

A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

FLORES, Karen Letícia da Silva¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo esclarecer, por meio da análise de dispositivos legais, teses e argumentos doutrinários, o conceito, as características e as espécies de assédio moral no ambiente laboral, diferenciando os atos ilícitos provocados em desfavor do colaborador, sendo considerado assédio, e demonstrar a responsabilidade da empresa, ainda que os atos cometidos ocorram em casos com empregados de mesma hierarquia ou entre gêneros diferentes, em mesmo nível hierárquico. A pesquisa tem o propósito de apresentar casos jurídicos que versem sobre o assunto, bem como as interpretações dos magistrados, tanto em litígios pioneiros, quanto os atuais divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, complementando com dados dos Tribunais Regionais, com o intuito de chamar a atenção para a classe dos trabalhadores em um assunto antigo, mas com debates atuais, os quais devem ser observados com mais clareza. Com relação às mulheres, o assédio moral no ambiente de trabalho envolve questões mais sérias como comportamentos abusivos, discriminatórios direcionados de modo específico a esse gênero. Este trabalho traz para esse tópico o destaque sobre as consequências desses atos e modos de combater de forma eficiente o assédio moral e promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todas as mulheres. Quanto à responsabilidade civil das empresas, há debate sobre a aplicação dos princípios legais. O Código Civil estabelece que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados, inclusive em casos de assédio moral. Isso significa que a empresa deve criar um ambiente de trabalho saudável e seguro, responsabilizando-se por eventuais condutas abusivas de seus funcionários.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral, Responsabilidade Objetiva, Ambiente Laboral, Ato Ilícito, Hierarquia.

THE CIVIL LIABILITY OF COMPANIES IN CASES OF WORKPLACE HARASSMENT

ABSTRACT: The present work aims to elucidate, through the analysis of legal provisions, theses, and doctrinal arguments, the concept, characteristics, and types of moral harassment in the workplace. It differentiates the illicit acts committed against the employee, classified as harassment, and demonstrates the employer's liability, even when such acts occur among employees of the same hierarchical level or between different genders at the same hierarchical level. The research intends to present legal cases addressing the issue, as well as judicial interpretations, including both pioneering and recent rulings by the Superior Labor Court, supplemented with data from Regional Courts. The objective is to draw attention to this longstanding issue that continues to be a subject of contemporary debate, requiring clearer observation. With respect to women, moral harassment in the workplace encompasses more serious issues, such as abusive and discriminatory behaviors specifically directed at this gender. This work highlights the consequences of such acts and proposes effective measures to combat moral harassment and promote an inclusive and respectful working environment for all women. Regarding the civil liability of companies, there is a discussion on the application of legal principles. The Civil Code establishes that the employer is responsible for the actions of its employees, including cases of moral harassment. This implies that the company must create a healthy and safe working environment, assuming responsibility for any abusive conduct by its employees.

KEYWORDS: Moral Harassment, Strict Liability, Work Environment, Wrongful Act, Hierarchy.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário FAG, e-mail: klsflores@minha.fag.edu.br

²Doutorando pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, Docente orientador do curso de Direito do Centro Universitário FAG, e-mail: pedrosanches@fag.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre o assédio moral nas relações de trabalho, o qual é caracterizado pela exposição repetitiva do colaborador a situações vexatórias e perturbadoras durante o desempenho de suas funções no ambiente laboral, colocando em risco a integridade física ou psicológica do indivíduo, e insultando sua dignidade pessoal, além de prejudicar o ambiente de trabalho. Discute-se também sobre a atuação da empresa nesses casos, refletindo se ela possui responsabilidade civil sobre os empregados que cometem atos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Esta pesquisa objetiva esclarecer, por meio de análise dos dispositivos legais, teses e argumentos doutrinários, o conceito e as espécies de assédio moral, diferenciando os atos ilícitos que são considerados como assédio, de cobranças típicas em um ambiente laboral e demonstrar a responsabilidade da empresa, tendo esta que responder e arcar com a devida obrigação imposta pelo Poder Judiciário, de modo que seja garantida a segurança jurídica para a vítima de assédio. O artigo também procura analisar casos jurídicos que versam sobre os assuntos tratados nesta pesquisa, bem como apresentar opiniões dos doutrinadores a respeito do assunto, a fim de esclarecer as diferenças dos atos considerados assédio ou de atos comuns e regulares do exercício da função laboral.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que remonta ao início das relações laborais. Contudo, foi somente após a repercussão geral de determinados casos que chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho que o tema passou a ser tratado com a devida relevância no âmbito jurídico.

Ao tratar desse assunto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui uma tipificação precisa quanto ao assédio moral e à responsabilidade do empregador, o que trouxe o amparo do Código Civil, com extrema relevância. O Poder Legislativo operou de forma precisa sobre a tipificação de ato ilícito, conforme o artigo 186 do Código Civil, que descreve aquele que, por uma ação, violar o direito e causar danos a outrem, mesmo que exclusivamente moral, cometerá ato ilícito. Ainda que o ato cometido seja subjetivo e individual, ao que tange à responsabilidade da empresa, o TST entende que a responsabilidade do empregador é objetiva, ainda que se trate de ato praticado por colega de trabalho que não seja superior hierárquico da vítima, conforme previsto no artigo 932, inciso III, do Código Civil, o empregador possui uma responsabilidade reparação civil, de atos cometidos por seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (Brasil, 2002).

Ressalta-se que o presente artigo é composto por pesquisas bibliográficas, as quais

apresentam, sobre o respectivo tema, o seu conceito, suas características, classificações e suas espécies, em destaque ao assédio moral organizacional, julgados relevantes e com dados seguros disponibilizados pelos tribunais dos quais se originam. O tema ainda engloba o ônus probatório nos processos que tratam de assédio moral, a ausência de normas específicas e os projetos de Lei para a tipificação do assédio moral como crime.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

A origem do assédio moral nas relações de trabalho remonta ao período da escravidão, ainda que a expressão "assédio moral" não fosse empregada na época. Naquele período, os trabalhadores já eram submetidos a condutas de agressões físicas e humilhações constantes por parte daqueles que os escravizavam. Ademais, durante a Revolução Industrial, práticas abusivas eram comuns, caracterizadas por jornadas exaustivas, exploração do trabalho infantil e feminino, condições laborais insalubres e terror psicológico, manifestado por comportamentos agressivos, com o intuito de perseguição e exclusão dos trabalhadores (Bruginski, 2013).

O contexto da violência perpetrada na era da escravidão, obviamente, não é o mesmo de hoje, contudo, a agressividade psicológica em relação ao trabalhador só foi intitulada de assédio moral no ano de 1976, nos Estados Unidos, por intermédio de uma obra intitulada de *The harrassed worker*, que traduzida para a língua portuguesa, recebeu o título de *O trabalhador assediado*. No Brasil, o Poder Judiciário reconheceu o assédio moral em 2000, no Espírito Santo, a magistrada Juíza Sônia das Dores Dionízio do Tribunal Regional da 17ª Região em sede de Recurso Ordinário 1315.2000.00.17.00.1 trouxe em sua decisão no primeiro caso que reconheceu o assédio moral, em razão atos de tortura psicológica destinada em ofender a dignidade do trabalhador, forçando um pedido de demissão por meio de sobrecarga de tarefas inúteis ao empregado e condutas vexatórias na intenção de humilhar ignorando-o, resultando em assédio moral com, cujo efeito foi o direito em indenizar por dano moral, em razão de ultrapassar o profissionalismo causando danos a saúde física e psíquica do colaborador. No caso dos autos, a empresa transformou o que foi contratado em um contrato de inação, alterando o seu objetivo e desrespeitando a sua principal obrigação que era fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Atualmente, com as crescentes inovações tecnológicas, ocorreram transformações radicais na sociedade e na execução do trabalho. É visível a incidência de uma nova organização laboral, incluindo o aumento de produção, em busca de melhor qualidade de serviços prestados e produtos, incluindo novos modos de executar o trabalho, como, por exemplo, o *home office*. Todavia, aqueles que realizam os serviços para essa constatare evolução, ainda não possuem condições favoráveis de trabalho, ou seja, a grande parte dos empregadores não preza pela melhoria nas condições de trabalho, mantendo seus empregados em ritmos acelerados e gradativamente aumentando o estresse, deixando-os passíveis de riscos à sua saúde mental.

2.2 CONCEITO E SUAS ESPÉCIES

Conceitua-se assédio moral nas relações de trabalho quando o colaborador é exposto a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente laboral, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas funções. É uma conduta que prejudica o ambiente laboral, colocando em perigo a integridade física ou psíquica, a saúde e causando insultos à dignidade da pessoa do colaborador.

Convém mencionar os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, em seu artigo 1º, incisos III e IV, asseguram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esses direitos são complementados pelo direito ao trabalho e à honra, expressos nos artigos 5º, inciso X, que protege a honra e a imagem das pessoas, e no artigo 6º, que reconhece o direito ao trabalho como um direito social essencial. Juntos, esses dispositivos estabelecem uma base constitucional para a proteção da dignidade, da honra e do direito ao trabalho dos cidadãos.

Sérgio Pinto Martins (2015, p. 433) leciona que assediar significa importunar, aborrecer, incomodar, perseguir de forma insistente. O assédio moral é definido pelo autor como uma conduta ilícita, que ocorre de forma repetitiva, tem natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Implica a humilhação e constrangimento do trabalhador, submetendo-o a uma situação de intenso estresse e pressão psicológica. O empregado é alvo de uma verdadeira *guerra de nervos*, sendo perseguido persistentemente por um superior hierárquico ou colega de trabalho.

A interpretação de Sérgio Pinto Martins refere-se ao trabalhador como vítima de terror psicológico. No entanto, ainda que em raras vezes, isso não impede que o funcionário proceda de maneira moralmente repugnante em desfavor ao empregador ou gerente (Bruginski, 2013).

O assédio moral pode ser categorizado de acordo com o envolvimento de pessoas, no modo interpessoal que ocorre de maneira singular, direta e pessoal, na pretensão de prejudicar a convivência do trabalhador com a equipe, ou institucional, que decorre de atitudes da própria empresa incentivando ou admitindo práticas de assédio. Neste último caso, a empresa também é autora da agressão por método de aplicação de estratégias absurdas e desumanas para aprimorar a produtividade da empresa, realizadas por intermédio de seus colaboradores que atuam na gestão, criando dentro do ambiente laboral a aceitação da prática de condutas vexatórias e o controle excessivo aos funcionários (TST, 2022).

Existem condutas consideradas como assédio moral, que possuem distinções em relação ao nível hierárquico, como, por exemplo, o assédio moral vertical, que sucede por chefes e subordinados, sendo subdivididas entre ascendentes e descendentes (Bruginski, 2013).

No assédio moral vertical descendente, a chefia é o agente principal que comete a violência psicológica no local de trabalho, por meio de atitudes que ultrapassam o limite do poder patronal, afetando diretamente o empregado, e não a sua atividade, utilizando-se da sua autoridade a fim de constranger um subordinado (TST, 2022).

Presume-se, em um caso que o chefe ou gestor impõe a um colaborador que não possui qualificação para uma atividade específica, a fim de que leve este ao erro para uma futura rescisão por justa causa, com a pretensão de livrar-se de futuras consequências trabalhistas ou, até mesmo, por meio de abusos emocionais, a fim de convencer o empregado a pedir demissão para não precisar arcar com as verbas rescisórias inerentes, caso ocorra uma dispensa sem justa causa.

Sônia Mascaro do Nascimento (2009) assevera que o assédio vertical é o uso do poder de autoridade do gestor com a finalidade de praticar abuso de direito do poder de comando e disciplinar, bem como, para se esquivar das consequências trabalhistas.

O assédio ascendente ocorre quando praticado por funcionários em desfavor ao gerente ou autoridade superior, o qual consiste em causar constrangimento a este superior hierárquico, por meio de ações ou omissões, causando um desconforto no ambiente laboral, na intenção de motivá-lo a deixar o cargo ocupado ou até prejudicá-lo na intenção de provocar uma possível rescisão contratual (Bruginski, 2013).

Outra natureza de assédio no local de trabalho é a horizontal, conhecida como *mobbing*, que ocorre quando o assédio é praticado entre colaboradores do mesmo nível hierárquico, que não toleram um indivíduo específico no ambiente laboral. Decorre de ato patronal com o propósito em motivar a rivalidade entre seus funcionários. Em outras palavras,

o gestor incita e apoia os conflitos internos para que aquele funcionário considerado um “incômodo” se sinta pressionado e requerer a dispensa do cargo (Bruginski, 2013).

A respeito do assunto tratado, analisando um caso real, o julgador do Recurso Ordinário, Autos 0000148-59.2023.5.09.0121, advindo do Tribunal Regional do Paraná, trouxe em sua decisão a respeito do assédio moral vertical, o qual foi comprovado em desfavor da colaboradora, por meio de perseguições recorrentes e ameaças, em que foi evidenciada a responsabilidade civil objetiva da empresa, decorrente da sua inércia, o que contribuiu para um ambiente laboral insalubre. No mérito, o julgador apresentou a compreensão de assédio moral como toda conduta abusiva, manifestada por comportamentos, gestos, palavras ou escritos que tragam dano à pessoa e à sua dignidade, atingindo sua integridade física ou psíquica, degradando o ambiente de trabalho. Ainda, quanto ao empregador, declarou a sua obrigação de fazer cumprir normas e adotar posturas para evitar comportamentos degradantes entre seus colaboradores, bem como a responsabilidade de indenizar a vítima pelo dano moral comprovado.

2.2.1 Do assédio moral organizacional

Entre as espécies possíveis de assédio moral, a organizacional é uma forma mais palpável para a atualidade, considerando que se trata de um assédio diretamente realizado pela empresa, de modo que não atinge somente um colaborador, mas sim uma quantidade de pessoas, considerando a estrutura e a natureza da empresa.

O assédio moral organizacional, também denominado assédio moral institucional, refere-se a uma manifestação coletiva do assédio, a qual é constituída de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados, como, por exemplo, todas as gestantes ou todos os trabalhadores que a empresa objetiva despedir, pois esse tipo de assédio é utilizado como um instrumento de gestão e controle dos empregados (Pamplona Filho, 2022).

O assédio interpessoal e o assédio institucional compartilham a figura do agressor, mas diferem quanto à sua natureza e finalidade. No assédio institucional, os atos são cometidos pelo próprio empregador, por prepostos ou por aqueles que possuem poder hierárquico e de organização na empresa, tornando esses atos mais visíveis e perceptíveis pela coletividade de empregados. Já no assédio interpessoal, o agressor pode ser tanto um superior hierárquico quanto colegas de trabalho, ocorrendo por meio de atos mais velados.

A diferença fundamental entre essas modalidades de assédio reside em seus objetivos. O assédio institucional visa cumprir estratégias administrativas da empresa, como a redução de custos, a estimulação da produtividade e a busca de maior controle sobre os colaboradores, utilizando formas negativas e inadequadas que afetam a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.

O assédio moral organizacional é definido pela pesquisadora como um conjunto de comportamentos abusivos, de qualquer tipo, praticados de forma sistemática durante um período de tempo específico em uma relação de trabalho e que resultam no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com o objetivo de obter o engajamento subjetivo do grupo às políticas e metas de administração, violando seus direitos fundamentais, o que pode resultar em danos morais, físicos ou psicológicos (Araújo, 2012).

Há de se observar que atos de cobrança como um instrumento de gestão sobre os trabalhadores, com a finalidade de aumentar o ritmo e a qualidade na produção, não é em si uma conduta assediadora. No entanto, quando se observa que a cobrança é coletiva, reiterada, imposta por ordens abusivas como uma estratégia advinda de humilhações e constrangimentos, a fim alcançar objetivos de metas impostas pela empresa e sem qualquer reivindicação das condições de trabalho, há que se falar de assédio moral institucional.

2.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Há diversos comportamentos que, quando praticados, constituem assédio moral: o ato de desprezar o empregado, impor o cumprimento de metas complexas e irrealizáveis, ditar inatividade forçada contra a escolha do colaborador, a exposição de situações vexatórias, entre outras diversas condutas impróprias (Bruginski, 2013).

No entanto, é importante destacar que nem toda situação crucial vivenciada pelo empregado ou exigência imposta pelo empregador em relação à produtividade dos funcionários indica assédio, pois o fato de um empregado exercer uma função estressante não significa necessariamente que ele está sendo vítima de assédio moral. O estresse no trabalho pode ter várias causas, e o assédio moral é apenas uma delas. É importante avaliar cada situação individualmente para determinar se há assédio moral envolvido (Martins, 2015).

De acordo com Sergio Pinto Martins, para a caracterização do assédio moral, é preciso ter práticas repetitivas de condutas abusivas, pois uma única ação isolada não implica o assédio. Há de se possuir uma postura ofensiva contra a pessoa, realizar agressão psicológica,

com a intenção de excluir o indivíduo, de modo que ocorra dano psíquico emocional (Martins, 2015).

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não para que seja considerado o assédio. É necessário que as agressões corram de forma repetida, por um período prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Assim sendo, atos de exigências profissionais, como o gestor exigir que o trabalho seja cumprido de forma eficiente, fomentar o desempenho profissional para o cumprimento de metas não se considera ato ilícito de assédio.

O acréscimo das demandas de trabalho, a depender da atividade desenvolvida, a realização de serviço excepcional é possível ser realizado, observando as limitações impostas pela legislação e caso haja a necessidade de serviço. Dessa maneira, somente se configura assédio se utilizada para depreciar um indivíduo específico ou se usada como forma de punição.

As más condições de trabalho, como um local pequeno e desfavorável, não são necessariamente atos de assédio, a menos que sejam impostas com o objetivo de desmerecer o empregado perante os outros. Assim, é possível verificar que o contexto e a intenção são importantes para determinar se há assédio moral implicado.

No âmbito judiciário, cada caso concreto é analisado de natureza igualmente cautelosa, visando diferenciar o mero desagrado do funcionário com as exigências impostas pelo empregador e as atitudes vexatórias no local de trabalho (Bruginski, 2013).

A fim de demonstrar a indispensabilidade de uma análise cautelosa realizada pelos julgadores nos Tribunais, por meio de casos concretos, o nobre julgador Carlos Augusto Gomes Lobo, no Acórdão 0000336-74.2023.5.14.0004, declarou que há uma semelhança na maioria dos casos observados no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, e que as características de comportamentos abusivos e habituais de superiores hierárquicos com a finalidade de expor o obreiro a situações vexatórias, provocando constrangimentos e atingindo a dignidade, bem como, a saúde física e psíquica, causando degradação do meio ambiente de trabalho são comuns. Nesse contexto, Lobo descreve que, para que seja possível perquirir sobre a ocorrência ou não do assédio moral no ambiente de trabalho, é preciso analisar as situações concretas sob o prisma do poder diretivo do empregador, considerando os limites da subordinação jurídica do empregado. E, assim, neste caso, restou suficientemente comprovada a devida indenização de dano moral em favor do reclamante, na modalidade de assédio moral, caracterizado por atitudes hostis, abusivas e desrespeitosas advindas do superior hierárquico.

Assim, é possível observar que em se tratando de assédio moral, o julgador analisa de forma minuciosa os fatos, atribuindo ao caso se houve atos vexatórios, com a intenção de humilhar, bem como se foram impostas condições e metas exigentes que ultrapassam um modo de gestão da empresa sem que afete o trabalhador ou se é somente uma sobrecarga de trabalho com exigências corriqueiras advindas da empresa, com a finalidade pura e simples de melhora nas atividades.

4 DA RESPONSABILIDADE PELOS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL

O dano moral requerido nas demandas trabalhistas origina-se como forma de consequência do assédio moral no ambiente de trabalho. Desse modo, o empregado que sofre danos psicológicos, ou até mesmo físicos, ocasionados pelo assédio poderá ser ressarcido, desde que comprovado o assédio sofrido e seus prejuízos, sendo responsabilizado judicialmente o indivíduo que comete o ato de assédio, podendo ser o empregador, ou até mesmo, o empregado assediador (Martins, 2015).

Conforme descreve o Código Civil Brasileiro, no artigo 932, III, o empregador está sujeito à responsabilidade pela reparação civil dos danos causados por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Os prejuízos citados incluem danos materiais, como despesas médicas, e danos morais, relacionados à dor, sofrimento e perda da dignidade do trabalhador.

Em outras palavras, a responsabilidade é do empregador, seja pela sua culpa *in elegendo* como *in vigilando*, ainda que o assédio seja na forma horizontal, pois é ele quem deve criar dentro da sua empresa um ambiente de trabalho saudável, seguro e organizado para seus colaboradores e também em benefício da sua própria empresa (Zanetti, 2008).

O Supremo Tribunal Federal declara na Súmula 341 que “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Ainda que a legislação atribua a responsabilidade da empresa, cabe ressaltar que é necessário que, ocorrendo assédio horizontal, o empregador seja informado, tenha o conhecimento das atitudes inconvenientes reiteradas, pois é somente em caso de sua inércia, que será reconhecida a sua responsabilidade objetiva (Zanetti, 2008).

Em casos envolvendo pequenas empresas, nas quais o administrador é um sócio administrador ou um terceiro, e este comete atos inconvenientes, ele deve ser responsabilizado, especialmente quando tais atos são proibidos e realizados de forma culposa. Essa responsabilidade está descrita no artigo 1016 do Código Civil (Zanetti, 2008).

A responsabilidade da empresa pelos prejuízos do assédio moral não se limita apenas aos atos diretos de assédio, mas também à sua omissão em prevenir e combater essa prática no ambiente de trabalho. Isso significa que as empresas têm o dever de adotar medidas preventivas, como políticas internas claras contra o assédio, investigar prontamente denúncias e tomar medidas corretivas quando necessário.

Em casos de litígio, os tribunais podem determinar que a empresa indenize o trabalhador pelos danos sofridos em decorrência do assédio moral. Essa responsabilização é uma forma de garantir que as empresas assumam a responsabilidade pela criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os funcionários.

A análise de casos jurídicos, incluindo decisões pioneiras e posteriores, pelo Tribunal Superior do Trabalho, complementada por interpretações judiciais e dados dos Tribunais Regionais, oferece um panorama abrangente das abordagens legais e jurisprudenciais sobre o assunto. Nesse sentido, o nobre julgador Fabio Allegretti Cooper, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em decisão em sede de Recurso Ordinário, afirma que a conduta de superiores hierárquicos que deliberadamente degradaram as condições de trabalho, por comportamento inadequado, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas aos seus subordinados em geral, expondo os empregados a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana, porque é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, quando devidamente comprovado nos autos, deve ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário.

Assim, há no Direito uma fórmula legal para rechaçar a conduta patronal, qual seja: a imposição de obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu, nos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Nessa ação, foi conjugada a responsabilidade civil por danos morais, a fim de compensar os danos causados à reclamante em razão do assédio moral.

Portanto, a responsabilidade pelas consequências do assédio moral no ambiente de trabalho não deve ser encarada apenas como uma obrigação legal, mas também como um compromisso ético e social das empresas em garantir um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos. Ao assumir essa responsabilidade de forma proativa, as empresas não apenas cumprem com seus deveres legais, mas também contribuem para a promoção da igualdade, do bem-estar psicológico e da produtividade de seus colaboradores. Além disso, ao adotar medidas efetivas para prevenir, identificar e remediar casos de assédio moral, as

empresas fortalecem sua reputação, sua cultura organizacional e sua relação com seus funcionários, resultando em benefícios tangíveis e intangíveis para todos os envolvidos.

5 O ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

As ações trabalhistas são iniciadas por uma das partes, empregador e empregado, devido a alguma violação ou descumprimento de normas que regem as relações de trabalho. Considerando que todos os atos processuais possuem uma materialidade a ser seguida, conforme dita a lei e em se tratando do instituto das provas, cumpre mencionar que, antes das alterações advindas da Reforma Trabalhista de 2017, cabia o ônus da prova a quem alegasse a veracidade de suas afirmações sobre a violação de algum direito.

A prova, no processo, pode ser conceituada como todo meio legal destinado a convencer ao juiz a respeito da veracidade de um fato levado a juízo. Contudo, a Reforma de 2017 trouxe aos processos trabalhistas a utilização da inversão do ônus probatório, inclusive de grande importância em casos de assédio moral, com a intenção de trazer um equilíbrio na relação jurídico-processual.

É preciso considerar que há casos em que, diante do alto custo para produção da prova, ou da dificuldade de obtenção por conta da subordinação do empregador, a parte, muitas vezes, não possui condições de produzir a prova para comprovar suas alegações, inviabilizando-se assim, o próprio direito pleiteado e afastando o ordenamento jurídico do seu principal objetivo, que é o alcance da justiça. Desse modo, faz-se necessária a sensibilidade do julgador em atribuir o encargo probatório ao litigante que possa desempenhá-lo com maior facilidade em razão das circunstâncias, conforme previsto no artigo 818 e parágrafos da CLT (Etchezar, 2019)

Quanto ao ônus da prova, Martins assevera que *onus probandi* é um encargo dado a parte que apresentou os fatos de provar em julgamento suas alegações para o convencimento do juiz.

A produção de provas de dano moral é mais difícil, devido ao fato de que os constrangimentos ocorrem no local de trabalho. Isso acontece porque muitas vezes as testemunhas não estão presentes ou não querem se expor, por medo de represálias do empregador, acarretando a perda de emprego ou até mesmo serem vítimas do assediador. A falta de igualdade entre as partes na relação empregatícia é muito evidente quando se trata da produção de provas (Etchezar, 2019).

Lopes cita, em sua obra, o entendimento de Ernest Lippmann sobre a dificuldade probatória do assédio moral, e aduz que as regras que servem para provar o assédio sexual se aplicam a provar o assédio moral, apenas a perspectiva deve mudar, pois em relação ao assédio sexual, a demonstração é para comprovar a tentativa de conquista, enquanto no assédio moral a ênfase deve ser na discriminação e na humilhação.

Ao avaliar a prova de assédio, o julgador deve ser sensível para evitar cometer injustiças em relação às investigações infundadas que são propostas em reclamações trabalhistas. Ele também deve ter essa atitude para aplicar a justiça no caso em questão, garantindo que a vítima que sofreu com o ato ilícito tenha acesso a uma ordem jurídica justa (Lopes, 2020).

Nesse sentido, ao tratar de modelos de provas, em regra, utiliza-se a prova documental, por meio de cartas, mensagens, e-mails, ainda considerando áudios, vídeos, ligações, registros em redes sociais e, também, por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos ocorridos. Contudo, considerando que para alguns meios de provas, como, por exemplo, a gravação de um áudio sem conhecimento de um dos interlocutores, pode ser utilizada para fins de comprovação de direito e não é considerada ilícita. Tal entendimento encontra-se sedimentado pelo STF (RE 583.937-QO-RG, rel. min. Cezar Peluso, j. 19.11.2009), o qual não considera essa gravação como ilícita, e pode ser utilizada como prova em ação judicial de gravação de conversa. No entanto, sempre se devem observar os limites legais, como, por exemplo, ausência de causa legal de sigilo ou reserva decorrente de relações profissionais ou ministeriais, de tutela da intimidade ou de outro valor jurídico (Lopes, 2020).

Desse modo, não existe uma vedação quanto à gravação clandestina unilateral produzida pela própria vítima, com a finalidade pura e simples de demonstrar o ato atentatório à sua dignidade, que ocorreu no ambiente de trabalho, valendo-se da apreciação do magistrado (Lopes, 2020).

Assim, é possível concluir que a mudança proposta pela Reforma Trabalhista, em relação à inversão do ônus probatório, traz uma maior segurança jurídica, com tratamento mais apropriado para os casos que necessitam dessa aplicação nos processos. E, em se tratando de tal inversão probatória nos casos de assédio, devem-se considerar os fatores relacionados ao dever do empregador em ofertar a seus empregados um ambiente laboral livre de práticas degradantes e que a este cabe a responsabilidade objetiva pelos danos que causar aos seus colaboradores, ou ainda, por aqueles colaboradores que causarem danos a outrem em ambiente laboral. Além disso, devido à hipossuficiência e à dificuldade para provar a

ocorrência de dano, isso acaba por contribuir para a impunidade do empregador assediante, conduta que deve ser severamente punida. Deste modo, é constatada a necessidade de considerar que o ônus da prova poderia ser do empregador.

6 DA AUSÊNCIA DE NORMAS ESPECÍFICAS E PROJETO DE LEI SOBRE ASSÉDIO MORAL

Ao se questionar como o assédio moral é tratado nas leis trabalhistas, é possível observar a ausência de normas a respeito do presente assunto diretamente nas leis que asseguram os direitos dos trabalhadores. Não há pena específica ao empregador que assedia moralmente seus funcionários, contudo há fundamentos legais, ainda que em complemento de outras leis que permitem penalizar as empresas.

Ante tal ausência, é necessária a observância e utilização de outras normas para fundamentar, complementar e declarar a ilicitude dos atos de assédio, que por essa razão são considerados como um tipo de violência que ofende princípios constitucionais fundamentais, uma vez que resulta no desrespeito do princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, inciso III e IV, da Constituição Federal), com consequente dano à honra, à saúde física e mental do trabalhador (arts. 5º e 6º, da Constituição Federal), e aumento dos riscos à saúde (art. 7º, Inciso XXII, da Constituição Federal) (Oliveira, 2022).

O Código Civil traz o amparo a essa informação, ao declarar, no artigo 186 “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Brasil, 2002) Em se tratando de responsabilidade da empresa sobre os seus empregados, também é fundamental utilizar-se do artigo 932, inciso III, do mesmo Código, que diz que “são também responsáveis pela reparação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (Brasil, 2002).

A NR-17 (aprovada pela Portaria SIT n. 09/2007), anexo II, regulamenta os parâmetros das atividades de teleatendimento, veda a aplicação de metodologias que podem causar assédio moral, medo ou constrangimento pelas empresas, tais como o incitamento abusivo de competições entre equipes ou colaboradores, causando uma rivalidade sem motivo, ou, submeter um colaborador a utilizar adereços ou vestimentas com intuito de punição e ainda expor aos demais colaboradores avaliações de desempenho dos próprios colegas. E a presente Norma Regulamentadora é utilizada para suprimir a omissão da

regulamentação em situações reais de assédio moral nas relações de trabalho em qualquer atividade (Brasil, 2007).

Oliveira declara que, com base nas disposições legais, os tribunais trabalhistas são reconhecidos e são julgadas ações relacionadas a essa questão. Além disso, os auditores fiscais do trabalho estão emitindo autos de infração e notificando Acidentes de Trabalho (CAT) quando identificam condutas de assédio moral que afetam a saúde dos trabalhadores.

Embora ainda não haja legislação específica no Brasil que trate do assédio moral contra os trabalhadores, os magistrados do trabalho têm admitido denúncias e proferido decisões punitivas, estabelecendo assim uma nova jurisprudência sobre o tema. Dessa forma, a inexistência de uma legislação específica não impede a responsabilização pela prática de assédio moral. Ante a ausência de lei específica para tratar do assédio moral, no Congresso Nacional tem tramitado diversos projetos de lei no âmbito federal voltados ao assunto.

Convém mencionar que as áreas do Direito se correlacionam na maioria das vezes. O presente tema pode ser um assunto importante tanto no âmbito do direito do trabalho, quanto, por exemplo, no direito penal. A título de breve conhecimento, o PL 4.742/2001 enviado pela Câmara ao Senado Federal, está aguardando apreciação, altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral, trazendo o Artigo 146-A que descreve assédio moral ofender de forma reiterada a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, em exercício de emprego, cargo ou função, aplicando uma pena de detenção e multa. Bem como, trouxe o aumento de pena para vítimas menor de dezoito anos e será somente mediante representação e irretratável (Brasil, 1940).

Assim, desde que comprovado o assédio moral, os responsáveis podem, futuramente, se aprovado o PL, sofrer as penalidades descritas no tipo penal, trazendo em favor da vítima, além do acolhimento, em uma rescisão do seu contrato de trabalho, a indenização pelos danos sofridos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate suscitador do presente artigo possui extrema relevância no contexto jurídico e social. Assim, esta pesquisa teve o objetivo de demonstrar a responsabilidade civil do empregador em situações de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como trazer ao conhecimento a origem histórica do debate, mesmo que de maneira, sucinta, mas acrescida de casos concretos, juntamente com seus conceitos advindos dos doutrinadores e estudiosos. Analisou-se a definição das espécies de assédio moral, que podem ocorrer de diversos modos

dentro de um ambiente de trabalho, seja em uma empresa de grande porte, ou, em uma microempresa.

Dessa forma, é evidente, à luz da análise jurídica, a responsabilidade da empresa em relação aos atos cometidos por seus funcionários no local de trabalho. Mesmo na ausência de uma norma específica, as lacunas observadas nas normas trabalhistas encontram respaldo jurídico, assegurando a segurança jurídica necessária para os casos de assédio moral na Justiça do Trabalho.

Diante as análises dos dispositivos legais, teses jurídicas e argumentos de renomados doutrinadores, ao se tratar do ônus probatório em processos trabalhistas de assunto principal assédio moral e dano moral, o julgador deverá observar, além dos fatos narrados, quando visíveis, as circunstâncias relacionadas ao reclamante, que dentro de uma ação trabalhista, não terá condições de provar, por outros meios, as humilhações sofridas, devido à baixa condição financeira ou até mesmo diante da ausência de testemunhas. A importância das provas e a necessidade de impor à parte que possui melhores condições a responsabilidade de comprovar a ocorrência ou não de assédio moral são essenciais. Dessa forma, ao se comprovar o assédio moral, garante-se à vítima a segurança jurídica de obter a reparação pelos danos sofridos devido aos atos vexatórios.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2002.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho – 17ª Região**. RO 1315.2000.00.17.00.1 – Acórdão 2276/2001 - Relatora Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237) . Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma)**. Acórdão: 0000148-59.2023.5.09.0121. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 13/12/2023. Publicado em 18/12/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/13oo7>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (SEGUNDA TURMA)**. Acórdão: 0000336-74.2023.5.14.0004. Relator: CARLOS AUGUSTO GOMES LOBO. Data de

julgamento: 26/10/2023. Publicado em 01/11/2023. Disponível em:
<https://url.trt9.jus.br/lx16o>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TERCEIRA TURMA)**. Acórdão: 0010024-43.2017.5.15.0004. Relator: Fabio Allegretti Cooper, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019. Disponível em: Jurisprudência (trt15.jus.br). Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. **Código Civil. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. NR-17: Ergonomia. Anexo II: Trabalho em Teletendimento/Telemarketing. Aprovada pela Portaria SIT n.º 09, de 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6514compilado.htm. Acesso em: 18 maio 2024.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. In: **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013. Disponível em:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95627>. Acesso em: 20 out. 2023.

ETCHEZAR, Jamila. A distribuição dinâmica do ônus da prova no direito do trabalho após a reforma trabalhista. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)** v. 5, n. 1, p. 241-261, ago. 2019. DOI:
<https://doi.org/10.15210/rfdp.v5i1>. Acesso em: 20 out. 2023.

FILHO. Rodolfo Pamplona. SANTOS. Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional – Presencial E Virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105-129, jan./jun. 2020.

MARTINS, S. P. Assédio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, [S. l.], v. 13, 2015. Disponível em:
<https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/263>. Acesso em: 17 out. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Coordigualdade (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho)**. Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília, DF: MPT, 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy_of_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 10 maio 2024.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

OLIVEIRA. Nildete Santana de. Presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB/DF. **Assédio Moral e Sexual: Reconhecer para enfrentar**. Ordem dos Advogados do Brasil

Distrito Federal. Disponível em: <https://oabdf.org.br/impressos/cartilhas/cartilha-assedio-moral-e-sexual-reconhecer-para-enfrentar/>. Acesso em: 10 mai. 2024.

PIRES, Marcela Sandri. SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral e a inversão do ônus da prova**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação Social. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual Pare e Repare**. Por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília, 2022. Acesso em: 17 out. 2023.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php>. Acesso em: 16 out. 2023.