

CAPÍTULO 2

DANOS MORAIS COMETIDOS NO AMBIENTE DE TRABALHO



<https://doi.org/10.22533/at.ed.975132505052>

Data de aceite: 13/02/2025

Ana Laura de Souza

Thábata Biazzuz Veronese

PALAVRAS-CHAVE: Dano Moral. Responsabilidade Civil. Ambiente de Trabalho. Direitos da Personalidade.

RESUMO: O presente artigo analisa a ocorrência de danos morais ocorridos no ambiente de trabalho. A honra, como bem jurídico protegido constitucional e infraconstitucionalmente, reveste-se de fundamental importância na consolidação da dignidade da pessoa humana. No contexto laboral, situações como assédio moral, humilhações públicas, discriminações e condutas vexatórias por parte do empregador ou de colegas de trabalho configuram violações graves a esse direito, gerando abalos psicológicos e emocionais significativos ao trabalhador. A responsabilidade civil, por sua vez, surge como instrumento jurídico de reparação e prevenção, sendo analisada sob as perspectivas subjetiva e objetiva. Por meio de revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, demonstra-se que o ambiente de trabalho pode ser palco de violações graves à dignidade humana, exigindo do ordenamento jurídico uma resposta justa e proporcional.

MORAL DAMAGES COMMITTED IN THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT: This article analyzes the occurrence of moral damages that occur in the workplace. Honor, as a legal right protected by the Constitution and infra-constitutional laws, is of fundamental importance in the consolidation of human dignity. In the workplace, situations such as moral harassment, public humiliation, discrimination and vexatious conduct by the employer or co-workers constitute serious violations of this right, causing significant psychological and emotional distress to the worker. Civil liability, in turn, emerges as a legal instrument for reparation and prevention, and is analyzed from subjective and objective perspectives. Through a bibliographical review and case law analysis, it is demonstrated that the workplace can be the scene of serious violations of human dignity, requiring a fair and proportionate response from the legal system.

KEYWORDS: Moral Damage. Civil Liability. Work Environment. Personality Rights.

INTRODUÇÃO

A crescente judicialização de demandas envolvendo danos morais nas relações de trabalho demonstra a necessidade de se discutir, de forma mais aprofundada, os critérios que configuram a lesão à honra no ambiente profissional e os parâmetros de responsabilização civil aplicáveis. Situações como assédio moral, discriminação, exposição vexatória, acusações infundadas e ameaças à imagem pessoal são exemplos recorrentes de condutas lesivas que geram desequilíbrios emocionais significativos ao trabalhador, exigindo uma resposta jurídica efetiva e proporcional.

Dessa forma, este artigo tem como objetivo analisar a ocorrência do dano moral no ambiente de trabalho, considerando os fundamentos legais da responsabilidade civil, os direitos da personalidade e a jurisprudência contemporânea. O estudo parte da premissa de que o ambiente de trabalho deve ser um espaço saudável e respeitoso, onde o trabalhador possa desenvolver suas atividades de forma segura e digna. Assim, pretende-se investigar os elementos necessários à caracterização do dano moral, diferenciando-o do mero aborrecimento cotidiano, e compreender os métodos utilizados pelos tribunais para quantificar as indenizações, com destaque ao método bifásico adotado pelo Superior Tribunal de Justiça.

A metodologia utilizada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise de precedentes jurisprudenciais, utilizando-se como marco teórico autores consagrados do direito civil, do direito do trabalho e da responsabilidade civil. Com isso, busca-se contribuir para o aprofundamento do debate acadêmico e jurídico sobre a efetiva proteção da honra do trabalhador e a adequada reparação dos danos morais sofridos no exercício de sua atividade profissional.

RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil é um dos pilares fundamentais do Direito Civil, ela surge da necessidade de se reparar um dano causado por ato ilícito, configurando-se como um dever jurídico imposto àquele que, por ação ou omissão, causar prejuízo a outrem. O dano pode ser material, moral ou estético, sendo a responsabilidade civil o instrumento adequado para recompor o lesado em sua esfera patrimonial ou extrapatrimonial.(Redação dada pela Lei nº 10.406 de 2002)

Para a civilista Maria Helena Diniz a responsabilidade civil:

É a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato, de coisa ou de animal sob sua guarda, ou, ainda, de simples imposição legal (Diniz, 2010, p. 50).

No que tange aos direitos da personalidade, esses são inatos, inalienáveis, imprescritíveis e irrenunciáveis, sendo inerentes à condição humana. Estão elencados nos artigos 11 a 21 do Código Civil e incluem, entre outros, o direito à vida, à integridade física e psíquica, ao nome, à imagem, à privacidade e à honra. Sua violação dá ensejo à reparação por danos morais, conforme assegurado também pela Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos V e X.

De acordo com o jurista, professor e magistrado Luís Roberto Barroso:

Contudo, a ideia de dignidade não surgiu no século XX e nem sempre esteve associada aos direitos humanos ou fundamentais. No período romano ela se referia à qualidade de quem possuía certas ocupações e posições públicas. Foi apenas durante a modernidade que ela passou a se referir a um valor possuído por todas as pessoas. Essa diferenciação permite separar os sentidos pré-moderno e contemporâneo de dignidade (Barroso, 2013, p.14).

A importância do tema relativo ao tratamento jurídico dos danos morais também se justifica pela garantia dos direitos fundamentais supramencionados, permitindo assim a busca pela construção de uma sociedade justa, digna e igualitária para todos.

DANO MORAL

O dano moral se configura quando um indivíduo tem sua moral, dignidade ou seu emocional afetados por uma pessoa. Podem surgir em diversas situações, como difamação, calúnia, injúria, discriminação e violação de direitos da privacidade. O dano estético ocorre quando um indivíduo tem sua autoestima, qualidade de vida e bem-estar psicológicos afetados. Pode decorrer de acidentes, agressões e procedimentos médicos mal-sucedidos. E o dano patrimonial, também chamado de dano material, ocorre quando um indivíduo tem prejuízo em seu patrimônio. Podem suceder por acidentes de trânsito, danos à propriedade, perda de renda devido a lesões pessoais e danos a produtos.

O dano moral é uma modalidade da responsabilidade civil que se configura ao violar os direitos da personalidade, previstos nos artigos 11 ao 21 do Código Civil, da Lei nº 10.406 de 2002. Para que o dano moral seja configurado, é importante ressaltar que a dor causada não seja um mero aborrecimento.

O direito de reclamar a indenização por danos morais é um direito personalíssimo, que se estende para quem tenha sofrido atos que causem danos à sua reputação, imagem, dignidade, integridade física, psíquica, reputação e demais aspectos protegidos por lei. Portanto, tanto pessoas físicas quanto jurídicas podem reclamar danos morais. A Súmula 642 do Superior Tribunal de Justiça aprova: “O direito à indenização por danos morais transmite-se com o falecimento do titular, possuindo os herdeiros da vítima legitimidade ativa para ajuizar ou prosseguir a ação indenizatória”, sendo assim, em caso de morte, os herdeiros da vítima poderão reclamar a indenização por danos morais sofridos pelo falecido. (Brasil, Superior Tribunal de Justiça, 2020)

Os danos morais se diferenciam dos meros aborrecimentos pois representam danos à esfera moral ou emocional do indivíduo. Já os meros aborrecimentos ou também chamados de meros dissabores são situações em que geram simples contrariedades e dissabores do dia a dia, sem gerar o direito à reparação por danos morais.

Ainda de acordo com o autor Humberto Theodoro Júnior:

Recentemente, o STJ confirmou o entendimento de que “o aborrecimento, sem consequências graves, por ser inerente à vida em sociedade – notadamente para quem escolheu viver em grandes centros urbanos –, é insuficiente à caracterização do abalo, tendo em vista que este depende da constatação, por meio de exame objetivo e prudente arbítrio do magistrado, da real lesão à personalidade daquele que se diz ofendido. Como leciona a melhor doutrina, só se deve reputar como dano moral a dor, o vexame, o sofrimento ou mesmo a humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, chegando a causar-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar”. (Theodoro Jr, 2016, p. 1)

Portanto, não podem ser considerados danos morais os meros aborrecimentos ou contratempos da vida moderna, pois configuram situações normais de qualquer pessoa. Meros desagrados ou dissabores não serão suficientes para a configuração de dano moral. Para a configuração do dano moral exige-se um desequilíbrio ou uma ruptura que extrapola a normalidade.

Cada caso será avaliado individualmente pelos magistrados, porém leva-se em conta as jurisprudências, a intensidade do desconforto, se possui caráter trivial e se ocorreram danos na vida do indivíduo, para que seja feita uma indenização justa, que não ultrapasse os limites do cotidiano.

DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Quando se fala em meio ambiente, deve-se considerar o ambiente em todos os seus aspectos, o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, o meio ambiente cultural, o meio ambiente virtual e o meio ambiente de trabalho.

O meio ambiente de trabalho trata-se do local onde são produzidos projetos de trabalho e tarefas, podendo ser realizados em diversos ambientes, sendo eles, ambientes presenciais, home office ou híbrido. A modalidade presencial é um local específico, onde o funcionário vai para cumprir sua escala de trabalho em horários definidos. A modalidade home office ou remoto, trata-se do escritório em casa, o funcionário trabalha no mesmo ambiente em que ele vive ou ele pode desempenhar suas atividades em outros locais como restaurantes, cafés, bares, entre outros. Nesta modalidade, o funcionário deve ter acesso às ferramentas necessárias para realizar as suas tarefas onde quer que ele esteja. Já a modalidade de trabalho híbrido será feita de modo presencial e à distância, sendo assim, em alguns dias o funcionário não irá presencialmente à empresa ou escritório onde trabalha.

O ambiente de trabalho deve ser favorável às leis trabalhistas, à saúde dos funcionários, deve apresentar diversidade, inclusão e ser um ambiente seguro, para que seja garantido uma remuneração justa, condições dignas de trabalho e segurança ao trabalhador. Com um bom ambiente de trabalho a empresa obtém um grande crescimento profissional e automaticamente tem a sua imagem promovida.

Em casos de atividade perigosa, a empresa deverá implementar medidas de segurança no ambiente de trabalho, conscientizando e fornecendo equipamentos de segurança aos funcionários. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, são consideradas atividades ou operações perigosas:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude da exposição permanente do trabalhador.

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito.
(Redação dada pela Lei nº 5.452 de 1943)

As leis trabalhistas também protegem o trabalhador do assédio moral e dos danos morais dentro do ambiente de trabalho, prevendo direitos como afastamento para tratamento médico patológico ou psicológico, adicionais de insalubridade ou periculosidade, bem como indenizações por danos morais.

O dano moral poderá ocorrer até mesmo na fase pré-contratual, como por exemplo, a proibição estabelecida na Lei 9.029/95, de exigir atestados de gravidez para efeito admissional.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I-a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Assim, indubitavelmente há possibilidade de danos morais no ambiente de trabalho. A configuração, a análise, as provas e a aferição do valor da indenização correspondente deverão ser analisadas dentro das particularidades do ambiente de trabalho e da legislação trabalhista.

A dignidade da pessoa humana engloba necessariamente o respeito e a proteção à integridade física e corporal do indivíduo e o seu valor consiste na garantia de condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família, valores esses que devem ser transportados e aplicados no meio ambiente do trabalho. (Silva, 2015, p. 8).

Portanto, o trabalho hoje entendido como um direito e um meio de sobrevivência do trabalhador não pode permitir em contrapartida uma vida sem qualidade ou em risco de perda. O trabalhador, como todo ser humano, deve ter respeitada a dignidade em todas as formas, a fim de garantir uma sociedade mais justa e solidária. Sendo assim, toda ofensa à dignidade, à imagem, à intimidade e à honra da empresa para com o trabalhador como também do trabalhador para com a empresa, configura-se os danos morais, sendo passível de indenização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção à honra do trabalhador no ambiente de trabalho representa um avanço significativo no reconhecimento dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito das relações laborais. A dignidade da pessoa humana, princípio basilar do Estado Democrático de Direito, deve estar presente não apenas como um ideal normativo, mas como um valor efetivamente garantido nas interações profissionais. O ambiente de trabalho deve proporcionar condições seguras, respeitosas e éticas, evitando práticas abusivas e lesivas à moral dos empregados. A responsabilidade civil, como instituto jurídico voltado à reparação de danos, mostra-se eficaz na contenção de comportamentos lesivos, a partir da análise de casos concretos, observa-se que a jurisprudência brasileira vem se consolidando no sentido de proteger a honra dos trabalhadores, ressaltando a importância do papel pedagógico da indenização por dano moral. A distinção entre o dano moral e o mero aborrecimento também se mostra essencial para garantir o equilíbrio do sistema judicial e a justiça nas decisões, evitando tanto a banalização do instituto quanto o enriquecimento sem causa. Com isso, reforça-se que o dano moral no ambiente de trabalho não se trata de um simples desconforto cotidiano, mas de uma verdadeira agressão à estrutura emocional, psíquica e moral do indivíduo. Conclui-se, portanto, que o reconhecimento do dano moral decorrente da violação da honra no ambiente de trabalho é não apenas legítimo, mas necessário à efetivação dos direitos da personalidade e à promoção de relações de trabalho mais humanas e equilibradas. É dever do empregador zelar pelo bem-estar de seus empregados, e cabe ao Judiciário garantir a devida reparação sempre que esse dever for negligenciado. Assim, o desenvolvimento de uma cultura de respeito e valorização da dignidade no trabalho torna-se imprescindível para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

REFERÊNCIAS

AURUM. **Dano material.** Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/glossario-juridico/dano-material/>. Acesso em: 10 de abril de 2024.

BRASIL. **Código Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L1>. Acesso em: 18 de novembro de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,depend%C3%A3ncia%20deste%20e%20mediante%20sal%C3%A1rio. Acesso em: 10 de março de 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Senado Federal.** Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/826/R156-17.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 06 de setembro de 2023.

BRASIL. **Senado Federal.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 12 de março de 2024.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça.** Disponível em:<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2022/11092022-In-re-ipca-os-entendimentos-mais-recentes-do-STJ-sobre-a-configuracao-do-dano-presumido.aspx#:~:text=Em%202021%2C%20no%20julgamento%20do,compra%20do%20produto%20insalubre%20%C3%A9>. Acesso em: 02 de abril de 2024.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça.** Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/09122020-Corte-Especial-aprova-sumula-sobre-possibilidade-de-indenizacao-por-danos-morais-para-herdeiros.aspx>. Acesso em: 19 de abril de 2024.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488269&ori=1>. Acesso em: 12 de março de 2024.

BRASIL, **Supremo Tribunal Federal.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&tip=UN#:~:text=Tabelamento%20de%20dano%20moral%20na,a%20fixa%C3%A7%C3%A3o%20de%20valores%20superiores>. Acesso em: 10 de março de 2024.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constitucional-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&brirArtigo=220#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de%201988%2C%20em,o%20que%20nela%20estiver%20disposto>. Acesso em: 08 de abril de 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://tst.jus.br/13-salario>. Acesso em: 22 de abril de 2024.

CAVALIERI FILHO, SERGIO. **Programa de Responsabilidade Civil**, 9. Ed, São Paulo: Atlas, 2010. Acesso em: 23 de maio de 2024.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**, 10. Ed, São Paulo: Atlas, 2012. Acesso em: 20 de janeiro de 2024.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**, 16. Ed, São Paulo: Atlas, 2023. Acesso em: 22 de janeiro de 2024.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Dicionário de Direito Administrativo**. 3. Ed, rev. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 1978. Acesso em: 23 de maio de 2024.

DANIEL, Paulo. **Indenização por dano moral e os critérios para fixação dos valores pelo STJ**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/indenizacao-por-dano-moral-e-os-criterios-para-fixacao-dos-valores-pelo-stj/468931910>. Acesso em: 04 de abril de 2024.

FACHINI, Tiago. **Direitos da personalidade: quais são e características**. Disponível em: <https://direito.idp.edu.br/idp-learning/direito-constitucional/direitos-da-personalidade/>. Acesso em: 17 de outubro de 2023.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolpho. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**, 16. Ed, São Paulo: Saraiva, 2018. Acesso em: 02 de janeiro de 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 18. Ed, Saraiva, 2023. Acesso em: 18 de março de 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Vol 4: Responsabilidade Civil. 12. Ed, São Paulo: Saraiva, 2017. Acesso em: 02 de abril de 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das obrigações**, parte especial: tomo I, contratos. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 36. Acesso em: 23 de maio de 2024.

GERHARDT, João. **Descubra a diferença entre dano moral e dano material: Proteja seus direitos e entenda as compensações possíveis**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/descubra-a-diferenca-entre-dano-moral-e-dano-material-proteja-seus-direitos-e-entenda-as-compensacoes-possiveis/1833624965>. Acesso em: 10 de abril de 2024.

JUSBRASIL. **Elementos da Responsabilidade Civil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/elementos-da-responsabilidade-civil/339530279>. Acesso em: 08 de abril de 2024.

LEAL e Varasquim advogados. **Dano moral: O que é dano presumido**. Disponível em: <https://lealvarasquim.com.br/dano-moral-o-que-e-in-re-ipso-ou-dano-presumido/>. Acesso em: 05 de janeiro de 2024.

MARIGHETTO, Andrea. **A dignidade humana e o limite dos direitos da personalidade**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-ago-21/marighetto-dignidade-humana-limite-direitos-personalidade/>. Acesso em: 14 de outubro de 2023.

MARQUES, Fabíola. **Os muitos equívocos do STF na análise da competência da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-01/reflexoes-trabalhistas-stf-analise-competencia-justica-trabalho/>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

MIGALHAS. STF: **Indenização por danos morais pode superar teto da CLT**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/388828/stf-indenizacao-por-danos-morais-pode-superar-teto-da-clt>. Acesso em: 06 de março de 2024.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 33. Ed, São Paulo: Atlas, 2017. Acesso em: 17 de março de 2024.

NOAL JUNIOR, Laudimir. **Evolução histórica da responsabilidade civil do Estado.** Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/noaljunior/artigos/evolucao-historica-da-responsabilidade-civil-do-estado-5650>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

RIBEIRO PEREIRA, Aline. **O princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico.** Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/princípio-da-dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

SANTIAGO, Rodrigo. **Como fazer a correta quantificação do dano moral.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-fazer-a-correta-quantificacao-do-dano-moral/831795788>. Acesso em: 02 de janeiro de 2024.

SILVA, Ademar. Direitos Trabalhistas: **Quais são eles e como são aplicados.** Disponível em: https://makrosystem.com.br/blog/direitos-trabalhistas-quais-sao-eles-e-como-sao-aplicados/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw-r-vBhCARlAGgUO2BH5Qxfc2EhIP3SRiTJEvvu1QPjPw5WAnFxxtHjN_3xB-4aAs67EALw_wcB. Acesso em: 10 de março de 2024.

SILVA FAMPA, Daniel; PENNA, João Vitor. **O Método bifásico de quantificação das indenizações por danos morais: apontamentos a partir da jurisprudência do STJ.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/360601/o-metodo-bifasico-de-quantificacao-das-indenizacoes-por-danos-morais>. Acesso em: 05 de abril de 2024.

SILVA, Roberto. **Dano moral decorrente da relação de emprego.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5181/dano-moral-decorrente-da-relacao-de-emprego>. Acesso em: 18 de abril de 2024.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**, 6. Ed. Ver. Atual. Ampl. São Paulo: revista dos tribunais, 2004. P 173. Acesso em: 23 de maio de 2024.