

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO CENTRO DE
CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS ESCOLA DE DIREITO

FERNANDA OLIVEIRA AMORIM

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RIO DE JANEIRO

2018

FERNANDA OLIVEIRA AMORIM

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professora Orientadora: Verônica Azevedo Wander Bastos

RIO DE JANEIRO

2018

FERNANDA OLIVEIRA AMORIM

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Rio de Janeiro, 14 de junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Veronica Azevedo Wander Bastos

Orientadora

Professor (a)

Examinador (a)

Professor (a)

Examinador (a)

Dedico este trabalho a minha família e amigos que sempre me incentivaram.

AGRADECIMENTOS

Os meus agradecimentos à professora e orientadora Veronica Wander Bastos, por toda ajuda e orientação neste trabalho de conclusão de curso. Aos meus colegas de classe, que me acompanharam e me apoiaram nos últimos anos, na qual sou grata pela amizade que foi construída. Aos meus familiares que sempre estiveram do meu lado e que tiveram grande importância, me motivando e me apoiando quando mais precisei. Especialmente a minha irmã Natalia Amorim que nunca mede esforços para me ajudar.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar as questões pertinentes do assédio moral na relação de emprego, devido a sua grande relevância jurídica. A ideia central do tema escolhido é realizar um panorama geral das situações que geram o assédio moral, elencando as diferentes espécies com o intuito de identificar essa silenciosa violência e proteger os trabalhadores. Observa-se que o assédio moral laboral pode se caracterizar por meio de condutas antiéticas e abusivas que afetam a saúde mental do trabalhador, fazendo com que se sinta inferiorizado, humilhado e constrangido. Haverá também uma abordagem do tema sobre a perspectiva da Reforma Trabalhista, com a finalidade de expor as novas regras sobre a fixação do quantum indenizatório e a questão probatória. Por fim, o trabalho expõe a importância das medidas de prevenção e controle do assédio moral, sendo o melhor caminho para proporcionar um ambiente de trabalho mais justo e sadio para os trabalhadores.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Assédio Moral. Relações de Trabalho. Condutas Abusivas.

ABSTRACT

The objective of this work is to demonstrate the relevant questions regarding psychological harassment at work, which is a very important legal matter. The key message of this subject is to elaborate an overview of the situations that are the reasons for the psychological harassment by identifying each kind with a final objective, which is to protect workers. It is clear that this harassment issue is a result of unethical and abusive conducts that compromise every single worker's mind health. These conducts also make workers feel inferior, humiliated and embarrassed. Another approach will also be considered related to the employment reform plan with the purpose of disclose the new rules regarding indemnities and evidentiary issues. Finally, this work shows the importance of preventive measures and psychological harassment control, as the best way to create a fairer and healthier work environment for workers.

Key Words: Labor Law. Psychological Harassment. Work Relations. Abusive conducts.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2- O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO	11
2.1- Conceito.....	11
2.2-Espécies de assédio moral nas relações de trabalho	14
2.2.1- Assédio moral vertical:.....	14
2.2.2- Assédio moral vertical ascendente	15
2.2.3- Assédio moral horizontal	17
2.2.4- Assédio misto	18
2.2.5- Assédio moral praticado por terceiros	19
3- REGULAMENTAÇÃO	21
3.1- Âmbito Federal.....	21
3.2- Âmbito Estadual.....	22
3.3- Âmbito Municipal.....	23
3.4- Jurisprudência sobre o tema.....	23
4- ASPECTOS RELEVANTES DA REFORMA TRABALHISTA PARA O ASSÉDIO MORAL	27
4.1- Competência.....	27
4.2- Responsabilidade do empregador	27
4.3- Indenizações cabíveis em casos de assédio moral laboral	31
4.4- Dano Extrapatrimonial	32
4.5- Critérios para a fixação do quantum indenizatório	34
5- A QUESTÃO PROBATÓRIA NO ASSÉDIO MORAL LABORAL	39
5.1- A dificuldade probatória	39
5.2- O ônus da prova na Justiça do Trabalho	41
6- PREVENÇÃO E CONTROLE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	45

6.1 - Medidas Preventivas:.....	45
6.1.1- Medidas Empresariais:	45
6.1.2- Políticas Sindicais.....	47
6.2- Intervenção do Ministério Público do Trabalho	48
6.2.1- Inquérito Civil.....	49
6.2.2 - Ação Civil Pública	49
6.2.3- Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)	51
6.2.4- Outras medidas extrajudiciais.....	52
6.3- Medidas Fiscalizatórias.....	53
6.3.1- Ouvidoria e Recursos Humanos	55
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

1. INTRODUÇÃO

O tema assédio moral nas relações trabalhistas possui grande relevância na área jurídica devido à preocupação em assegurar um ambiente de trabalho mais justo e sadio para os trabalhadores. Este fenômeno pode se manifestar através de qualquer conduta abusiva ou constrangedora, que ocorra de forma reiterada, com intuito de discriminar ou excluir a vítima do ambiente de trabalho. Apesar do assédio moral existir desde o surgimento das relações sociais, a intensificação de um ambiente cada vez mais competitivo entre os trabalhadores proporcionou um aumento das incidências de casos de assédio moral no trabalho.

No Brasil, verifica-se que não existe um tratamento jurídico apropriado, o que dificulta o reconhecimento dos diferentes casos existentes de assédio moral laboral. A partir disso, cumpre examinar a importância em defender a utilização de uma regulamentação adequada, principalmente para que seja possível uma resolução mais eficiente desses problemas. Tratando-se da legislação no âmbito federal, observa-se que existem Projetos de Lei que dispõem acerca da inclusão de dispositivos sobre a coação moral na Consolidação das Leis do Trabalho. Convém ressaltar também que no âmbito estadual e municipal, já existem leis que caracterizam o assédio moral nas relações de trabalho. Essas leis demonstram um avanço e um incentivo para a criação de outras leis com o intuito de prevenir a ocorrência dos casos de assédio moral.

Neste trabalho, após uma explanação sobre o assédio moral laboral, através de uma abordagem conceitual diferenciando suas espécies, iremos nos ater aos aspectos relevantes da Reforma Trabalhista. Para tanto, será examinado a indenização causada pelos danos extrapatrimoniais e os critérios para a sua fixação. Em seguida, será analisada a questão probatória acerca da prática do assédio moral, demonstrando a sua dificuldade e a possibilidade da distribuição dinâmica do ônus da prova.

Por fim, haverá uma exposição das diferentes maneiras de prevenir o assédio moral, bem como serão analisados os meios de fiscalização com a finalidade de coibir condutas assediadoras no ambiente de trabalho. Assim,

poderemos entender o papel fundamental da prevenção e controle do assédio moral para propiciar um ambiente laboral sadio e equilibrado.

2- O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1- Conceito

O assédio moral é um fato social que pode ocorrer no meio familiar, acadêmico e, sobretudo, no ambiente de trabalho. Pode-se dizer que a globalização e as crises econômicas intensificaram a competitividade entre os trabalhadores, tornando as relações mais desgastantes e afetando o equilíbrio emocional dos sujeitos envolvidos, propiciando o assédio moral laboral¹.

Com relação ao conceito, pode-se dizer que há diversas orientações doutrinárias, legais e jurisprudências, demonstrando sua fluidez e imprecisão. O autor Cláudio Roberto Carneiro questiona a utilidade da categorização e da definição jurídica de assédio moral no trabalho, visto que se trata de uma figura sociológica de conceito abrangente.

Entretanto, percebe ser relevante a conceituação no plano do Direito como forma de proteger com mais efetividade as vítimas, dado que muitas delas acreditavam ser condutas incorretas, mas pela falta de classificação jurídica, submetiam-se a tratos moralmente humilhantes e degradantes no ambiente de trabalho.² Portanto, a partir da compreensão e divulgação do significado de assédio moral laboral, a vítima passa a ter uma nova perspectiva de sua experiência, possibilitando-a defesa.

Dessa forma, conforme a estudiosa do tema Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral no ambiente de trabalho pode se caracterizar por meio de agressão moral ou psicológica, através de condutas abusivas que colocam os empregados em situações humilhantes e constrangedoras, de forma prolongada, visando discriminar ou excluir o empregado do ambiente de trabalho³.

¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2013,p.35.

² CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2012. p.112.

³ NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 07 março 2018.

Já a autora Marie France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta especializada no tema, afirma que:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão. (...) Quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar⁴.

Na visão do doutrinador Claudio Roberto Carneiro de Castro, o assédio moral no trabalho nada mais é que:

(...) uma violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico, porém pode ser efetuada por subordinado, por colega de trabalho ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade e integridade moral de uma ou de muitas vítimas no trabalho e ocorre uma série de ações- em que cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total- unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta e gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito⁵.

Ademais, cabe destacar que a Justiça do Trabalho tem contribuído muito com a delimitação e reconhecimento do assédio moral no âmbito das relações trabalhistas. Desse modo, verificam-se alguns conceitos tomados para fundamentar as condenações:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM VIRTUDE DE ASSÉDIO MORAL. ALEGAÇÃO, PELO LABORISTA, DE QUE FORA VÍTIMA DE ATOS QUE PODERIAM SER ENQUADRADOS NO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL - NÃO OFERECIMENTO DE ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS, NÃO OBSTANTE A SUA PRESENÇA HABITUAL NO LOCAL DE TRABALHO EXISTÊNCIA DE PROVA CABAL DEFERIMENTO REFORMA DA SENTENÇA, APENAS QUANTO AO VALOR ORIGINALMENTE FIXADO A TÍTULO DE

⁴ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006.

⁵ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2012. p.140.

REPARAÇÃO COMPENSATÓRIA. Escorreita a sentença que deferiu o pleito de pagamento a título de indenização por danos morais, decorrentes da situação vexatória a qual foi submetido o laborista diante dos seus colegas de trabalho, quando a empresa-ré, sem motivos claros ou justificativas plausíveis, simplesmente suspendeu as suas atividades, exigindo tão-somente sua presença diária no local de trabalho. Reside nos autos prova conclusiva acerca da prática de atitude ilícita e/ou reprovável por parte da empregadora, apta a causar injustificada lesão na esfera dos direitos de personalidade(...)⁶.

Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 955005520095170010 Quanto ao assédio moral, infere-se que este expõe o trabalhador a situações humilhantes que se prolongam durante o pacto laboral. Constituindo-se, pois, em um conjunto de atos reiterados que ofendem a dignidade da pessoa. Sabe-se que o modo de produção capitalista impõe uma gestão de empresa voltada para o aumento do lucro e, como consequência, o obreiro acaba por sofrer pressões psicológicas terríveis no sentido de aumentar produtividade de forma constante. Neste sentido, esclarece-se que há o assédio moral quando o empregador se desvia no uso do poder diretivo, não se confundindo com a simples pressão pela busca de resultados. Afinal, este é um direito do empregador. Ocorre que o exercício do citado poder encontra limite no princípio da dignidade da pessoa humana. Não pode o superior hierárquico, sob o pretexto de gerenciar a produção, ofender a honra do empregado. No presente caso, o robusto conjunto probatório evidencia a lesão à dignidade da obreira. Com efeito, importante ressaltar que restou configurado a frustração e o sentimento de impotência da empregada frente a conduta ilícita do seu superior. Ademais, infere-se dos depoimentos que o gerente expunha injustamente a recorrida a constrangimentos e humilhações na frente dos demais empregados⁷.

Com isso, podem-se extrair alguns elementos objetivos que caracterizam o assédio moral no trabalho, por exemplo: potencial lesivo da conduta, comportamento repetitivo, prolongado e ofensivo, bem como a finalidade puramente gratuita de eliminação do outro ou valorização do próprio poder. Constata-se, também, que em todas as modalidades de assédio moral há uma ofensa à dignidade da pessoa humana, rebaixando-a, humilhando-a, sempre com o objetivo de menosprezá-la e inferiorizá-la.

Por fim, esclarece o acórdão do TRT da 17ª Região:

⁶ TRT-20 00005530620105200005, Relator: João Aurino Mendes Brito, Data de Publicação: 31/08/201. Disponível em <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/426659646/5530620105200005?s=paid> Acesso em 11 de maio de 2018.

⁷ TST - AIRR: 955005520095170010, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 26/10/2015. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/248036628/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-955005520095170010?ref=juris-tabs> Acesso em 12 de maio de 2018.

(...) a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho(...)⁸.

2.2-Espécies de assédio moral nas relações de trabalho

Após visto o conceito de assédio moral, aponta-se as espécies que são divididas em quatro categorias: vertical, horizontal, misto e praticado por terceiros. O assédio moral pode ser: vertical quando feito por superior hierárquico ou por subordinados; horizontal, quando feito por colegas de trabalho; ou pode ser misto englobando as duas modalidades anteriores. Possui, ainda, o assédio moral praticado por terceiros no qual a violência é causada por um estranho a relação trabalhista.

Assim, cada espécie possui características particulares, as quais passarão a ser analisadas:

2.2.1- Assédio moral vertical:

O vertical ocorre entre sujeitos de diferentes posições hierárquicas e subdivide-se em duas espécies, o descendente e o ascendente. O assédio moral vertical descendente é a modalidade mais comum nas empresas, uma vez que é praticado por superior hierárquico contra o seu subordinado. Nele o agressor utiliza o seu poder de chefia de forma equivocada, caracterizando um verdadeiro abuso do poder diretivo e disciplinar⁹.

Isso pode ocorrer pelas razões subjetivas do agressor ou como estratégia para afastar despesas de uma demissão imotivada. Como exemplo, temos o empregador que tenta convencer o empregado a demitir-se ou cria

⁸ ESPIRITO SANTO, Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Acórdão nº 9029/2002 1142.2001.006.17.00.9 - Publicado em 15 de outubro de 2002. Disponível em: <http://www.trt17.gov.br/>. Acesso em 12 de maio de 2018.

⁹ SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidades-violencia>. Acesso em: 30 abril 2018.

situações constrangedoras, retirando sua autonomia no departamento, transferindo todas suas atividades para outras pessoas, isolando o funcionário do ambiente, isso tudo com o intuito de fazer com que o empregado sintasse de algum modo culpado pela situação, pedindo sua dispensa¹⁰.

Neste sentido, é a lição de Maria Aparecida Alkimin:

Na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá enveredar para o abuso de poder, adotando posturas autoritárias, desumanas e antiéticas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mando e desmando sobre o trabalho subordinado, para afetar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional. Quando o empregador, por trás dos “poderes de mando”, pratica o assédio moral, desrespeitando a dignidade do trabalhador, afasta a função social da empresa, atrofia o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, evitando a manifestação da cooperação, e, em contrapartida evita que o empregado tenha o devido reconhecimento e consideração, impedindo um ambiente de trabalho harmônico e com qualidade. O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão¹¹.

Logo, no assédio moral vertical descendente, a subordinação e a necessidade de manter o emprego são um grande impeditivo para a denúncia das vítimas, especialmente daquelas que não têm conhecimento de que esse tipo de conduta constitui assédio moral, dificultando o combate à violência perpetrada contra o trabalhador.

2.2.2- Assédio moral vertical ascendente

Não tão raro, ocorre o assédio moral vertical ascendente que é praticado pelo inferior hierárquico contra seu superior. Cita-se, como exemplo,

¹⁰ GOMES, Máira Marchi. **O assédio moral a partir de análise de relações interpessoais de policiais militares**. 2014. p.56.

¹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2013. p.62.

os casos de fusão empresarial na qual mesclam os funcionários de ambas as companhias para os cargos de direção e nessa ocasião pode ocorrer a cumplicidade de um grupo para se livrar do superior hierárquico que lhe foi imposto e que não foi aceito.

Outro exemplo é quando o empregado faz falsas alegações com o objetivo de atentar contra a reputação do superior para desqualificá-lo. A psiquiatra e autora do livro *Mal-estar no trabalho- redefinindo o assédio moral*, Marie-France Hirigoyen, narra o caso em que um médico demitiu sua funcionária por justa causa e ela para se defender o acusou de assédio sexual. Nesse contexto, o médico desacreditado afirmou em seu relato que *“o caso de uma mulher que se diz assediada tem mais repercussão do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando assediá-lo moralmente”*¹².

É evidente que as vítimas não sabem como se proteger de tal violência, visto que não têm o arrimo do sindicato e acreditam que ao recorrerem ao judiciário serão desabonados por estarem em uma situação de superioridade na relação trabalhista. Embora seja mais difícil de visualizar na prática o assédio moral ascendente, nota-se que os tribunais do Brasil já identificaram essa modalidade trazendo uma maior abrangência desse tipo de violência e segurança jurídica para as vítimas.

Destarte, segue jurisprudência do TRT da 3ª Região pertinente ao assunto abordado:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (**assédio vertical ascendente**) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. **A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-**

¹² HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006. p.117-118.

se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil¹³.

2.2.3- Assédio moral horizontal

Já no assédio horizontal não existe relação de subordinação, dado que é praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico. Nele o assédio ocorre entre colegas que desenvolvem a mesma atividade e função. Tal fenômeno possui como uma das causas a grande competitividade no ambiente de trabalho, principalmente nas empresas que estimulam a rivalidade entre os seus funcionários. Pode-se visualizar essa modalidade de assédio quando um funcionário bate suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumpri-las.

Essa disputa pode gerar também um sentimento de inveja por parte de algum ou alguns trabalhadores em relação a outro colega que seja muito apreciado no trabalho, ocorrendo novamente atitudes assediadoras como brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, menosprezo ou isolamento da vítima. Além disso, a homofobia, a intransigência racial ou o preconceito étnico são outros motivos desencadeadores do assédio moral horizontal¹⁴.

Para Hirigoyen esse tipo de assédio é comum quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção¹⁵. Destaca-se aqui que o comportamento do assediador pode permanecer mesmo após o fim da competição, desenvolvendo o assédio moral vertical estudado no item anterior. Nessa linha de pensamento, pode acontecer o

¹³ TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96.

¹⁴ SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidades-violencia>>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006. p.115.

assédio horizontal como consequência do assédio vertical descendente, uma vez que alguns funcionários repetem o comportamento de seus superiores por razões subjetivas¹⁶.

Conclui-se com o ensinamento de Hádassa Ferreira: “o fenômeno surge como uma combinação entre a hostilidade dos colegas de mesmo nível hierárquico com a omissão e a conivência de superiores”¹⁷. Dessa forma, é inequívoco que ambos poderão ser responsabilizados e, ressalta-se que a demissão do assediante por justa causa ou a alegação de que o superior não possuía conhecimento do assédio, não exime o empregador de responder judicialmente.

2.2.4- Assédio misto

O assédio moral misto para o autor Rodolfo Pamplona Filho exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por todos os lados, situação esta que, por certo, se torna insustentável em pouco tempo¹⁸.

Nesta modalidade a vítima é agredida tanto por superiores quanto por pares hierarquicamente. Em geral há um agressor principal enquanto os demais são levados a agirem do mesmo modo, portanto para o problema ser resolvido é necessário identificar esse agressor.

Da mesma maneira, sustenta Marie-France Hirigoyen:

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar¹⁹.

¹⁶ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2004. p.53.

¹⁷ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2004. p.61.

¹⁸ PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884> Acesso em: 10 de maio de 2018.

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006. p.116.

Assim, essa forma de violência faz com que a pessoa agredida sucumba mais rapidamente se comparada às outras modalidades de assédio. Isso se dá pelo fato de que a vítima se sente acuada e atacada por todos, sem nenhuma perspectiva para acabar com a adversidade que está vivendo²⁰.

2.2.5- Assédio moral praticado por terceiros

A existência dessa última categoria é recente, visto que o assédio moral por terceiros era considerado uma espécie de violência externa na qual o empregador não possuía meios para proteger seus funcionários²¹. Entretanto, decisões na Justiça do Trabalho que condenaram empresas a indenizarem seus ex-funcionários por atos de assédio cometidos por terceiros, fizeram surgir tal modalidade²².

A título de exemplo, cita-se o caso de grande repercussão da rede Casas Bahia que possuía em seu comercial o *slogan* “quer pagar quanto?”. A partir disso a empresa começou a utilizar um broche com a referida frase nos uniformes de seus empregados. Ocorre que uma funcionária de uma das lojas da rede, que era obrigada a usar o broche, começou a ser assediada pelos clientes. Em resposta a pergunta contida em seu uniforme de trabalho ela ouvia coisas do tipo “eu quero pagar 10 reais pra te levar pra casa” e outras brincadeiras desagradáveis.

Esgotada com a situação, a trabalhadora recorreu ao Judiciário em uma ação de indenização por danos morais contra a empresa que foi condenada por assédio moral e forçada a indenizar a quantia de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) a funcionária. Abaixo o trecho da decisão da 10ª Câmara do TRT da 15ª região sobre o caso:

²⁰ SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidades-violencia>>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

²¹ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006.p. 32-33.

²² FRED, Filho. **O assédio moral, nos mínimos detalhes**. 2013. Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-assedio-moral-nos-minimos-detalhes> Acesso em: 10 de maio de 2018.

Esse extenso rol de proteção à saúde do trabalhador, adotado pela nova ordem constitucional de 88, leva em conta o reconhecimento de que o modelo econômico de produção instituído pelas empresas - em especial nos países em desenvolvimento, forjado pela globalização e sob o rótulo de modernização - propiciam competitividade exacerbada, através do que se pode chamar do binômio máximo de produtividade x com o mínimo de dispêndio, na busca desenfreada pelo lucro, gerando excessivo traço de impessoalidade e desunião entre os próprios trabalhadores da empresa e, por consequência, a utilização de procedimentos moralmente reprováveis, o que concorre para que o ambiente de trabalho, ao invés de imperar a harmonia e solidariedade entre todos os empregados, seja palco de diversos conflitos, contribuindo, por fim, no desencadeamento de uma série de distúrbios ao trabalhador, que afetam a saúde e a integridade física ou psíquica do trabalhador. A situação acima delineada é o retrato desses autos, restando patente, segundo o depoimento da testemunha da reclamante, a conduta abusiva perpetrada pelo empregador. **As condutas abusivas caracterizam a figura do assédio moral, na qual o empregador - pessoalmente ou através de seus prepostos - utiliza-se do poder de chefia para constranger seus subalternos, através de imposições impróprias, criando situação vexatória e constrangedora ao trabalhador, incutindo sentimentos de humilhação, inferioridade, de forma a afetar a sua dignidade.** De se ter em mente, que o uso de um direito ou poder além do permitido, de forma a lesar direito de outrem, traz como efeito o dever de indenizar, consoante o disposto no artigo 187 do novo Código civil²³.

Cabe esclarecer que para a configuração da responsabilidade do empregador, é necessária a ligação entre o seu comportamento e o dano sofrido pelo empregado. No fato exposto restou evidente o liame entre a empresa e o dano sofrido, entretanto, quando o ato praticado por terceiros é a causa exclusiva do assédio, afastando qualquer relação com o empregador, inadequada uma condenação fundamentada em assédio moral laboral²⁴.

²³ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). Recurso Ordinário nº 0061700-84.2009.5.15.0109. Relatora: Elency Pereira Neves. Data de Publicação: 30/04/2010. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/>. Acesso em 12 de maio de 2018.

²⁴ CAVALIERI, Sérgio Filho. **Programa de responsabilidade civil**. 2010, p. 67.

3- REGULAMENTAÇÃO

A justiça brasileira não possui legislação federal que defina o assédio moral, apenas projetos. Conforme informações publicadas no site www.assediomoral.org há, atualmente, mais de 80 projetos de lei em diferentes regiões do país.²⁵

3.1- Âmbito Federal

No âmbito federal existem diversos projetos que visam regulamentar a prática do assédio moral, destacam-se:

- a) Projeto de Lei n.º 7.461, de 2017, tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo alínea "A" ao art. 203 do Código Penal, impondo pena de detenção de um a dois anos,²⁶
- b) Projeto de Lei nº 199, de 2012, conceitua o assédio moral, impõem penalidades como advertência, suspensão, dispensa por justa causa e multa, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como determina o pagamento de indenização para as vítimas,²⁷
- c) Projeto de Lei nº 9.341 de 2017, tem a finalidade de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para definir "Trabalho Penoso" e aplicar o percentual devido. Esse projeto cita diversas formas de trabalho penoso, dentre elas estão os incisos que possuem correlação com o assédio moral:

²⁵ INÁCIO, **Aparecido. Assédio moral no mundo do trabalho - doutrinas, comentários, jurisprudência e casos concretos.** p.82.

²⁶ GAUGUIM, Carlos Henrique. **Projeto de Lei nº 7.461 de 2017.** Disponível em; <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1555044.pdf> > Acesso em 19 de maio de 2018.

²⁷ PIMENTA, Edson. **Projeto de Lei nº 199.** Disponível em : <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4A9149B51E3878573846204B2C8F1315.proposicoesWebExterno1?codteor=985980&filename=Tramitacao-PL+3760/2012 >. Acesso em 19 de maio de 2018.

(...) VII - Contato com o público que acarrete desgaste psíquico; VIII - Atendimento direto de pessoas em atividades de primeiros socorros, tratamento e reabilitação que acarretem desgaste psíquico; IX - Atividades de atenção, desenvolvimento e educação que acarretem desgaste psíquico e físico.²⁸

- d) Projeto de Lei nº 5.970 de 2001, introduz disposições aos artigos 483 e 484 da CLT, possibilitando ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo, ainda, o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas;²⁹

3.2- Âmbito Estadual

Na esfera estadual há também muitos projetos e algumas leis sobre o tema. Evidencia-se a Lei do Estado do Rio de Janeiro que foi o primeiro a criar uma legislação específica contra o assédio moral no trabalho. A referida lei de nº 3.921/02 visa à proibição do “exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.”. Essa lei está voltada especificamente para os órgãos dos três Poderes do Estado, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e concessionárias de serviços públicos.

O conceito de assédio moral na presente lei encontra-se no art. 2º, com a seguinte redação:

Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra

²⁸ LOPES, Chico; MELLO, Assis. **Projeto de Lei 9.341 de 2017**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1632655&filename=PL+9341/2017> Acesso em 19 de maio de 2018.

²⁹ ARRUDA, Inácio. **Projeto de lei 5970 de 2001**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=13756&filename=PL+5970/2001> Acesso em 19 de maio de 2018.

gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.³⁰

3.3- Âmbito Municipal

Já no campo Municipal merece ênfase a Lei do Município de São Paulo (Lei nº 13.288/2002), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Relevante citar que em seu art. 1º, parágrafo único, além de trazer o conceito de assédio moral, também menciona algumas práticas que podem caracterizar o instituto, tais como:

(...) marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.³¹

Ressalta-se que os diferentes casos de assédio moral laboral exigem a criação de uma lei completa e específica, pois a ausência dela acaba dificultando ainda mais as questões relativas à caracterização e punição do assédio moral, comprovando a necessidade de uma lei federal adequada para a proteção dos trabalhadores.

3.4- Jurisprudência sobre o tema

³⁰ Lei nº 3.921 de 23 de agosto de 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>> Acesso em: 19 de maio de 2018.

³¹ Lei nº 13.288/2002. Disponível em: <<https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>> Acesso em 19 de maio de 2018.

Apesar da ausência de legislação federal própria, a jurisprudência vem se manifestando com fundamento nos princípios constitucionais e em normas gerais.

Nesse sentido:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. REPARAÇÃO CÍVEL DEVIDA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. OBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. O autor se desincumbiu do seu ônus probandi, pois sua prova oral comprovou o assédio moral por ele sofrido em seu ambiente de trabalho, causando-lhe constrangimentos e efetiva ofensa à dignidade humana, que, por óbvio, abalaram a sua integridade moral a ensejar o reconhecimento da indenização por danos morais postulada, no valor de R\$ 10.000,00, uma vez que observados os critérios da razoabilidade e proporcionalidade. Recurso da reclamada conhecido e parcialmente provido.³²

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. SITUAÇÃO VEXATÓRIA E CONSTRANGEDORA NO AMBIENTE DE TRABALHO. LESÃO À HONRA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PRESENÇA DOS REQUISITOS AUTORIZADORES DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. DEFERIMENTO DO PEDIDO. REFORMA DO JULGADO. De pronto, atente-se que a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em Contrato, ou pela inobservância de um preceito normativo, a ensejar a responsabilização de reparar um dano moral ou patrimonial e que a regra geral é a da responsabilidade subjetiva, cabendo ao Autor a comprovação de suas alegações. Registre-se, também, que o assédio moral no trabalho ocorre justamente quando alguém é submetido a situações humilhantes e constrangedoras, com o fito de desestabilizar psicologicamente a vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos, podendo resultar até em pedido de demissão, em face do dano psicológico causado ao assediado. QUANTUM INDENIZATÓRIO DO DANO MORAL. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. ARBITRAMENTO. In casu, levando-se em conta a situação delineada, e considerando-se a situação econômica da Empresa, o caráter punitivo e pedagógico da condenação, e, ainda, o objetivo de minimizar o sofrimento causado ao Obreiro, desde que não é possível excluí-lo, bem ainda observando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, é de se arbitrar a condenação no pagamento de indenização por dano moral o importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em atendimento aos parâmetros destacados. Recurso Ordinário a que se dá provimento.³³

Outrossim, a Reforma Trabalhista, impõe em seu artigo 223-B a indenização em casos de dano moral ou existencial, que é essencial para a

³² TRT-11 00019581020165110008, Relator: ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES, Gabinete da Desembargadora Ormy da Conceicao Dias Bentes.

³³ TRT-20 00005248520125200004, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO. Data de Publicação: 23/05/2014

caracterização do assédio moral. Dessa maneira, o juiz apoiado em alguns critérios estipulados pela norma trabalhista e na prova contida nos autos - como veremos nos capítulos seguintes - poderá punir o assediador impondo uma reparação pelo dano causado. Nessa perspectiva, segue um trecho da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

(...) Pela prova dos autos, resta evidente que a Autor foi vítima de assédio moral, notadamente porque, de forma punitiva, foi transferida de local, sem que a Reclamada lhe repassasse trabalho, lhe deixando numa condição de ociosidade e de humilhação perante seus colegas que assistiam aquela situação.

Oportuno enfatizar que na hipótese dos autos não se trata, pura e simplesmente, da utilização do *jus variandi* do empregador, mas sim de uma forma coercitiva de penalizar a Reclamante.

O trabalhador como todo ser humano, deve ser tratado com dignidade e respeito e não como um objeto inanimado, tal qual um armário velho que sem mais serventia é largado em depósito para apodrecer. Não é um número ou um mero nome a constar em um rol dentre outros.

O trabalho, além de ser a principal fonte de renda da maioria dos seres humanos, também tem importância social e psicológica, vez que no trabalho a pessoa desenvolve relações interpessoais, contato com outras pessoas, sente-se pertencente àquele grupo social. Através do trabalho o indivíduo pode desenvolver suas habilidades, galgando melhores condições de vida.

Assim, o mero pagamento de salário não atende aos auspícios sociais do trabalho. Embora o empregado esteja auferindo a retribuição econômica, está segregado dos seus colegas, de sua função produtiva, impedido de evoluir como trabalhador e ser humano.

A imposição de ócio ao trabalhador, com esvaziamento de suas atribuições, torna vidente a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador (direitos de personalidade, art. 5º, V e X, Constituição Federal), ensejando a reparação pecuniária.

Evidente que a conduta da Reclamada resultou em ofensa à esfera moral do Reclamante (art. 223-B, CLT).

Oportuno destacar que o art. 223-C, da CLT, traz a honra, a imagem e a intimidade como bens inerentes à pessoa física juridicamente tutelados. (...)

Nos termos do art. 223-G, da CLT, o juízo, ao fixar o *quantum* pela reparação do dano extrapatrimonial, deve considerar: (a) a natureza do bem jurídico tutelado; (b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (c) a possibilidade de superação física ou psicológica; (d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (g) o grau de dolo ou culpa; (h) a ocorrência de retratação espontânea; (i) o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (j) o perdão, tácito ou expresso; (k) a situação social e econômica das partes envolvidas; (l) o grau de publicidade da ofensa.

Devida à reparação constante da sentença³⁴.

³⁴ TRT-2 10007959720165020502 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 06/02/2018.

Assim, verifica-se que há diversas decisões que visam repreender o assédio moral no trabalho, impondo indenizações com o intuito de compensar a vítima em razão da ofensa sofrida, punir o agente causador do dano e prevenir que a mesma prática se repita.

4- ASPECTOS RELEVANTES DA REFORMA TRABALHISTA PARA O ASSÉDIO MORAL

4.1- Competência

Já está superada a questão da competência para julgar os danos morais e materiais gerados na relação trabalhista. Contudo, cumpre mencionar que foi a Emenda Constitucional nº 45/04 que determinou a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, através da nova redação dada ao art.114 da Constituição Federal. Passou-se então a ser da Justiça do Trabalho a competência para julgar e processar ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho, conforme o inciso VI do mencionado artigo.

Salienta-se o ensinamento do professor Rodolfo Pamplona:

Se a lesão é intentada contra a pessoa, enquanto cidadão, a competência será, inquestionavelmente, da Justiça Comum. Se, de outra forma, o dano é praticado contra a pessoa, enquanto empregado ou empregador, sendo, portanto, decorrente do contrato de trabalho, a competência será da Justiça³⁵.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho é responsável por decidir as questões referentes ao dano moral e material dentro da relação jurídica de trabalho, abrangendo relações empregatícias urbanas, rurais, domésticas, temporárias, a domicílio, bastando a questão se situar no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho.

4.2- Responsabilidade do empregador

Anteriormente à Reforma Trabalhista, era aplicado subsidiariamente o Código Civil para responsabilizar o empregador diante de assédio moral no trabalho. A responsabilidade civil está prevista no artigo 186 que conceitua o

³⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Dano moral e justiça do trabalho**. 1998. p.9.

ato ilícito e no artigo 927 que dispõe sobre a possibilidade de reparação do dano sofrido em decorrência ao ato ilícito, in verbis:

Art. 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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Nessa hipótese extraem-se duas teorias civilistas: a Teoria Subjetiva e a Objetiva. A Subjetiva exige a comprovação dos pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: a ação ou omissão, o dano, o nexo causal e a culpa ou o dolo³⁶. Para ilustrar o entendimento da teoria no caso concreto, segue a análise jurisprudencial:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS EMPREGADOS E PREPOSTOS: O prolapado dano a direito personalíssimo proveniente de situações vexatórias, nas quais o trabalhador se sinta humilhado e desrespeitado intimamente deve vir acompanhado de prova robusta que evidencie a configuração dos pressupostos autorizadores da responsabilidade aquiliana, quais sejam : a ação ou omissão, o dano, o nexo de causalidade entre ambos e o dolo ou culpa do agente.³⁷

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADA. Para que o empregado obtenha êxito em sua pretensão de indenização tem de comprovar a presença do dano por ele suportado, da culpa do empregador e do nexo causal. Não comprovada a prática do assédio moral imputado ao empregador, não há que se falar em indenização por dano moral. Recurso do reclamante desprovido.³⁸

Em decorrência da hipossuficiência do empregado e de sua dificuldade probatória em juízo, passou-se a admitir a aplicação da Teoria Objetiva, contida

³⁶MAGALHÃES, Leluana Maria. **A polêmica da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho na visão da jurisprudência do TST.** Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/leluana_magalhaes/leluana_magalhaes_responsabilidade_civil.pdf. Acesso em: 21 de maio de 2018.

³⁷ TRT-15 - RO: 21281 SP 021281/2007, Relator: ELENY PEREIRA NEVES, Data de Publicação: 18/05/2007

³⁸ TRT-24 00246503120145240066, Relator: MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA, 1ª TURMA, Data de Publicação: 13/11/2015

no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, a qual impõe a responsabilidade civil independentemente de culpa. Destaca-se, ainda, que algumas condenações fundamentadas nessa teoria, declaravam que o empregador tinha o dever de fiscalizar as atividades laborais e a conduta de seus subordinados, não podendo se esquivar de sua responsabilização perante os danos causados no ambiente de trabalho. Nesse sentido:

ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Considerando que a obrigação primeira do empregador em relação aos seus empregados é assegurar uma saudável qualidade de vida no ambiente de trabalho, cabe a ele zelar pela integridade física, moral e psíquica de seus empregados, garantindo, inclusive, que prevaleçam os bons costumes, a consideração e o respeito mútuos e, principalmente, a dignidade dos trabalhadores³⁹.

Com o advento da Lei 13.467/2017 a aplicação subsidiária do Código Civil não é mais possível nos casos de dano extrapatrimonial, conforme se verifica no *Art. 223-A.: Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título*. Esse artigo limita as hipóteses de incidência apenas às elencadas no título dessa lei, demonstrando sua inflexibilidade e rigidez desproporcional a um dano subjetivo e de difícil comprovação. O professor e desembargador do TRT 1ª região, Enoque Ribeiro criticou a inclusão do artigo na Reforma Trabalhista:

O caminhar evolutivo da sociedade veio mostrar, em pouco tempo após a sua promulgação que, enquanto a lei é petrificada, estática, os fatos sociais são dinâmicos e no evoluir das relações humanas criam novos fatos e novas situações que passam a não ser albergadas pelo direito posto ou pré-existente na norma cristalizada. Na sociedade reurbanizada, globalizada, consumerista, politizada e altamente cibernética em que vivemos, não há possibilidade de estancar ou de represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial. Portanto, entendemos que uma legislação, por mais avançada e moderna que seja, não tem o condão de albergar todos os casos de incidência na contemporaneidade, como se extrai do dispositivo legal acima mencionado.⁴⁰

³⁹ TRT-17 - RO: 00167003620115170012, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, Data de Julgamento: 13/06/2016, Data de Publicação: 21/06/2016

⁴⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro. **O dano extrapatrimonial na lei 13.467/2017 após o advento da MP 808/2017**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/11/23/dano-extrapatrimonial-lei-13-467-2017-reforma-trabalhista-apos-mp-808-2017/>. Acesso em 22 de maio de 2018.

Dessa maneira, a teoria objetiva que era utilizada para desembaraçar a questão probatória, não poderá mais ser usufruída em prol do empregado para responsabilizar o empregador. Agora o empregado deverá comprovar a proporção da ação ou da omissão do empregador e, em alguns casos como no assédio horizontal e no assédio moral realizado por terceiros, deverá comprovar a proporção do dano causado por esse outro ofensor, para que possa assegurar o seu direito à indenização. Assim, dispõe o art. 223-E da Lei 13.467/2017: *são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.*

Além da dificuldade de provar quem são os responsáveis e a proporcionalidade da ação e da omissão de cada um, o empregado poderá receber uma indenização bem menor, uma vez que nos casos de assédio moral horizontal e praticados por terceiros o juiz deverá arbitrar a quantia baseado na situação social e econômica das partes envolvidas. Nesse caso, o empregador que possui uma condição financeira melhor que os outros envolvidos, poderá responder apenas por uma parcela “proporcional a sua omissão”, sendo calcado o direito a uma justa reparação.

Por outro lado, o Direito Civil em seu artigo 942 reconhece a responsabilidade solidária. Nesse caso também há mais de um ofensor, porém eles irão responder solidariamente, ou seja, a vítima pode escolher de qual réu cobrar e quanto cobrar.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Nota-se que a Reforma Trabalhista rompeu com essa regra e criou a *divisibilidade da obrigação de indenizar de acordo com a proporção da ação ou omissão*⁴¹. Isso significa que o dever de reparar passa a ser obrigação divisível e não mais solidária, cabendo à vítima provar a conduta do empregador e/ou

⁴¹ SIMÃO, José Fernando. **Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial.** Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-4/18049>. Acesso em 22 de maio de 2018.

do outro ofensor, a culpa, o dano sofrido, o nexo causal e, ainda, a proporção de cada conduta.

Logo, o trabalhador que foi lesado terá o ônus da prova, bem como sofrerá os efeitos da divisão proporcional de sua indenização, podendo receber um valor irrisório diferentemente das demais vítimas que não estão submetidas à relação trabalhista.

4.3- Indenizações cabíveis em casos de assédio moral laboral

A indenização causada pelo dano patrimonial/material tem a finalidade de restabelecer o equilíbrio financeiro na medida do prejuízo suportado. Isso significa que o valor arbitrado irá abarcar o dano emergente, que corresponde à despesa imediata e mensurável, decorrente do acidente do trabalho, bem como o lucro cessante, que seria o valor razoável que a vítima deixou de ganhar.

Nos casos de assédio moral no trabalho o dano patrimonial irá ocorrer nos quadros mais avançados e severos em que há um prejuízo à saúde mental e, conseqüentemente, gastos com psiquiatras, remédios, etc, o que caracterizaria o dano emergente. Já o lucro cessante pode estar presente em situações na qual o trabalhador tem queda no rendimento laboral resultante do assédio suportado e por sua vez ocorre a desvalorização profissional⁴².

Quanto ao dano moral, Maria Celina Bodin Moraes, afirma que:

(...) sua caracterização se dá quando os efeitos do dano originam em angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo sensações e emoções negativas. Todos esses sofrimentos descritos são maximizados em vítimas de acidentes e doenças do trabalho, além de acarretar constrangimentos perante amigos, família e na sociedade em geral diante da ofensa sofrida em sua imagem.⁴³

Pela clara definição resta evidente que não só a indenização baseada no dano moral é devido à vítima, como também tal modalidade é imprescindível à configuração do assédio moral. Isso porque como já descrito em capítulo

⁴² CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2012. p. 149-151.

⁴³ MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. 2003.p.

anterior o conceito de assédio moral está ligado às condutas que violam a dignidade do trabalhador e o seu direito de personalidade, ocasionando os efeitos acima descritos.

Constata-se que o dano material é acessório, por não ser obrigatório em todas as ocorrências de assédio moral no trabalho, e o dano moral é a condição principal para existência do assédio. Ademais, cabe assinalar que a Reforma Trabalhista acolheu a Súmula n. 37 do STJ ao dispor em seu artigo 223-F sobre a possibilidade de cumulação das indenizações, in verbis:

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Logo, a vítima poderá requerer indenizações tanto de natureza patrimonial como moral, a depender do caso concreto, podendo ocorrer a cumulação de ambas as compensações.

4.4- Dano Extrapatrimonial

A Lei 13.467/2017 trouxe em seu art. 223-B a definição de dano extrapatrimonial, o qual engloba o dano moral e o existencial: *Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*

Já que o dano moral foi elucidado no item anterior, cumpre esclarecer sobre o dano existencial que para os doutrinadores Jorge Cavalcante e Rúbia Alvarenga:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar,

de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal⁴⁴.

Além da definição de dano extrapatrimonial o referido artigo limita a sua ocorrência apenas aos titulares do direito à indenização. Dessa maneira, se o dano causado à vítima repercutir em um terceiro, este não terá o direito à compensação. Por exemplo, se um trabalhador falece em virtude da depressão adquirida devido às condutas assediadoras de seu chefe, a sua família deveria receber do empregador uma indenização por danos morais. Isso porque o enorme abalo emocional e a dor avassaladora gerada pela morte do ente familiar ocorrida por culpa do empregador justificam o deferimento da reparação.

Contudo, considerando o art. 223-B, esse pedido não será mais aceito na Justiça do Trabalho, restando apenas a alternativa do terceiro atingido requerer na Justiça Comum fundamentando seu pedido no dano moral por ricochete, que nas palavras de Gonçalves nada mais é que

(...) lesão provocada a uma determinada pessoa, mas que causa, de forma reflexa, um dano a terceiro, que não participou de nenhuma forma direta ao evento danoso, mas, mesmo assim, teve sua esfera pessoal atingida⁴⁵.

Maria Helena Diniz, da mesma forma, exemplifica o dano em ricochete:

(...) o homicídio de uma pessoa (vítima direta) pode provocar, como vimos, danos a terceiros, lesados indiretos, que deverão ser indenizados de certas despesas que terão de fazer (CC art.948). Os lesados indiretos da morte de alguém serão aqueles que, em razão dela, experimentarem um prejuízo distinto do que sofreu a própria vítima⁴⁶.

Ressalta-se, ainda, que a Reforma Trabalhista reconheceu que a pessoa jurídica também pode ser afetada pelo dano extrapatrimonial, conforme o artigo 223-B, citado anteriormente, e como se depreende do artigo 223-D, no

⁴⁴ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em: 23 de maio de 2018.

⁴⁵ GONÇALVES, Tiago Moreira. **O dano reflexo e a sua legitimidade ativa**. p.

⁴⁶ DINIZ, Maria Helena. **Manual de Direito Civil**. 2011. p.105.

qual aponta os bens juridicamente tutelados: *Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.*

Nessa hipótese podemos notar que o legislador percebeu que o empregado também pode causar danos morais ao empregador e, uma vez ocorrendo, deverá ser responsabilizado. Verifica-se que os direitos abarcados pela reforma são preceitos dispostos na Constituição Federal que visam proteger a imagem ou reputação da empresa ou do empregador no mercado em que opera. Isto é nos casos de assédio moral vertical ascendente, a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência da empresa estarão protegidos. Podendo ainda nos casos em que o assédio incidir na pessoa do empregador ou no superior hierárquico, requerer uma indenização através do art. 223- E que abarca os direitos inerentes à pessoa física.

Sendo assim em ambos os casos, dano moral causado pelo empregador ao empregado ou vice-versa, o assediador deverá ser punido com o intuito de compensar a vítima e de evitar que este volte a reincidir.

4.5- Critérios para a fixação do quantum indenizatório

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), antes da reforma, não fornecia critérios para a formulação de indenizações, cabendo ao juiz analisar cada caso. Essa análise era feita com base no Código Civil que permite que o juiz tenha uma maior liberdade para fixar o valor de reparação, levando-se em conta as possibilidades do autor, o princípio da proporcionalidade e a extensão do dano do ofendido⁴⁷.

No entanto, de acordo com o caput do artigo 223-G da Lei 13.467/2017 o juiz deverá levar em conta as circunstâncias do caso concreto, descrevendo-as e enumerando-as a fim de fixar o cabimento e o quantum indenizatório.

⁴⁷ LIMA, Amarílis Gonzalez; SILVA, Aarão Miranda. **Análise do regramento do dano extrapatrimonial na legislação trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61931/analise-do-regramento-do-dano-extrapatrimonial-na-legislacao-trabalhista>. Acesso em 26 de maio de 2018.

Art. 223-G.: Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Observa-se que os danos são classificados e valorados de acordo com a sua gravidade, podendo ser considerada leve, média, grave ou gravíssima. Contudo, a norma não exemplifica quais atos ou danos configuram cada tipo de ofensa, apenas aponta alguns critérios no qual o juiz verificará na hora do julgamento, como a intensidade do sofrimento ou da humilhação da vítima; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu tal ofensa; o grau de culpa do acusado; a situação social e econômica das partes envolvidas e o grau de publicidade da ofensa, entre outros.

Além disso, segundo a nova legislação, o valor da indenização será calculado também pelo último salário contratual do ofendido. Dessa maneira, a ofensa de natureza leve terá como limite o pagamento de até três vezes o último salário contratual do ofendido; o de natureza média, até cinco vezes; o de natureza grave, até vinte vezes; e o de natureza gravíssima até cinquenta vezes.

Ainda sobre a tarifação, questiona-se a sua constitucionalidade, visto que os danos extrapatrimoniais devem ser fixados com base no próprio dano, não pelo salário do trabalhador, tendo em vista a violação ao princípio da

isonomia. Nessa circunstância se um diretor de uma empresa sofrer a mesma ofensa que um auxiliar de limpeza, as indenizações serão diferentes, de modo a ser claramente discriminatório, pois a indenização por dano moral deve reparar o dano a um direito da personalidade da pessoa e não ser mais um objeto de discriminação ao ofendido em seu ambiente de trabalho⁴⁸.

Nesse sentido, afirma Estevão Mallet:

A gravidade da lesão nem sempre guarda nexos com o valor do salário do empregado ou com o tempo de vigência do contrato de trabalho. Concebe-se seja produzido dano gravíssimo a empregado recém admitido e remunerado com salário bastante baixo ou, inversamente, dano pouco expressivo a empregado com largo tempo de serviço e salário elevado. Em síntese deve-se deixar de lado a ideia de indenização rigidamente tarifada⁴⁹.

Associa-se a este entendimento o ensinamento de Júlio Manuel Vieira Gomes:

A compensação a que a vítima do *mobbing* (assédio moral) terá direito pelos danos morais que sofreu não deve depender ou ser limitada pelo montante da retribuição do trabalhador: o assédio a uma empregada de balcão não deve ser mais barato, para o empregador, que o assédio a um quadro superior⁵⁰.

O próprio Supremo Tribunal Federal, em 29 de junho de 2004, quando havia a antiga Lei de Imprensa que também permitia limitar as indenizações, decidiu que tal tarifação não havia sido recepcionada pela Constituição, ao fundamento de que⁵¹:

(...)II. A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial- CF ART. 5º, V e X- desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da

⁴⁸ LIMA, Amarílis Gonzalez; SILVA, Aarão Miranda. **Análise do regramento do dano extrapatrimonial na legislação trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61931/analise-do-regramento-do-dano-extrapatrimonial-na-legislacao-trabalhista>. Acesso em 26 de maio de 2018.

⁴⁹ MALLET, Estevão. **Direito, trabalho e processo em transformação.** 2005. p.38.

⁵⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho.** p.442.

⁵¹ CASTRO. Cláudio Roberto Carneiro. **O que vc precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego.**2012.p.151.

Constituição. III. Não recepção pela CF/88, do art. 52 da Lei n. 5.250/67- Lei de Imprensa⁵².

Ademais, há uma grande preocupação com o descumprimento estratégico das normas trabalhistas por determinadas empresas que se sujeitam às sanções legais por constatarem que a eventual aplicação é menos onerosa do que o fiel cumprimento do ordenamento jurídico, política conhecida pela expressão "risco calculado". Os doutrinadores Jorge Cavalcanti e Rúbia Zanotelli, em seu texto o dano existencial e o direito do trabalho, citam como exemplo:

(...) uma instituição financeira que exige o labor em sobrejornada e não remunera o empregado corretamente. Se em determinada agência com trabalhadores estiverem nessa situação e apenas cinquenta ajuizarem a ação, a empresa auferiu um lucro significativo. Ganho aumentado pelo fato de vinte e cinco dos cinquenta que propuseram a ação aceitarem, para outorgar quitação plena dos débitos, cinquenta por cento ou menos do valor que efetivamente lhes é devido. Por fim, quinze dos vinte e cinco trabalhadores recebem menos do que deveriam em razão de seu contrato de trabalho ter se prolongado por mais de cinco anos, deixando, portanto, de receber algumas parcelas alcançadas pela prescrição. De sorte que somente dez dos 100 trabalhadores que se ativaram em regime de sobrejornada efetivamente recebem o que lhes é devido. E ainda assim o empregador em questão lucra com a demora processual vez que durante o trâmite da ação o débito da empresa esteve sujeito a juros de 1% ao mês e o valor contingenciado correspondente a ele estava sendo emprestado no cheque especial ou no cartão de crédito a um percentual superior a 10% ao mês⁵³.

Embora o exemplo seja hipotético, o descumprimento da legislação trabalhista é verificado na prática com regularidade e nota-se que a reforma pode facilitar ainda mais essa realidade. Isso porque muitas das condenações irão se limitar ao valor do salário do ofendido, sendo este um valor ínfimo ao

⁵² RE 315297, Relator(a): Min. JOAQUIM BARBOSA, julgado em 20/06/2005, publicado em DJ 10/08/2005 PP-00087

⁵³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em: 27 de maio de 2018.

empregador. Apesar do caso acima tratar do ganho mediante a exploração dos empregados no regime de sobrejornada, percebe-se que o empregador terá a mesma possibilidade de auferir lucro realizando condutas assediadoras nos empregados que possuírem um salário inferior.

Por isso, predomina na doutrina a opção pelo sistema aberto, que possibilita ao juiz a fixação da indenização de forma subjetiva, sendo analisadas as peculiaridades de cada caso e a dimensão do dano, tendo em vista que a tarifação impõe a despersonalização e a desumanização⁵⁴.

⁵⁴ CASTRO. Cláudio Roberto Carneiro. **O que vc precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**.2012.p.152.

5- A QUESTÃO PROBATÓRIA NO ASSÉDIO MORAL LABORAL

5.1- A dificuldade probatória

A questão probatória acerca da prática do assédio moral é assunto que demanda bastante importância no processo do trabalho, diante da subjetividade do dano e da dificuldade da vítima em provar os fatos. Ainda há um complicador quando o assédio ocorre às escuras ou de forma camuflada⁵⁵.

Nesses casos em que a violência é muito sutil, a vítima terá grandes dificuldades em provar o quadro fático do assédio que ela sofreu ou vem sofrendo. Sem evidências físicas, testemunhas, provas documentais ou algum vestígio da conduta do ofensor, é praticamente impossível conseguir uma vitória na Justiça do Trabalho⁵⁶.

Nesse sentido:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROVA DO ASSÉDIO SOFRIDO NO AMBIENTE LABORAL. Se não emerge claramente do conjunto probatório a intenção do empregador ou de seus prepostos de expor o seu empregado a situação constrangedora ou vexatória no ambiente de trabalho, não pode ser acolhido o pleito indenizatório⁵⁷.

DESPEDIDA INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA DE PROVA. MANUTENÇÃO DO DECISUM. É do autor o ônus de provar os fatos que dão supedâneo à sua pretensão de ver reconhecida a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, a teor do disposto no inciso I do art. 333 do CPC e no art. 818 da CLT. In casu, não se desincumbindo ele do encargo processual que titularizou, é de se manter a sentença que entendeu como não demonstrado o dano moral alegado e, como consequência, indeferiu os pleitos de pagamentos de parcelas rescisórias cuja premissa seria a despedida indireta com base no suposto assédio moral. Recurso obreiro conhecido e desprovido⁵⁸.

⁵⁵ JESUS. Renan Poton de; SILVA, Marloir Viana. **A eficácia dos meios de provas do assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8995/A-eficacia-dos-meios-de-provas-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 31 de maio de 2018.

⁵⁶ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego.** 2012. p.198.

⁵⁷ TRT-15 - RO: 5913820125150150 SP 034128/2013-PATR, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES Data de Publicação: 03/05/2013.

⁵⁸ TRT-20 00004508220135200008, Relator: FABIO TULIO CORREIA RIBEIRO, Data de Publicação: 27/08/2014

Ademais, nas hipóteses de assédio também é possível provar com indícios, de modo a demonstrar de forma concreta e precisa a existência do dano. Será baseado nesses indícios que o juízo poderá formar a convicção de que efetivamente a vítima sofreu um dano extrapatrimonial e punir o assediador, sem a necessidade de se demonstrar à exaustão a sua conduta lesiva.

Diante disso, destaca-se o posicionamento doutrinário:

(...) a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. É nessa direção que se inclina a recente legislação francesa sobre a temática (art. 122-52 do Código do Trabalho). A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções⁵⁹.

Com base nesse raciocínio, não basta a vítima alegar que foi ofendida moralmente, caso o contrario estaria propiciando maiores chances para falsas acusações. Ressalte-se ainda que não se exime o demandante da atividade probatória, uma vez que não se pode cobrar do demandado uma prova diabólica de um fato negativo. Isto é, aquela prova considerada de produção impossível ou de dificuldade extrema que ocorre quando se tem que provar algo que não aconteceu, constituindo-se em uma autêntica prova negativa⁶⁰. Outrossim, considerando que o assédio moral é uma qualificação jurídica, o que se prova é o fato que permite deduzir tal categorização. Então, a vítima precisa no mínimo provar através de indícios a conduta do ofensor, tendo em vista que a insuficiência de prova conduz a improcedência do pedido autoral.

Assim, como a ocorrência de assédio moral é por natureza muito sutil e oculta, a vítima precisa buscar um auxílio jurídico com o objetivo de preparar um conjunto probatório para apresentar judicialmente. A prova poderá ser

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2007, p.916

⁶⁰ WAGNER, Jorge da Silva. **A distribuição do ônus da prova no CPC/2015 e suas repercussões no processo do trabalho**. Disponível em: <https://jswagner1000.jusbrasil.com.br/artigos/429123906/a-distribuicao-do-onus-da-prova-no-cpc-2015-e-suas-repercussoes-no-processo-do-trabalho>. Acesso em 01 de junho de 2018.

testemunhal, documental, gravação ambiental na qual a vítima seja um dos interlocutores, e-mail, como veremos a seguir:

Agravo de instrumento desprovido . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - CONVERSA - GRAVAÇÃO FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. O Supremo Tribunal Federal já firmou entendimento no sentido de que a gravação de conversa por um dos interlocutores, a fim de repelir conduta ilícita do outro, não se enquadra na vedação prevista no art. 5º. LVI, da Carta Magna, constituindo-se, pois, exercício regular de direito (...)⁶¹.

(...) Por sua vez, o assédio moral pode ser reconhecido quando estiver amparado em provas robustas acerca da conduta abusiva do empregador ou seus prepostos amparadas pela agressão psicológica ou pela violência implícita ou explícita, por gestos ou palavras, que fere a dignidade do trabalhador, de forma reiterada, e que visam ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrios emocionais graves.

No caso dos autos, entendo que o ato praticado pela preposta da ré não se reveste de fundo discriminatório ou agressivo, sendo incapaz de configurar o abalo emocional alegado pela autora. Entendo a conversa como uma simples advertência da gerente quanto a falta de atenção da autora a procedimentos existentes no estabelecimento da ré, não ultrapassando o sentimento suportado pela autora de mero dissabor.

Ademais, restou suficientemente provado pelos depoimentos, principalmente o da testemunha convidada pela autora, Sra. Ana Carolina Batista e Silva, que a advertência ocorreu apenas uma vez durante todo o período contratual, inexistindo provas de que tenha se repetido ao longo do contrato.

Desta forma, considero não provado o dano alegado, sendo indevida a indenização pelo assédio moral, visto que ausentes os requisitos indispensáveis para o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador no caso dos autos.

Assim, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais decorrente de suposto assédio moral⁶².

5.2- O ônus da prova na Justiça do Trabalho

A Reforma Trabalhista alterou o art. 818 da CLT, deixando mais clara a dinâmica de responsabilidade na produção probatória, dispondo que:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

⁶¹ TST - AIRR: 1640408620035010051 164040-86.2003.5.01.0051, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 15/10/2008, 1ª Turma. Data de Publicação: DJ 24/10/2008

⁶² TRT-23 - RTSum: 00008979320165230004, Relator: Lucyane Munoz Rocha. Data de Publicação: 26/03/2017.

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Conforme se depreende do inciso I é do autor o ônus da prova concreta dos fatos constitutivos de seu direito. Os fatos constitutivos são aqueles que criam o direito ao reclamante, ou seja, são os fatos que aconteceram ou deixaram de acontecer e que trouxeram prejuízo. Nos casos de assédio moral no trabalho há uma flexibilização do ônus probatório, admitindo como prova o início ou indício do fato constitutivo, o que seria uma prova mínima⁶³.

O ônus da prova será do reclamado quando houver um fato impeditivo, modificativo ou extintivo relacionado ao direito do reclamante. Os fatos impeditivos são alegados pela defesa e como exemplo temos o tempo de função superior a dois anos no pedido de equiparação salarial. Os fatos modificativos são aqueles que não permitem que o pedido autoral seja acolhido, uma vez que ocorreram modificações nos negócios entre o reclamante e o reclamado. Já os fatos extintivos eliminam o direito do autor, por exemplo, a prescrição ou decadência da pretensão da parte autora⁶⁴.

Já o parágrafo primeiro confirma a teoria de distribuição dinâmica do ônus da prova que atribui a responsabilidade a quem tem condições de produzir a prova e não somente a quem faz as alegações. Essa teoria não é nova no ordenamento jurídico, o Código de Defesa do Consumidor já indica expressamente em seu artigo 6º, inciso VIII, o direito básico do consumidor a:

⁶³ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2012.p. 202.

⁶⁴ SIEGRIST, Mario Jorge. **O que é o ônus da prova no processo do trabalho?** Disponível em: <https://mariosiegrist.jusbrasil.com.br/artigos/212324723/o-que-e-o-onus-da-prova-no-processo-do-trabalho>. Acesso em 02 de jun. de 2018.

Facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências⁶⁵.

Nota-se que a inversão do ônus da prova, é precisamente a aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova. O Código de Processo Civil também dispõe sobre a possibilidade de aplicação da teoria em seu §1º do artigo 373.

Assim, dispõe o artigo 818, §1º, da CLT que diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de provar ou a maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso. Logo, considerando a busca pela equidade processual e a situação hipossuficiente do trabalhador, desde que demonstrada a dificuldade na produção probatória, pode-se requerer a inversão do ônus da prova.

Nesse sentido, a jurisprudência aborda a inversão do ônus da prova:

RECURSO ORDINÁRIO DO LITISCONSORTE. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. A distribuição do ônus da prova é estabelecida pelos artigos 818, da CLT e artigo 373, do CPC. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. SÚMULA 331, ITEM V, DO C. TST. ÔNUS DA PROVA. APTIDÃO DE PROVA. HIPOSSUFICIÊNCIA DA PARTE OBREIRA. Consagrou-se responsabilidade estatal pelo descumprimento de parcelas trabalhistas, no caso de terceirização lícita, na forma subsidiária, desde que comprovada conduta culposa do ente se alinha ao entendimento seguido pelo E. STF, após a declaração de constitucionalidade do art. 71 da Lei nº 8.666/1993 - ADC 16. Contudo, a matéria não pode ser resolvida simplesmente pela aplicação dos princípios de supremacia e indisponibilidade do interesse público, art. 37 da CFRB/1988, nem pela presunção de legitimidade dos atos administrativos, haja vista que o Estado não pode se prevalecer de sua magnitude para se sobrepor a direito humano fundamental: o trabalho (artigos 1º, inciso IV; 6º e 170, caput, da CFRB/1988). Assim, seria forçoso atribuir à parte hipossuficiente da relação a carga de comprovar que o Ente Estatal descumprira os deveres de fiscalização ou elegera de forma irregular o contrato firmado com a empresa intermediadora de mão de obra, em configuração de ilegítima prova diabólica (art. 373, § 2º, CPC/2015). Nada mais justo que ao Ente Público, com notória aptidão para produção da prova, já que dotado de todo o aparato de servidores, recursos e serviços burocráticos, outorgue-se o ônus probatório

⁶⁵ BRASIL. Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm. Acesso em 05 de jun. de 2018.

acerca da regularidade do contrato firmado com a empresa terceirizante, não se exigindo esforço desmedido, já que o controle exercido perpassa por documentações que apenas pertencem à Administração Pública e à empresa intermediadora. Noutra giro, não se pode desprezar que a busca da verdade real prescreve que ambas as partes possuem interesse no esclarecimento dos fatos, a fim de que se sustente a decisão de forma justa e efetiva, havendo dever participativo das partes, forte no art. 6º do CPC/2015. In casu, o módico acervo probatório não comprovou que o litisconsorte de fato fiscalizava o termo de parceria firmado com a reclamada em relação às obrigações trabalhistas existentes aos terceirizados, nem sequer há indícios nos autos que houvesse algum controle sobre a atuação do reclamado. Firmou-se, assim, a responsabilidade subsidiária do ente público por culpa in vigilando. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. A atualização monetária deve observar o entendimento consolidado na OJ nº 382, da SDI-1, do TST. Recurso conhecido e não provido⁶⁶.

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA. Considerando as dificuldades para comprovação pelo autor dos critérios para pagamento dos prêmios, é forçoso convir que a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 373, §§ 1º e 2º do CPC/2015), plenamente aplicável ao Processo do Trabalho (art. 3º, VII, da IN 39/2016 do C. TST), é mais consentânea com os princípios que norteiam a seara juslaboral. Diante desse panorama, o ônus de provar a ausência de diferenças de prêmios devidos recaiu sobre a ré, do qual não se desvencilhou a contento, pois inexistem nos autos documentos hábeis para a comprovação do pagamento escorrido das parcelas vindicadas⁶⁷.

Cabe, ainda, apontar que o §3º do referido artigo veda a probatio diabólica que é uma expressão utilizada nas hipóteses em que a prova da veracidade da alegação a respeito de um fato é extremamente difícil ou impossível de ser produzida. Dessa maneira, foi sistematicamente afastado pela Reforma Trabalhista, por se entender que as provas diabólicas são excessivamente onerosas para as partes⁶⁸.

Diante do exposto, o assediado deve munir-se de todos os elementos probatórios possíveis caso tenha a intenção de requerer uma indenização na Justiça do Trabalho. Por isso, é muito importante que a vítima do assédio moral busque orientação jurídica e resista às ofensas com o objetivo de reunir alguma prova ou indício da conduta do assediador⁶⁹.

⁶⁶ TRT-11 Recurso Ordinário nº 00014428720165110008, Relator: Ruth Barbosa Sampaio. Data da publicação: 24/08/17.

⁶⁷ TRT-3 - RO: 00121649620145030163 0012164-96.2014.5.03.0163, Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhães. Quarta Turma

⁶⁸ CÂMARA, Alexandre Freitas. **Doenças Preexistentes e Ônus da Prova: o Problema da Prova Diabólica e uma Possível Solução**. 2005, p. 12.

⁶⁹ INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho- doutrinas, comentário, jurisprudência e caos concretos**. 2013. p.73.

6- PREVENÇÃO E CONTROLE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

6.1 - Medidas Preventivas:

O assédio moral no ambiente de trabalho traz diversas consequências negativas para as empresas e para o trabalhador. Para as empresas os efeitos do assédio moral normalmente se traduzem em custos, como por exemplo: o tratamento da vítima, a indenização arbitrada judicialmente, a desestruturação de setores da empresa, bem como a substituição do empregado assediado e, eventualmente, do ofensor.⁷⁰ Já para o trabalhador, o assédio moral traz consequências físicas e psíquicas nas quais a simples reparação financeira não possui a capacidade de retornar ao *status quo ante*, servindo somente como forma de compensação, não eliminando o seu resultado devastador.⁷¹

No Brasil não há nenhuma norma específica para prevenir o assédio, visto que a Consolidação Trabalhista não se preocupou com a integridade psicológica e moral do empregado. Entretanto, vêm sendo criadas diversas propostas de prevenção que demonstraram resultados positivos proporcionando um ambiente de trabalho mais digno e saudável. Essas propostas podem ser vistas nas medidas empresariais preventivas, em políticas sindicais e pela intervenção do Ministério Público do Trabalho.

6.1.1- Medidas Empresariais:

A adoção de medidas preventivas revela ser uma ótima solução não somente em termos econômicos, mas também pelo aumento de produtividade, tendo em vista que um ambiente de trabalho adequado e estimulante pode propiciar um melhor desempenho de seus funcionários. Comprova-se tal fato com a experiência da empresa Volkswagen na Alemanha, que possui regras

⁷⁰ MIKOS, Nádya Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milléo. **Assédio moral: características e prevenção.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=9791&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em maio 2018.

⁷¹ LOPES, Gabriela Colturato; OLIVEIRA, José Lorival. **Das reformas de prevenção ao assédio moral nas relações de trabalho no Brasil.** p.10.

para evitar o assédio moral desde 1996, gerando uma redução de 1% no absenteísmo e, conseqüentemente, uma poupança de 50 milhões de dólares por ano.⁷²

Assim, sustenta a autora Ana Carolina Godoy Terciotti:

O papel preventivo da empresa é de suma importância para que não surjam problemas de violência como o assédio moral, até porque as empresas podem ser responsabilizadas pelos atos dos seus prepostos. Sem contar que o trabalhador assediado falta com mais frequência ao trabalho a fim de evitar o assédio por causa de doenças que desenvolve; há queda da sua produtividade, pois o trabalhador assediado não tem a tranquilidade necessária para desenvolver o seu mister; o empregador pode ter que suportar os custos da substituição do empregado, caso ele fique afastado por doença, além de o empregado assediado precisar obter aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolveu no trabalho⁷³.

Ademais, o bom funcionamento de uma companhia não pode ser visto unicamente pelos resultados econômicos, mas também pela qualidade do ambiente laboral. Se uma empresa apenas considera o lucro que pode extrair de cada empregado, certamente encontrará dificuldades e verá o talento e a lealdade desaparecer.⁷⁴

A empresa, para deter o assédio moral, tem que ser organizada, e saber lidar com o ser humano, considerando a individualidade e a diversidade dos trabalhadores. Para tanto é imprescindível uma boa comunicação entre os empregados, com a finalidade de debater as adversidades de modo claro e justo. Além disso, é fundamental campanhas de orientação sobre o assédio moral, o afastamento do temor entre os superiores hierárquicos para que as vítimas denunciem condutas assediadoras, bem como a possibilidade da empresa oferecer tratamentos para a recuperação psicológica do assediado.

Nesse sentido, é a sugestão de Ana Carolina Godoy Terciotti:

Depois da admissão, realizar avaliações para sentir o andamento do trabalho, e mesmo o sentimento das pessoas, se elas estão sintonizadas com a organização e se estão realizadas com o que

⁷² TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Revista do direito público, v. 2, n. 2, pp. 3-24, 2007. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>> Acesso em 14 de maio 2018.

⁷³ TERCIOITI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. 2013. p. 100.

⁷⁴ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006. p.318.

fazem, considerando que a empresa é o lugar onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo. Por isso, entendemos que a empresa deve, a fim de respeitar as diferenças pessoais dos trabalhadores, distribuir as tarefas de acordo com as competências de cada um assim estará garantindo uma maior efetividade dos serviços, e até produtividade e qualidade dos serviços, respeitando a individualidade e habilidade dos empregados e mantendo um meio ambiente laboral sadio⁷⁵.

Como método de prevenção adicional, Hirigoyen sugere treinamentos para os diretores para que sejam capazes de reconhecer conflitos e tratá-los de maneira mais produtiva, devendo acima de tudo fazer com que cada qual preveja as possíveis consequências de seus atos. Destaca, ainda, que a presença de especialistas externos para mediar divergências pode ser reservada as situações difíceis nas quais sejam impossíveis para companhia resolver.⁷⁶

Outra ação preventiva é a implantação do Código de Ética, nele a empresa deve permear seus valores mais essenciais e esclarecer quais são as sanções previstas para os transgressores, com o intuito de afastar toda e qualquer conduta assediadora. Devem deixar evidente também no regulamento interno que as falsas alegações de assédio moral serão rigorosamente punidas.⁷⁷

Por fim, é preciso que as empresas percebam que a principal causa do assédio moral está relacionada com os modelos de organização do trabalho e que é necessária a realização de mudanças em sua estrutura para que se evite a ocorrência de condutas abusivas.

6.1.2- Políticas Sindicais

Os sindicatos devem proteger os interesses sociais dos trabalhadores, com a finalidade de garantir um ambiente laboral sadio e equânime, em que haja a preservação da dignidade e da personalidade do empregado. Para isso,

⁷⁵ TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. 2013. p. 101/102.

⁷⁶ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006. p.320-329.

⁷⁷ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho- redefinindo o assédio moral**. 2006. p.320-329.

os sindicatos podem atuar por meio de negociação coletiva, podendo inserir normas para obrigar os contratantes a adotarem medidas de prevenção.⁷⁸

Um exemplo de grande atuação foi o do sindicato de jornalistas de Minas Gerais que adicionaram na convenção de jornais e revistas a Cláusula nº 30 na qual obriga a empresa a criar uma Comissão de ética para averiguar denúncias de assédio moral laboral.

Cláusula nº 30: Cada empresa deverá, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, constituir uma Comissão de Ética, a ser composta no máximo por 4 (quatro) pessoas, sendo duas por ela indicadas e as outras duas indicadas pelo sindicato profissional e que terá por objetivo apurar denúncias de assédio moral que venham a surgir dentro das redações. A Comissão, uma vez constituída, elaborará um Regimento Interno para suas atividades

Parágrafo Único: Por assédio em local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho⁷⁹.

Além disso, é oportuna a criação de programas que visem conscientizar os empregadores dos prejuízos que comportamentos abusivos e vexatórios podem causar à empresa e aos funcionários. Importante, também, a fiscalização, inclusive, por meio de denúncias e provocação do Ministério do Trabalho.

6.2- Intervenção do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público é uma instituição autônoma, independente, permanente e essencial para a função jurisdicional do Estado. Entre suas atribuições, encontra-se a defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador, tais como direito à liberdade, à saúde, à segurança, à vida, entre outros. Em relação ao ambiente de trabalho, sua principal atuação pode ser vista através

⁷⁸ TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. 2013. p. 112.

⁷⁹ FERREIRA, Thais. **Assédio moral e saúde no trabalho**. Disponível em <<https://assediomoralesaudenotrabalho.blogspot.com.br/p/assedio-moral-21.html>> Acesso em 15 de maio de 2018.

do combate a diversas formas de discriminação, na qual se inclui o instituto do assédio moral.

6.2.1- Inquérito Civil

O inquérito civil é um procedimento administrativo, com caráter inquisitório e exclusivo do Ministério Público, possui o intuito de coletar elementos de prova para atuação em ação civil pública e é utilizado também para preparar a tomada de termos de ajustamento de conduta.

Sobre o inquérito civil trabalhista importa o ensinamento da doutrina:

É um procedimento administrativo e inquisitorial, informal, a cargo do Ministério Público do trabalho, destinado a investigar sobre ilegalidade do ato denunciado, a colher elementos de convicção para ajuizamento da Ação Civil Pública ou de qualquer outra medida judicial e, convencido o órgão condutor, da irregularidade denunciada, a tomar do inquirido termo de ajustamento de conduta às disposições legais⁸⁰.

Coforme o artigo 8º, §1º, da Lei 7.347/85 O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis⁸¹.

Portanto, o Inquérito Civil é um meio de investigação que visa coletar elementos necessários para uma futura medida judicial ou extrajudicial. É de grande importância para a prevenção do assédio moral, uma vez que possibilita o recebimento de denúncias e a investigação dos fatos.

6.2.2 - Ação Civil Pública

O assédio moral coletivo no trabalho deve ser combatido judicialmente pelo MPT- Ministério Público do Trabalho- de acordo com o artigo

⁸⁰ Melo.2014. p.60.

⁸¹ Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm> Acesso em 15 de maio de 2018.

83, III, da Lei Complementar 75/93, que dispõe ser de competência do Ministério Público do Trabalho promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

A ação civil pública nos casos de assédio moral busca proteger a presente e as futuras gerações, pois não se limita ao ressarcimento, mas também a punição com caráter pedagógico, por meio de uma indenização que é revertida ao Fundo de amparo ao Trabalhador – FAT.

Recentemente o Banco do Brasil foi condenado a constituir uma comissão para receber denúncias de assédio moral, integrada por representantes dos trabalhadores, eleitos por estes com a participação do sindicato, bem como a pagar o valor de R\$ 600.000,00 a título de indenização. Esse caso teve início com o recebimento da denúncia sobre o comportamento abusivo de uma gerente do banco em Brasília, que depois de um processo de investigação pelo MPT fulminou em uma ação civil pública.

O MPT afirmou no processo *que o problema era sistêmico e alcançava unidades espalhadas pelo país, e que o banco não estaria adotando providências eficazes para combatê-lo, como sanções e medidas disciplinares contra os assediadores*. Em sua defesa, o Banco do Brasil argumentou que *não é omissor na apuração e no desestímulo da prática de assédio moral em seu quadro funcional, e que esses seriam casos isolados*⁸².

Entretanto, segundo a funcionária responsável pelo recebimento das denúncias de assédio no Banco do Brasil do Distrito Federal: *existem gerentes que cobram o trabalho de uma maneira mais dura, assim como existem funcionários que são mais frágeis que outros*. Além disso, a mesma empregada, em conversas com representantes do sindicato da categoria, chegou a questionar se esses funcionários *pensam que estão em Pasárgada*⁸³. Por fim, informou que nunca concluiu pela existência de qualquer caso de assédio em relação às denúncias que recebeu.

⁸² ANDRADE, Paula. Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais/pop_up?_101_INSTANCE_NGo1_viewMode=print&_101_INSTANCE_NGo1_languageId=pt_BR. Acesso em: 15 de maio de 2018.

⁸³ Idem.

No contexto restou óbvio o despreparo tanto da gerente denunciada como da empregada incumbida de receber as acusações de assédio, bem como a omissão do banco em fiscalizar seus subordinados. Em sede de recurso os ministros do TST- Tribunal Superior do Trabalho- ressaltaram casos como o de um gerente do Espírito Santo que disse aos subordinados que possuía uma espingarda, *que não errava um tiro e que estava com vontade de matar uma pessoa*. Concluindo, de forma acertada, afirmou o ministro Lelio Bentes: *o assédio moral nas empresas está muito disseminado em razão da falta de controle da condução de pessoas que estão em posição hierárquica superior e que, não sendo cobradas, acabam violando o direito de terceiros*⁸⁴.

Dessa maneira, nota-se que o início da prevenção deve ocorrer dentro das empresas e caso estas venham a falhar, a ação do Ministério Público se faz necessária à apuração de denúncias e ao ajuizamento da ação civil pública.

6.2.3- Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)

O Termo de Ajustamento de Conduta é uma eficiente medida extrajudicial para a resolução de conflitos. Nessa circunstância, o MPT pode deixar de ajuizar uma Ação Civil Pública caso a empresa investigada concorde na assinatura do TAC. A Lei 7.347, art. 5º §6º registra que os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

Como providência preventiva do assédio moral, o Termo de Ajustamento de Conduta é uma transação com o objetivo de firmar compromissos que serão adotados para que o comportamento da empresa se ajuste às exigências estabelecidas, coibindo a prática do assédio moral e garantindo a segurança dos trabalhadores.

⁸⁴ ANDRADE, Paula. **Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país.** Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais> Acesso em 15 de maio de 2018.

Para melhor entendimento, transcreve-se a seguir os principais pontos de um Termo de Ajustamento de Conduta:

- “Promoção de campanhas periódicas, principalmente para os que ocupam cargos de chefia, para identificar e resolver eventuais conflitos que possam se caracterizar como assédio moral. As campanhas deverão também esclarecer os malefícios à saúde e à própria vida vítima.
- Manifestar o desacordo com quaisquer práticas que tenham conotação preconceituosa ou de assédio de qualquer espécie, com previsão de punição para seus autores.
- Tornar efetivo ou criar, se não existirem, os mecanismos para receber e avaliar as reclamações dos empregados, se possível criando mecanismos de conciliação.
- Promover o acompanhamento periódico da conduta de pessoas acusadas de discriminar ou assediar, para se certificar da correção de conduta e desestimular novos casos.
- Compromisso da Empresa junto ao Ministério Público sobre a prestação de informações quanto às obrigações assumidas.
- Previsão de imposição de penalidades nas hipóteses de não cumprimento das obrigações assumidas.”⁸⁵

6.2.4- Outras medidas extrajudiciais

Destaca-se que outra forma de atuação do Ministério Público do Trabalho vem sendo desempenhada por meio da elaboração de cartilhas sobre o tema do assédio moral no ambiente laboral. As cartilhas são ótimos meios de informação, pois auxiliam no esclarecimento sobre essa violência psicológica, além de poder conscientizar os funcionários em relação à necessidade de sua prevenção.

⁸⁵ PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral uma responsabilidade corporativa**. 2006. p.133.

Um exemplo é a cartilha *Assédio Moral no Trabalho: Uma violência a ser enfrentada*⁸⁶, publicada a partir de um acordo judicial entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa Nova Gestões Serviço de Cobrança Extrajudicial Ltda. Dentre muitas outras informações sobre o tema, esta cartilha mostra de maneira simples e objetiva, diversas formas de reconhecer o Assédio Moral no Trabalho, suas consequências e como o empregado deve agir diante de tal situação.

Diante disso, a atuação do MPT tem um papel decisivo na defesa das vítimas, visto que possui o potencial de sensibilizar as empresas demonstrando a grande necessidade de se combater a ocorrência do assédio moral no trabalho, bem como fazer que os programas estabelecidos sejam permanentes e eduquem as partes.

6.3- Medidas Fiscalizatórias

As medidas de fiscalização também são consideradas uma forma de prevenir o assédio moral. Isso porque, o poder de fiscalização, exercido diretamente pelo empregador, não deve ser somente em relação à forma como o trabalho é exercido, mas também em relação ao comportamento dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

A respeito, Ana Carolina Godoy Tercioti aduz que:

Não apenas os exames médicos devem ser periódicos, mas acreditamos também ser necessária uma avaliação psicológica regular, a fim de aferir a higidez mental dos trabalhadores com o passar do tempo. Isso porque, assim como o empregador deve fiscalizar o uso de um equipamento individual de segurança, deve também fiscalizar o meio ambiente psicológico do trabalho. Por isso, conforme sustentamos alhures, a empresa tem que educar seus empregados, quer por meio de campanhas de conscientização, quer na supervalorização do repúdio a qualquer violência no ambiente laboral, bem como adotar cartilhas que identificam as condutas que podem vir a gerar o assédio moral e os meios de repressão, sem dizer na promoção permanente de cursos e palestras esclarecedoras

⁸⁶ TOLFO, Suzana da Rosa; OUTROS. **Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada**. Cartilha. Florianópolis – Santa Catarina, 2013. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf> Acesso em 20 de maio 2014.

de todos os males que prejudicam a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.⁸⁷

A responsabilidade civil do empregador face à prática do assédio moral laboral encontra-se respaldado no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Brasileira, o qual dispõe que o trabalhador tem direito a um ambiente saudável. Ademais, conforme a Teoria do Risco da Atividade o empregador deve assumir os riscos ligados ao seu negócio, respondendo pelos danos causados aos seus empregados ou a terceiros.

Desta forma, seguem alguns exemplos de jurisprudência que analisam o instituto do assédio moral sobre o aspecto discutido:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COMPROVAÇÃO. Configura assédio moral a pressão psicológica imposta aos empregados, traduzida em ofensas e humilhações coletivas ou individuais. Outrossim, o assédio moral exige um comportamento reiterado do ofensor para que cause dano moral ao empregado (perene). **Cabe, portanto, ao empregador zelar pela segurança e higiene física e moral no ambiente de trabalho, instituindo políticas de respeito e punição aos agentes ofensores, como ainda criar instrumentos de denúncia e ouvidorias para a fiscalização. Nos presentes autos comprovado o assédio nasce para o empregador seu dever de indenizar a vítima do assédio moral**⁸⁸.

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. **Se por um lado, a cobrança e fiscalização fazem parte do poder diretivo do empregador, por outro lado, como titular do empreendimento econômico e detentor dos meios de produção, está obrigado a manter um ambiente sadio, respeitando a integridade física de todos aqueles que colocam o trabalho a sua disposição.** Assim, a cobrança deve ser exercida com bom senso, de forma respeitosa, sem qualquer tipo de humilhação ou constrangimento. Restando provado nos autos que a empregada era reiteradamente tratada com rigor excessivo e grosseiro, em especial pelas insinuações quanto a sua condição profissional, é devida a indenização por danos morais, haja vista a ofensa aos valores íntimos da pessoa⁸⁹.

Vale ressaltar que o poder de fiscalização não deve ser confundido com a prática excessiva de controle e inspeção dos empregados, pois esta caracteriza o abuso do poder diretivo que por sua vez viola os direitos da personalidade e da dignidade do trabalhador, incidindo também em uma conduta assediadora.

⁸⁷ TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. 2013. p. 106.

⁸⁸ TRT-11 00019475820145110005, Relator: ELEONORA SAUNIER GONCALVES, Gabinete da Desembargadora Eleonora Saunier Goncalves. Data de Julgamento: 28/04/2016.

⁸⁹ TRT-16 1576200800116009 MA 01576-2008-001-16-00-9, Relator: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Data de Julgamento: 07/12/2010. Data de Publicação: 14/12/2010

Portanto, as medidas de fiscalização devem sempre estar de acordo com o princípio da razoabilidade para que possam atingir o seu objetivo e evitar que o local de trabalho se torne insustentável ao convívio do trabalhador.

6.3.1- Ouvidoria e Recursos Humanos

Verifica-se que é essencial que as empresas priorizem os canais de comunicação e denúncia, pois estes mecanismos, além de incentivar uma maior participação dos trabalhadores, estimulam na prevenção e na erradicação do problema. Para que funcionem de forma adequada e efetiva, é necessário que seja observado o sigilo das informações prestadas, bem como sejam assegurados os direitos de defesa ao acusado de assédio.

A Ouvidoria é um canal de comunicação que possibilita a fiscalização da empresa e tem como principal função proteger o trabalhador, oferecendo suporte e orientação para que não haja violação dos seus direitos. Ademais, as empresas devem ter um eficiente e organizado Departamento de Recursos Humanos (DRH) para ajudar na fiscalização dos casos de assédio moral no ambiente laboral. A atuação deste Departamento possui similaridade com a Ouvidoria no que toca o relacionamento com os trabalhadores devendo repreender os casos de assédio moral que são percebidos devido a denúncias feitas pelos empregados. Também devem priorizar o sigilo, tendo em vista o intuito de solucionar o problema e preservar a vítima de uma possível perseguição.

Dessa maneira, resta evidente que devem ser priorizadas medidas preventivas, pois estas visam coibir condutas assediadoras, fazendo com que prevaleça um ambiente laboral sadio e equilibrado. Além disso, evitar atos e condutas abusivas e vexatórias por meio da educação, informação e conscientização mostra-se mais eficiente e saudável do que a criação de medidas punitivas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou o assédio moral com o intuito de mostrar como esta violência se desenvolve na relação de trabalho e como as consequências desta agressão psicológica atingem de maneira cruel o trabalhador e o ambiente laboral. O tema ainda enseja muitos debates e preocupa estudiosos de diversas áreas, principalmente na área do Direito, pois viola a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, prejudicando não só a saúde psíquica do trabalhador, como também o seu desempenho profissional, a sua vida social, sua família e a própria empresa, ofendendo diversos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal.

A reiterada prática de condutas abusivas que caracterizam o assédio moral atrapalham a motivação e a produção do trabalhador, retirando-lhe o prazer de viver e de trabalhar. Além disso, muitas vítimas preferem não denunciar seus agressores, rendendo-se a um tratamento degradante devido à necessidade de manterem seu emprego para o sustento próprio e de sua família.

Por outro lado, o trabalhador é visto como um fator de produção e não como um ser humano que possui desejos, valores e sentimentos. O empregador utiliza o seu poder diretivo para alcançar lucros cada vez maiores, sem se preocupar em manter um ambiente saudável, ou, ainda, para reduzir os custos, não cumpre com seu dever de fiscalizar o ambiente de trabalho de maneira a detectar e prevenir às possíveis práticas de assédio moral entre os seus subordinados.

Ademais, resta esclarecer que a ausência de regulamentação legal no âmbito federal não tem impedido o reconhecimento do assédio moral pelos Tribunais Trabalhistas, e, conseqüentemente a imposição do pagamento de indenizações. Para tanto, a Reforma Trabalhista garante a reparação, quando houver a comprovação de um dano de natureza extrapatrimonial.

Salienta-se que a indenização dessa natureza tem como finalidade reparar a vítima pela lesividade moral suportada, além de servir como forma de desestímulo, possuindo um caráter preventivo e pedagógico. Contudo, considerando os critérios estipulados pela Reforma, levar em consideração a capacidade financeira da vítima como critério para fixação da indenização por

danos extrapatrimoniais fere o princípio da igualdade. Tal fixação é inaceitável, uma vez que a dor, a dignidade, a personalidade, a honra, a moral e, especialmente, a vida do ser humano não se mensuram por sua capacidade financeiro-econômica.

Por fim, a educação e a informação são medidas preventivas eficazes para auxiliar e esclarecer sobre as consequências que o assédio moral pode trazer para o trabalhador. Essas medidas podem ser promovidas por empresas, ou por políticas sindicais, por meio de palestras, cartilhas ou atividades entre trabalhadores, tendo por objetivo proporcionar cada vez mais um ambiente sadio e equilibrado.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Trabalho. 3. Ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ANDRADE, Paula. Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais> Acesso em 15 de maio de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 9.ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm. Acesso em 05 de jun. de 2018.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. 2012.p. 202.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano. Tradução de

Maria Helena Kuhner. 13. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. 2013. p. 106.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. Revista do direito público, v. 2, n. 2, pp. 3-24, 2007. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453>> Acesso em 14 de maio 2018.

TOLFO, Suzana da Rosa; OUTROS. Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Cartilha. Florianópolis – Santa Catarina, 2013. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf> Acesso em 20 de maio 2014.

TRT-11 00019475820145110005, Relator: ELEONORA SAUNIER GONCALVES, Gabinete da Desembargadora Eleonora Saunier Goncalves. Data de Julgamento:28/04/2016.

TRT-16 1576200800116009 MA 01576-2008-001-16-00-9, Relator: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Data de Julgamento: 07/12/2010. Data de Publicação: 14/12/2010

TRT-15 - RO: 5913820125150150 SP 034128/2013-PATR, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES Data de Publicação: 03/05/2013.

¹ TRT-20 00004508220135200008, Relator: FABIO TULIO CORREIA RIBEIRO, Data de Publicação: 27/08/2014

TST - AIRR: 1640408620035010051 164040-86.2003.5.01.0051, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 15/10/2008, 1ª Turma. Data de Publicação: DJ 24/10/2008

TRT-23 - RTSum: 00008979320165230004, Relator: Lucyane Munoz Rocha. Data de Publicação: 26/03/2017