



SUPLEMENTO TRABALHISTA

018/05

DIREITOS DA PERSONALIDADE – DANO MORAL — RESOLUÇÃO CONTRATUAL

Julpiano Chaves Cortez ()*

Direitos da personalidade são direitos não patrimoniais que têm por finalidade resguardar a dignidade da pessoa no que diz respeito ao nome, à vida, ao trabalho, à saúde (física ou psíquica), à intimidade, à liberdade, à honra, à moral, à auto-estima, à imagem e à privacidade.

A CF/88 assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Ainda, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, V e X). A EC n. 45/04 alterou o art. 114 da CF/88 e estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária. A ameaça ou a lesão a direito da personalidade, poderá resultar em reclamação de perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. É o que prescreve o Código Civil (Lei n. 10.406/02) ao tratar dos direitos da personalidade no Capítulo II, arts. 11 a 21, de aplicação subsidiária ao direito do trabalho (CLT, art. 8º, parágrafo único). O mesmo diploma legal assegura 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 (art. 186); mais adiante, prescreve: aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (art. 927).

Os direitos inerentes à personalidade podem ser lesados por atos ilícitos de agressão moral ou assédios moral e sexual, resultando em dano moral.

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

O *Assédio moral* é uma forma de agressão prolongada no tempo e, quando praticado no ambiente do trabalho, provoca forte pressão psicológica sobre a pessoa ofendida, sendo considerada causa de estresse, atingindo a auto-estima e a dignidade do trabalhador. A Profª *Emília Simeão Albino Sako* resume, definindo que o “assédio moral é uma espécie de dominação mental que atinge o comportamento interior do ser humano, causando tensões e angústias que influem em seus desejos, comportamentos e ações. Quando praticado no ambiente de trabalho, causa transtornos emocionais, afeta os sentimentos e é fator de insegurança. As perturbações decorrentes de assédio moral no trabalho desencadeiam reações mentais e dão origem a inúmeras doenças psicossomáticas, psicológicas e psíquicas, e que podem exigir reparação pecuniária”.⁽¹⁾

(*) Julpiano Chaves Cortez é advogado trabalhista e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

(1) LTr Sup. Trab. 139/04, p. 625.

No direito do trabalho, o dano moral poderá ocorrer antes da contratação do trabalhador, na vigência do contrato de trabalho ou após a sua cessação.

Exemplos de procedimentos configuradores de dano moral antes, durante e após a contratação do empregado: divulgação pelo empregador de dados prejudiciais ao trabalhador (v. g. alegação de ser viciado ou homossexual); promessa de contratação não realizada; indagações sobre preferência sexual ou convicção religiosa do trabalhador; deixar o empregado sem trabalho e exposto às chacotas dos colegas; empregado que é continuamente criticado, hostilizado e desprezado diante dos demais companheiros; contínuas brincadeiras com insinuações maldosas, constrangedoras e humilhantes; informações inverídicas e desabonadoras da conduta do trabalhador; atribuições de tarefas impossíveis; trabalhador que é ridicularizado e humilhado; injúria, difamação ou calúnia contra o servidor; disponibilidade remunerada do obreiro; revista no empregado de forma abusiva, humilhante, vexatória e desrespeitosa; anotações desabonadoras na CTPS do empregado; divulgação de "listas negras"; acusação infundada de ato de improbidade etc.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência à dignidade e à liberdade da pessoa ofendida. O assédio sexual configura-se pela repulsa e não-aceitação por parte do ofendido das reiteradas manifestações de desejos ou intenções sexuais do ofensor. A respeito, o Prof. *Amauri Mascaro Nascimento* observa que "o constrangimento é a base da sua configuração. Explícita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercar a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa, como, também, das circunstâncias de cada caso. Constrangimento significa a não-aceitação. Se há consentimento do suposto ofendido, não há que se falar em assédio sexual. Quem concorda não está sendo constrangido".⁽²⁾

A agressão moral, o assédio moral, bem como o sexual, são atos ilícitos que agredem os direitos da personalidade do empregado e, quando ocorrem, constituem causas justificadoras da resolução do contrato de trabalho. Quando o ofendido for o empregado, ele poderá considerar o contrato desfeito. É a denominada despedida ou rescisão indireta do contrato por culpa do empregado,

conforme disciplina o art. 483 da CLT. O ofendido poderá ser o empregador, surgindo a possibilidade da dispensa direta do empregado, conforme assegura o art. 482 da CLT.

Quando o trabalhador for agredido ou assediado moral ou sexualmente, sofre lesão em direito não patrimonial, resultando, conseqüentemente, em dano moral. O contrato de trabalho poderá ser considerado desfeito, desde que fique caracterizado o nexo de causa e efeito entre a lesão ocorrida e o vínculo de emprego. Dessa forma, além das verbas trabalhistas resultantes da rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado ofendido poderá postular, conforme a situação, indenização por danos morais e/ou materiais (danos emergentes ou lucros cessantes — art. 950 do CC), junto à Justiça do Trabalho que tem competência para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (CF/88, art. 114, VI, com redação dada pela EC n. 45/04). No caso do empregador ser o ofendido, também terá direito à indenização por danos morais.

O valor da indenização ou compensação por dano moral não se encontra fixado em lei, não é tarifado, sendo estabelecido por arbitramento judicial. Em que pese a ampla liberdade do juiz para fixar o valor da indenização, ele deverá levar em consideração certos critérios, como: os princípios da equidade, da proporcionalidade (entre reparação e agravo) e da razoabilidade (bom senso, ponderação e prudência); o caráter pedagógico da indenização no combate à impunidade; a relevância do direito violado; a condição do ofendido e a intensidade do seu sofrimento; a intensidade do dolo ou da culpa do ofensor, a sua situação econômico-financeira e a sua vida pregressa; ainda, que o ressarcimento não deve ser fonte de enriquecimento, mas fator inibitório.

O dano moral ocorre não só entre empregado e empregador ou preposto, mas entre colegas de trabalho, desde que haja o nexo de causalidade entre os atos ou fatos e a relação de emprego. Nesse caso, levando-se em consideração a teoria da culpa *in eligendo* e/ou *in vigilando*, a responsabilidade pelo pagamento da indenização, em princípio, fica a cargo do empregador. Por sua vez, o atual Código Civil preceitua que o empregador responde pelos atos de seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (art. 932, III). O empregado ofendido, além da indenização por dano moral, poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de emprego e o ofensor poderá ser dispensado por justa causa.

(2) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho", 19ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004, p. 471.

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 -- Fone/Fax (11) 2167-1101
e-mail: redator@ltr.com.br -- CEP 01224-001 -- São Paulo - SP
Vendas: Rua Apa, 165 - Fone (11) 3826-2788
Fax: (11) 3826-9189 - CEP 01201-904 - São Paulo - SP

Composição: Linotec - 3208-9121
Impressão: Editora Gráficos Unidos
Rua Buco de Andrade, 218 - 3208-4321