estabelecimento comercial (restaurante), incorre com seu comportamento, em ato ofensivo à dignidade do trabalhador, sujeitando-se, com isso, à reparação por danos morais. [TRT 3ª Reg. RO 16.422/02 – (Ac. 5ª T.) – Rel. Juiz Emerson José Alves Lage - DJMG 22.2.03, p. 16 – In: FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Dano moral – Múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 142]

Ofensas verbais praticadas pelo empregador contra o empregado. Danos morais. Indenização

Ementa: *Danos morais - Indenização - Ofensas verbais praticadas pelo empregador contra o empregado*. Ofensas verbais injustamente proferidas pelo empregador contra o empregado, em público, diante dos demais colegas, caracterizam a comoção íntima própria do dano moral reparável sendo, assim, passíveis de indenização. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO 00099-2001-97-15-00-7 – (Ac. 5ª T. 020071/03-PATR) – Rel. Juiz Ricardo Regis Laraia - DJSP 18.7.03, p. 69 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 39/2003, p. 300]

Dano moral. Agressões e humilhações. Animosidade entre o ofensor e as testemunhas do reclamante. Dano moral configurado

Ementa: *Indenização por dano moral – Agressões e humilhações – Animosidade entre o ofensor e as testemunhas do reclamante – Recurso ordinário*. Os problemas existentes entre as testemunhas do reclamante e o gerente que proferiu as agressões contra o autor não são suficientes para desconsiderar os depoimentos prestados, ainda mais porque inexistente contradita. Ao contrário, revelam a animosidade com que o preposto da empresa costumava tratar seus subordinados. Comprovado o dano moral, pois os depoimentos das testemunhas do autor corroboraram as assertivas vestibulares, ao passo que os testemunhos produzidos pelo reclamado revelaram-se inconsistentes e conflitantes com as declarações do preposto. Recurso provido, em parte. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 1380-2007-125-15-00-7 – (Ac. 44961/08-PATR, 3ªC.) – Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza – DOE 1.8.08, p. 85 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 43/2008, p. 339]

Dano moral e material. Agressão física da empregada ocorrida no ambiente e horário de trabalho por outro empregado da reclamada. Responsabilidade objetiva do empregador

Ementa: *Recurso de revista — Indenização por danos morais e materiais — Agressão física da empregada ocorrida no ambiente e horário de trabalho por outro empregado da reclamada — Responsabilidade objetiva do empregador* — O Tribunal Regional manteve a r. sentença após analisar minuciosamente as provas constantes dos autos, que o levaram à conclusão inequívoca de que não foi comprovada a culpabilidade do empregador na agressão física sofrida pela reclamante, sua empregada, por outro empregado seu, no local e no horário de trabalho. Deixou, registrado que o empregador tomou as providências cabíveis ao caso, no sentido de emitir a CAT (Comunicado de Acidente do Trabalho) informando o ocorrido ao INSS; houve acompanhamento da reclamante pelo seu chefe, logo após o incidente, até o IML para exames físicos; além de proceder a apuração do ocorrido por meio de Comissão de Sindicância, não

havendo que falar em ato omissivo da reclamada. Nesse contexto, para chegar-se à conclusão diversa do entendimento a que chegou a Corte de origem, soberana na análise das provas constantes dos autos, seria necessário a reavaliação de todo o conjunto probatório, que impedido pela Súmula n. 126, em face de sua natureza extraordinária, restando inviável, ainda, a análise da questão pelo critério de divergência jurisprudencial. Portanto, não havendo comprovação nos autos da culpabilidade do empregador, não há falar em indenização por reparação de danos, permanecendo incólumes os arts. 5º, V e X, e 7º, XXII, da CF, 186, 927,932 e 954, do CCB/2002. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR-11120/2005-016-09-00.1 — (Ac. 8ª T.) Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos - DJe/TST n. 178/09, 19.2.09 (div.), p. 931 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 18/2009, p. 141]

Dano moral. Agressão verbal a empregada, expondo-a a situação humilhante e vexatória no ambiente de trabalho. Configuração

Ementa: *Danos morais — Indenização* — A atitude do empregador que reiteradamente agride verbalmente a empregada, expondo-a a situação humilhante e vexatória no ambiente de trabalho, extrapola os limites do poder diretivo, atingindo a honra subjetiva da trabalhadora, fato que merece a devida reparação, sob pena de a relação entre empregado e empregador tornar-se um território fértil para abusos de toda natureza. [TRT 18ª Reg. RO 02200-2007-010-18-00-0 — (Ac. 2ª T.) — Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho - DJe / TRT 18ª Reg., ano III, n. 50, 20.3.09, p.12 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 019/2009, p. 148]

Dano moral. Impropérios. Caráter genérico

Ementa: *Danos morais – Impropérios - Caráter genérico*. A conduta exagerada e preconceituosa do titular da reclamada, lançando impropérios e insulto contra os empregados, se mostra suficiente a configurar os danos morais à pessoa do reclamante. [TRT 21ª Reg. 01323-2008-001-21-00-8 — (Ac. 1ª T. n. 87.897) — Red. Des. José Rêgo Júnior - DJe/TRT 21ª Reg. 329/09, 2.10.09, p. 163 - *Apud* LTr Sup. Jurisp. 02/2010, p. 012]

Dano moral. Agressões físicas e verbais causadas por policiais militares ao empregado no local de trabalho. Indenização por danos morais. Cabimento

Ementa: *Agressões físicas e verbais causadas por policiais militares ao empregado no local de trabalho – Indenização por danos morais – Cabimento*. A empregadora não conseguiu demonstrar a necessidade de, diante de uma manifestação coletiva de seus empregados, acionar a Polícia Militar logo no início do movimento de paralisação dos trabalhos, sem que até então houvesse ameaça a pessoas ou bens, assumindo os riscos pelas consequências da atuação policial em relação aos trabalhadores, dentre elas, ameaças, agressões físicas e verbais e prisões. Assim, à ela incumbe o dever de indenizar o dano moral sofrido pelo autor, em decorrência da referida ação policial militar. [TRT 18ª Reg. RO 0074200-32.2008.5.18.0111 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Elvecio Moura dos Santos - DJe/TRT 18ª Reg. ano IV, n. 36, 4.3.10, p. 18 – In: LTr Sup. Jurisp. 20/2010, p. 154/155]

Dano moral. Agressão física

Ementa: *Dano moral – Agressão física*. No caso concreto, é devido o pagamento da indenização por dano moral, haja vista que o reclamante foi agredido fisicamente com um tapa no rosto dentro do supermercado, fato o qual foi presenciado por várias pessoas. É certo que entre os direitos sociais assegurados pela Constituição Federal tem-se o direito à saúde do trabalhador, cujo objetivo é a preservação da sua integridade física e moral, com vista a alcançar uma vida digna. Recurso de revista de que não se conhece. [TST-RR 2000-80.2005.5.17.0007 – (Ac. 5ª T.) - Relª. Minª. Kátia Magalhães Arruda]

Dano moral. Reclamante agredido fisicamente com um tapa no rosto dentro do supermercado, fato o qual foi presenciado por várias pessoas. Configuração

Ementa: *Dano moral*. No caso concreto, é devido o pagamento da indenização por dano moral, haja vista que o reclamante foi agredido fisicamente com um tapa no rosto dentro do supermercado, fato o qual foi presenciado por várias pessoas. É certo que entre os direitos sociais assegurados pela

Constituição Federal tem-se o direito à saúde do trabalhador, cujo objetivo é a preservação da sua integridade física e moral, com vista a alcançar uma vida digna. Recurso de revista de que não se conhece. *Valor arbitrado a título de dano moral*. Não há critério legal para a fixação da condenação a indenização por danos morais, na legislação trabalhista, de modo que deve ser fixada com base no princípio da equidade, levando-se em consideração alguns critérios, tais como: a gravidade do ato danoso, a intensidade da sua repercussão na comunidade, o desgaste provocado no ofendido, a posição socioeconômica do ofensor, etc. Portanto, cabe ao julgador sopesar as circunstâncias fáticas do caso e, com fulcro nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, determinar o valor indenizatório. Nesse contexto, eventual modificação do *quantum* fixado implicaria revolvimento de fatos e provas, em face da necessidade de se analisar mais detidamente os critérios descritos, o que é vedado nesta esfera recursal extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. [TST RR-2000-80.2005.5.17.0007 – (RR-20/2005-007-17-00.5) – (Ac. 5ª T.) – Relª Desª Min. Kátia Magalhães Arruda – DJe/TST n. 752/11, 16.6.11, p. 1.183/1.184 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 30/2011, p. 241]

Dano moral. Agressão verbal praticada por superior hierárquico. Danos morais. Indenização

Ementa: Agressão verbal praticada por superior hierárquico. Danos morais. Indenização. Nas relações de trabalho, mesmo quando o empregado pratica uma falta grave, passível de demissão por justa causa, o que, frise-se, não ocorreu na hipótese dos autos, é certo que o comportamento falho não confere ao empregador o direito de humilhar o empregado, menoscabando-o com palavrões e xingamentos. Tal comportamento ofende mesmo a dignidade e a honra do empregado, valores caros efusivamente protegidos por toda a legislação protetiva do trabalho. Indenização por danos morais mantida. [TRT 18ª Reg. RO-0002155-62.2010.5.18.0013 – (Ac. 3ª T.) – Relª Desª Elza Cândida da Silveira – DEJT n. 749/2011, 13.6.11, p. 71 - In: LTr Sup. Jurisp. 36/2011, p. 288]

Goiânia, janeiro de 2012.