

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ESPÉCIES E REQUISITOS DE CARACTERIZAÇÃO PELO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

MORAL HARASSMENT AT WORK: TYPES AND REQUIREMENTS OF CHARACTERIZATION BY THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Manuella Magalhaes Rocha¹
Carmen Passos Custódio²

RESUMO: Este estudo direcionado ao assédio moral no ambiente do trabalho, vem como escopo na condução quanto a colaboração de reflexões mais atualizadas sobre a execução do artigo 213, bem como o artigo 214, ambos do Código Penal Brasileiro. Por essa razão objetiva demonstrar que algumas pessoas para alcançarem seus objetivos são capazes de humilhar outras, se esquecendo que o trabalhador também é um ser humano e que precisa ter seus limites e saúde respeitados. Assim, podendo fomentar os seguintes questionamentos levantados, como: O que caracteriza o assédio moral no ambiente de trabalho? Quais são os prejuízos decorrentes da prática do assédio moral no ambiente de trabalho? Quais são os efeitos jurídicos e administrativos do assédio moral, e as medidas coercitivas contra o assédio moral? Como ser identificada, combatida e reparada a prática do assédio moral interpretada pelo empregador? E como resposta para tais questionamentos, a pesquisa se viu construída por meio do método dedutivo, com pesquisa descritivas, através de revisões bibliográficas que visam uma apresentação características do assédio moral, levantando sobre os principais tipos de assédio moral praticados no ambiente de trabalho e a consequência jurídica desse agente

Palavras-chave: Assédio; Trabalho; Subordinação; Assédio moral.

ABSTRACT: This study, directed to moral harassment in the work environment, comes as a scope for conducting more up-to-date reflections on the execution of article 213, as well as article 214, both of the Brazilian Penal Code. For this reason, it aims to demonstrate that some people, in order to achieve their goals, are capable of humiliating others, forgetting that the worker is also a human being and that he needs to have his limits and health respected. Thus, being able to encourage the following questions raised, such as: What characterizes moral harassment in the work environment? What are the losses resulting from the practice of moral harassment in the workplace? What are the legal and administrative effects of bullying, and enforcement measures against bullying? How to identify, combat and repair the practice of moral harassment interpreted by the employer? And as a response to such questions, the research was built using the deductive method, with descriptive research, through bibliographical reviews that aim to present characteristics of moral harassment, raising about the main types of moral harassment practiced in the work environment and the consequence agent's legal status.

Keywords: Harassment; Job; Subordination; Moral harassment.

¹Aluno(a) concludente do Curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade do Cerrado Piauiense-FCP. E-mail: manuellaMagalhaesrocha@gmail.com

²Orientador desse artigo, Carmen Passos Custódio da Faculdade do Cerrado Piauiense-FCP, formado em Bacharel em Direito pela Universidade Prof. Edson Antônio Velano (UNIFENAS). Especialista em Direito Civil e Processual Civil pela FCP. Especialista em Gestão Pública Municipal pela UESPI. Professora da Faculdade do Cerrado Piauiense e Professora do quadro provisório da UESPI Campus Corrente-PI. E-mail: carmen.custodio@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A pesquisa em coleta, se discute o assédio moral no ambiente de trabalho, diante dos grandes reflexos nos dias atuais e devido ao fenômeno da globalização vem repercutindo de maneira significativa na vida do trabalhador, em seu ambiente laboral e sua vida pessoal.

Nos últimos anos, as instituições financeiras se tornaram o centro da economia global. Muito provavelmente seja esse o motivo de que nessas empresas os índices de assédio moral sejam tão alarmantes. A gama de produtos comercializados numa instituição financeira é imensa em exemplo disso, tem-se o bancário tem metas de vendas de cartões, seguro, previdência, consórcios, capitalização e muitas outras. A avaliação desses funcionários se resume a um número. Ou seja, quanto ele produziu ou deveria ter produzido.

A Organização Mundial de Saúde – OMS tem manifestado preocupação com o aumento de doenças psicológicas causadas pelo assédio moral e estima que milhares de pessoas adoecerão, nos próximos anos, devido ao estresse causado pelo assédio moral, (MACIEL, *et al*, 2007).

Devido ao grande número de trabalhadores que estão adoecendo vítimas do assédio moral, que muitas vezes ocorre de maneira camuflada, fazem-se necessários estudos mais aprofundados sobre o tema bem como uma capacitação e sensibilização da Equipe de Saúde da Família - ESF. O presente trabalho se justifica pela necessidade de conhecer melhor o assédio moral e sensibilizar e capacitar as equipes de saúde para o enfrentamento do mesmo entre os trabalhadores da área de abrangência da equipe de saúde da família.

A caracterização do assédio nas relações de trabalho depende do assediador agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, caso contrário, se agir fora de suas funções, não haverá a responsabilidade do empregador, uma vez que este não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador. O que justifica-se o presente trabalho pelo fato do crescente número de casos envolvendo as relações de trabalho. Trabalhadores, muitas vezes terceirizados, acabam sofrendo assédio moral e muitos destes por não conhecerem o assunto, chegam a confundir o mesmo com o assédio sexual.

Com base nesse problema, se entende que embora se tenha estudos ainda em quantidade aquém em relação à importância do tema, nas doutrinas existentes, a ampla maioria dos doutrinadores concordam que para caracterizar assédio moral é primordial que haja condutas contrárias à dignidade da pessoa humana, bem como condutas hostis e que estas necessitam acontecer de forma frequente discutiu acerca das consequências do assédio moral

no trabalho, com ênfase para as consequências na saúde do trabalhador. Até que ponto o assédio moral pode ser caracterizado como doença profissional.

A pesquisa apresenta como objetivos específicos: conceituar o que é o Assédio Moral; entender como se identifica o agressor e as formas de agressão; apontar ações preventivas das vítimas e das empresas; compreender a indenização por dano moral e dano material, bem como a possibilidade de rescisão oblíqua do contrato de trabalho.

O Assédio Moral no ambiente de trabalho e suas consequências, os efeitos e seu sentidos pelos trabalhadores permanecem iguais aos de toda a história: dor, angústia, humilhação e revolta, o que justifica a importância do estudo do assédio moral, figura que afronta o dever constitucional de respeito à dignidade da pessoa humana.

1 ASSÉDIO MORAL

Abordaremos o conceito de assédio moral, sua manifestação nas relações de trabalho, suas espécies, o dono moral e o que configura o assédio no ambiente de trabalho. O assédio moral está presente desde as primeiras formas de relação de trabalho e constitui-se em um problema mundial, que ocorre tanto no setor público, como nas empresas privadas.

O dano moral vem a ser uma lesão sofrida por uma pessoa física ou jurídica que é decorrente da violação dos direitos de personalidade, como a vida, a honra, a integridade física. Assim atingindo de forma lesiva e dessa forma ferindo dignidade da pessoa humana. O dano moral é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem uma repercussão tutelada, seja uma dor física ou moral de sentimento de causa imaterial ou nascida de uma lesão material.

Margarida Barreto defende que o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do assediado, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando-o a desistir do emprego. (FERREIRA, 2004, p.58)

Marcelo Rodrigues Prata em uma de suas obras aprofundadas sobre o assunto, conceitua assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno, ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (...) São

considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista. (RODRIGUES, 2008 p. 57)

Para Hirigoyen(2005), psicanalista e psicoterapeuta especializada em MOBBING: O assédio moral no trabalho é 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”.

Nem toda violência é assédio, e nem todas as situações podem ser definidas assim juridicamente. Nota-se, destarte, a necessidade de uma distinção definitiva, o que se propõe a ser feito a seguir, com uma decisão do Tribunal Regional Do Trabalho-TRT do Maranhão a respeito do ponto:

Assédio Moral. Configuração. Requisitos. Para a configuração do assédio moral na relação de trabalho, três requisitos são necessários: a conduta abusiva, a repetição dos ataques e o dano. O primeiro consiste na intenção do agressor de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, a fim de retirá-la do seu caminho ou mesmo do emprego. O segundo implica à repetição das condutas de forma sistematizada, ou seja, exige-se duração mínima (seis meses, em média) e que os ataques se repitam numa frequência de duas vezes por semana. O último requisito é o dano à integridade psíquica ou física da pessoa (HIRIGOYEN, 2005, p 85-86).

A ementa adicionada acima traz alguns importantes requisitos para que o assédio moral se caracterize. Uma das distinções relevantes é a repetição. Caso a conduta apenas ocorra uma vez, ela não pode ser considerada assédio, pois uma das características mais importantes da constitui a agressão é o efeito de sua ocorrência repetida.

1.1 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O conceito de assédio moral foi abordado, destacando quatro categorias principais: vertical, horizontal, misto e praticado por terceiros. O assédio moral ocorre verticalmente quando é perpetrado por superiores hierárquicos ou subordinados, horizontalmente quando praticado por colegas de trabalho e misto quando envolve ambas as modalidades anteriores. Além disso, há o assédio moral praticado por terceiros, no qual a violência é causada por alguém externo à relação trabalhista. Cada uma dessas categorias possui características distintas que serão analisadas em detalhe.

1.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL

O assédio moral vertical ocorre entre indivíduos de diferentes posições hierárquicas e pode ser subdividido em duas espécies: descendente e ascendente. O assédio moral vertical descendente, mais comum nas empresas, envolve um superior hierárquico agindo de maneira abusiva contra seu subordinado, abusando de seu poder de chefia de forma inadequada.

Isso pode ocorrer por motivos subjetivos do agressor ou como estratégia para evitar custos de uma demissão sem justa causa. Por exemplo, o empregador pode tentar convencer o funcionário a se demitir, criar situações constrangedoras, retirar sua autonomia no trabalho, transferir suas tarefas para outros colegas e isolá-lo do ambiente, tudo com o objetivo de fazer o empregado se sentir culpado e pedir sua própria dispensa. Neste sentido, é a lição de Maria Aparecida Alkimin (2013, p, 62):

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 demissão.

No contexto do assédio moral vertical descendente, a relação de subordinação e a preocupação em manter o emprego frequentemente atuam como obstáculos significativos para as vítimas denunciarem o assédio, especialmente quando não têm pleno conhecimento de que essa conduta constitui assédio moral.

Isso torna mais difícil combater a violência que é infligida aos trabalhadores, uma vez que muitos podem se sentir inseguros ou temer represálias ao denunciar o comportamento abusivo de seus superiores hierárquicos.

1.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ANCESDENTE

Trata-se de uma conduta praticada por um ou mais empregados em relação ao superior hierárquico, ocorre, por conta de uma postura autoritária e arrogante do supervisor ou quando um grupo de empregados julga que este não é tão qualificado para ocupar o cargo exercido. O assédio moral vertical ascendente é uma preocupação crescente no ambiente de trabalho. É importante reconhecer que o assédio pode ocorrer em diversas direções hierárquicas, não apenas de cima para baixo.

A conscientização e o apoio às vítimas são essenciais para combater esse problema, independentemente de quem seja o agressor. É encorajador ver que os tribunais no Brasil estão identificando e tratando desse tipo de violência, proporcionando segurança jurídica para as vítimas. A educação sobre esse tema e a criação de políticas de prevenção são passos importantes para lidar com o assédio no local de trabalho. Segue jurisprudência do Tribunal Regional Da Justiça- TRT da 3ª Região pertinente ou 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-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. (HIRIGOYEN, Marie France. 2006. p.117-118.)

1.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Esse tipo de assédio ocorre entre sujeitos de diferentes posições hierárquicas, em que, se divide em duas espécies, o descendente e o ascendente. O assédio moral vertical descendente

é a modalidade mais comum nas empresas, por ser praticado por superior hierárquico ou por um superior ao empregado, por exemplo, gerente, coordenador, diretor, ou um supervisor.

Neste caso o agressor utiliza o seu poder de chefia de forma equivocada, caracterizando o abuso do poder diretivo e disciplinar, podendo ter como objetivo que a vítima peça demissão, exemplos dessa situação é, quando o empregador tira autonomia do empregado, quando o isola dos demais colegas, criando situações constrangedoras no qual o empregado impelido pela injusta agressão se demite, logo após, denota-se o assédio moral vertical ascendente (HIRIGOYEN, 2015, p, 86).

O assédio moral vertical descendente, que ocorre quando um superior é insultado por seu subordinado, é uma preocupação importante no ambiente de trabalho. Isso pode incluir situações em que a chefia utiliza cobranças excessivas, humilhação pública ou outras táticas para constranger seus subordinados. É crucial que as empresas estejam cientes desses problemas e adotem medidas para prevenir e combater o assédio moral em todas as direções hierárquicas, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

1.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

Nesse tipo de assédio a vítima sofre por todos os lados, tanto por parte de colegas de trabalho, quanto por seus empregadores ou cargos de chefia, que tenham um grau de hierarquia superior ao seu. Ao falar sobre o assunto, Hirigoyen (2011, p.114) narra que é:

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

Infelizmente torna-se impossível identificar qual tipologia de assédio moral causa maior malefícios à vítima, visto que, cada pessoa reage de uma maneira ao assédio, nessa ceara, torna-se importante a pesquisa sobre o surgimento e consequências do assédio moral na vida do trabalhador.

1.5 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Nesse tipo de assédio o autor ou autores do assédio é, ou são, os próprios colegas de trabalho, de igual hierarquia, ocorrem por comentários ofensivos, tanto da vida pessoal da vítima, quanto da vida profissional, exemplo disso, são as brincadeiras maldosas e ofensivas

cujo objetivo de diminuir o colega de trabalho, caracteriza-se também esse tipo de assédio a discriminação por fatores religiosos, políticos, raciais ou orientação sexual. (HIRIGOYEN, 2015).

A respeito desse assunto Carvalho (2009, p. 67), discorre: “Outro fator que colabora para a prática da ação discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito à própria competitividade”. Para Carvalho (2009, p.68) “assédio moral horizontal pode ocorrer devido à competitividade agregada nas empresas,” um exemplo simples, ocorre nas empresas que estabelecem um tipo de meta a ser alcançada, pode acontecer que o primeiro a bater essa meta receba um prêmio ou seja “bajulado” de alguma forma por seus superiores.

Cumprе ressaltar que, essa forma de movimentar a empresa não é ilegal, afinal a Constituição Federal ao elencar os fundamentos da República Federativa do Brasil, apontou que as empresas possuem “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1998).

Nessa perspectiva, visando o maior crescimento dos lucros, principalmente, as empresas que se destinam a venda de produtos e afins, veem empregando o método da competitividade com frequência. Olhando de forma geral, esse método de competição é uma forma viável para o bom funcionamento das empresas, porém, esse método em excesso gera um grande estresse nos funcionários, ocasionando essa modalidade de assédio.

Desse modo, Tarcitano e Guimarães (2004), discorre que o assédio moral horizontal ocorre devido as múltiplas exigências para produzir, o abuso de poder, frequentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho, faz com que o ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os gerentes e os trabalhadores em outras posições na empresa.

Importante expor que nesta classificação de assédio o empregador ou chefia não toma nenhuma medida para cessar a agressão injusta em desfavor do assediado, ou age de forma superficial.

1.6 ASSÉDIO MORAL POR TERCEIRO

Esse é um exemplo interessante que demonstra como a evolução na compreensão do assédio moral no local de trabalho levou à consideração de situações em que os empregados são assediados por terceiros, inclusive clientes. A decisão da 10ª Câmara do Tribunal Regional Do Trabalho-TRT da 15ª Região, que condenou a empresa Casas Bahia por assédio moral e

determinou uma indenização, destaca a importância de as empresas adotarem medidas para proteger seus funcionários em situações semelhantes. Essa jurisprudência pode servir de precedente para casos futuros envolvendo assédio moral por terceiros no ambiente de trabalho. Abaixo o trecho da decisão da 10ª Câmara do Tribunal Regional Do Trabalho-TRT da 15ª região sobre o caso:

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, inculcando 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. SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).

É importante ressaltar que a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral por terceiros depende da existência de uma ligação entre o comportamento da empresa e o dano sofrido pelo empregado. Quando o ato praticado por terceiros é a causa exclusiva do assédio e não há relação com o empregador, pode ser inadequada uma condenação baseada em assédio moral laboral. A avaliação precisa das circunstâncias de cada caso é fundamental para determinar a responsabilidade do empregador.

2 ASPCTOS RELEVANTES DA REFORMA TRABALHISTA PARA O ASSÉDIO MORAL

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças em normas de contratação, jornada de trabalho e procedimentos para denúncias, afetando indiretamente o tratamento do assédio moral. A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil não introduziu alterações específicas relacionadas ao assédio moral. No entanto, as mudanças nas normas de contratação, negociação

coletiva e rescisão contratual podem ter efeitos indiretos na abordagem do assédio moral no ambiente de trabalho.

2.1 COMPETÊNCIA

De fato, a Emenda Constitucional nº 45/04 teve um impacto significativo na competência da Justiça do Trabalho no Brasil. A ampliação da competência da Justiça do Trabalho para julgar e processar ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho, conforme o inciso VI do artigo 114 da Constituição Federal, representou uma mudança importante no sistema jurídico brasileiro.

Essa alteração fortaleceu a capacidade da Justiça do Trabalho em lidar com questões relacionadas a danos morais e materiais no contexto do emprego, garantindo uma abordagem mais especializada e direta para essas questões. 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 Justiça. (PAMPLONA FILHO, Rodo 1998. p.9)

A competência jurídica em casos de lesão varia: se a lesão é intencional contra a pessoa como cidadão, a Justiça Comum é competente; se ocorre no contexto de emprego, vinculado ao contrato de trabalho, a competência é da Justiça. (PAMPLONA FILHO, Rodo 1998. p.9)

2.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Antes da Reforma Trabalhista, o Código Civil era aplicado subsidiariamente para responsabilizar o empregador no caso de assédio moral no trabalho. A responsabilidade civil era regida pelo artigo 186, que definia o ato ilícito, e pelo artigo 927, que estabelecia a possibilidade de reparação do dano decorrente desse ato ilícito, conforme se expressa:

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.

Essas disposições legais desempenhavam um papel importante na proteção dos direitos dos trabalhadores em casos de assédio moral antes das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista. Na hipótese mencionada, duas teorias civilistas se destacam: a Teoria Subjetiva e a Objetiva. A Teoria Subjetiva requer a comprovação dos elementos da responsabilidade civil, que incluem a ação ou omissão, o dano, o nexo causal e a culpa ou o dolo. A Teoria Subjetiva coloca a ênfase na necessidade de provar que o empregador agiu com culpa (negligência, imperícia ou imprudência) ou dolo (intenção de causar dano) no caso de assédio moral no trabalho. Isso significa que, para responsabilizar o empregador, é necessário demonstrar que ele agiu de forma inadequada ou com a intenção de prejudicar o trabalhador.

Os elementos mencionados, como a ação ou omissão do empregador, o dano sofrido pelo trabalhador, o vínculo causal entre a ação do empregador e o dano, e a culpa ou dolo deste, são fundamentais para a aplicação da Teoria Subjetiva na responsabilização do empregador em casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Essas teorias desempenham um papel importante na determinação da responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral, e a escolha entre elas pode variar de acordo com a legislação e jurisprudência vigentes em cada jurisdição.

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.(MAGALHÃES, Leluana Maria. A polêmica da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho na 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: ELENCY 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).

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. TRT-15 - RO: 21281 SP 021281/2007, Relator: ELENCY 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.

Devido à hipossuficiência do empregado e à dificuldade de produzir provas em juízo, passou a ser admitida a aplicação da Teoria Objetiva, conforme prevista no artigo. 927, parágrafo único, do Código Civil. Essa teoria impõe a responsabilidade civil independentemente de culpa, levando em consideração o simples fato de que o dano ocorreu. É importante destacar que algumas condenações baseadas nessa teoria afirmavam que o empregador tinha o dever de fiscalizar as atividades laborais e a conduta de seus subordinados, não podendo se eximir de sua responsabilização pelos danos causados no ambiente de trabalho. Essa abordagem reconhece a responsabilidade do empregador não apenas com base em atos de culpa direta, mas também por sua negligência na supervisão e prevenção de assédio moral no local de trabalho. Essa mudança no entendimento legal visa a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de ambientes laborais mais seguros e respeitosos. Neste 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 trabalhadores. 9 TRT-17 - RO: 00167003620115170012, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, Data de Julgamento: 13/06/2016, Data de Publicação: 21/06/2016.

Com a promulgação da Lei 13.467/2017, a aplicação subsidiária do Código Civil deixou de ser possível nos casos de dano extrapatrimonial, conforme o Artigo. 223-A estipula: "Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título". Este artigo restringe as situações em que essas reparações podem ocorrer apenas aos cenários listados no título dessa lei, demonstrando uma inflexibilidade e rigidez desproporcionais para lidar com danos subjetivos e de difícil comprovação.

O professor e desembargador do Tribunal Regional Do Trabalho-TRT 1ª região, Enoque Ribeiro, criticou a inclusão desse artigo na Reforma Trabalhista, argumentando que ele limita demasiadamente as possibilidades de reparação de danos extrapatrimoniais na relação de trabalho. Essa mudança na legislação gerou debates e controvérsias sobre a adequação das novas regras à proteção dos direitos dos trabalhadores.

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.

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.

Destaca-se a evolução dinâmica da sociedade em contraste com a rigidez da lei, apontando que as relações humanas modernas, marcadas por globalização e avanços tecnológicos, geram situações não previstas nas normas existentes. O autor argumenta que, mesmo com legislação avançada, é impossível abranger todas as ocorrências contemporâneas, exemplificado pelo Art. 942, que estabelece responsabilidade solidária em casos de ofensa ou violação de direitos, indicando a necessidade de adaptação constante do direito às mudanças sociais.

2.3 INDENIZACÕES CABÍVEIS EM CASOS DE ASSÉDIO LABORAL

A indenização por dano patrimonial visa restaurar o equilíbrio financeiro, abrangendo tanto o dano emergente, relacionado a despesas imediatas após um acidente de trabalho, quanto o lucro cessante, representando ganhos perdidos. Em casos de assédio moral, o dano patrimonial ocorre em situações avançadas com prejuízo à saúde mental, envolvendo despesas com tratamentos. O lucro cessante pode surgir quando o assédio leva a uma queda no rendimento e desvalorização profissional do trabalhador. Para Maria Celina Bodin Moraes (2003, p. 43), afirma quanto ao dano moral:

(...) 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.

A indenização por dano moral não apenas é devida à vítima, mas é essencial para configurar o assédio moral, relacionando-se com condutas que violam a dignidade do trabalhador. O dano material é considerado acessório e não obrigatório em todos os casos de assédio moral, enquanto o dano moral é condição principal para a existência do assédio. Além disso, a Reforma Trabalhista inclui a possibilidade de cumulação das indenizações, conforme a Súmula n. 37 do Superior Tribunal De Justiça-STJ.

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.

Em resumo, a vítima tem o direito de solicitar indenizações tanto de natureza patrimonial quanto moral, dependendo das circunstâncias específicas, e pode ocorrer a cumulação de ambas as compensações.

2.4 DANOS EXTRAPATRIMONIAL

Em síntese, a Lei N° 13.467/2017 os empregadores possuem mais liberdade para negociar as condições de trabalho com o empregado, que definiu, no artigo.223-B do decreto lei n°5.452 de maio de 1943, o dano extrapatrimonial, abrangendo tanto o dano moral quanto o existencial. Este último é caracterizado por ações ou omissões que prejudicam a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as únicas titulares do direito à reparação. Enquanto o dano moral foi abordado anteriormente, é importante esclarecer que o dano existencial. Segundo 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, 33 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 pessoal. (CALVACANTE;ALVARENGA, 2018, p. 44)

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 artigo.223-B, da Consolidação das leis trabalhistas-CLT 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 (2015, p.24) “(...) 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 atingida”.

2.5 A QUESTÃO PROBATÓRIA NO ASSÉDIO MORAL LABORAL

A questão probatória sobre o assédio moral é crucial no processo trabalhista, dada a subjetividade do dano e a dificuldade da vítima em comprovar os fatos. Quando o assédio é sutil ou camuflado, a falta de evidências físicas, testemunhas ou provas documentais torna desafiador para a vítima obter sucesso na Justiça do Trabalho.

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

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 desprovido (TRT-20 00004508220135200008, Relator: FABIO TULIO CORREIA RIBEIRO, Data de Publicação: 27/08/2014).

Além disso, nas situações de assédio, é possível também apresentar indícios como prova, demonstrando de forma concreta e precisa a existência do dano. Com base nesses indícios, o juízo pode formar a convicção de que a vítima sofreu um dano extrapatrimonial e punir o assediador, sem a necessidade de uma exaustiva demonstração de 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 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 intenções (BARROS, 2007, p.916).

A mera alegação de ofensa moral não é suficiente, evitando assim riscos de falsas acusações. O demandante não está isento da atividade probatória, pois não se pode exigir uma prova impossível do demandado. No caso do assédio moral como qualificação jurídica, é crucial provar, por meio de indícios, a conduta do ofensor, visto que a falta de prova pode resultar na improcedência do pedido. Dada a natureza sutil e oculta do assédio moral, a vítima muitas vezes

precisa de auxílio jurídico para preparar um conjunto probatório, que pode incluir evidências testemunhais, documentais, gravações ambientais ou e-mails que 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 (...).

(...) Por sua vez, o assédio moral pode ser reconhecido quando estiver amparado em provas robustas acerca da conduta abusiva do empregador ou seus prepostos amparados 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 grave.

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

O agravo de instrumento foi desprovido em um recurso de revista que tratava de gravação de conversa por um dos interlocutores, considerada prova lícita pelo Supremo Tribunal Federal. Em relação ao assédio moral, o tribunal argumentou que o ato praticado pela preposta da ré não tinha caráter discriminatório ou agressivo, sendo uma simples advertência. O julgamento considerou a falta de provas robustas e reiteradas do assédio, concluindo que não houve dano suficientemente comprovado para justificar a indenização, resultando na improcedência do caso (TRT-23 - RTSum: 00008979320165230004, Relator: Lucyane Munoz Rocha. Data de Publicação: 26/03/2017).

2.5 O ONÔUS DA PROVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Na Justiça do Trabalho, o ônus da prova segue a regra geral do Código de Processo Civil brasileiro, estabelecendo que cabe à parte que alega o fato provar suas alegações. Contudo, é importante destacar que, em alguns casos, o entendimento jurisprudencial pode influenciar a distribuição do ônus da prova de maneira diferenciada. Em questões trabalhistas,

frequentemente, há uma flexibilidade na distribuição do ônus, levando em consideração a hipossuficiência do empregado. Assim, em certas situações, o empregador pode ser instado a apresentar documentos ou provas que estejam em seu controle, facilitando a defesa do trabalhador. A Reforma Trabalhista modificou o artigo 818 da Consolidação Das Leis Trabalhistas- CLT, esclarecendo a dinâmica de responsabilidade na produção probatória.

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

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

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 de incumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Conforme o inciso I do artigo; 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, o autor tem o ônus de provar concretamente os fatos que fundamentam seu direito, sendo estes os eventos que geraram prejuízo. Nos casos de assédio moral, há uma flexibilização do ônus probatório, permitindo como prova o indício do fato constitutivo, uma evidência mínima.

O reclamado assume o ônus da prova quando há um fato impeditivo, modificativo ou extintivo relacionado ao direito do reclamante. Exemplos incluem alegações de tempo de função superior a dois anos para equiparação salarial, modificações nos negócios entre as partes e a prescrição ou decadência da pretensão.

O parágrafo primeiro confirma a teoria de distribuição dinâmica do ônus da prova, atribuindo responsabilidade a quem tem condições de produzir a prova, alinhando-se com o Código de Defesa do Consumidor: “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 experiências”.

A inversão do ônus da prova é a aplicação prática da teoria da distribuição dinâmica, também prevista no Código de Processo Civil no §1º do artigo 373. O artigo 818, §1º, da Consolidação Das Leis Trabalhistas-CLT permite ao juízo atribuir o ônus da prova de maneira diferente em casos específicos, considerando a dificuldade de provar ou a maior facilidade de

obter a prova do fato contrário. Buscando equidade processual e diante da situação hipossuficiente do trabalhador, a inversão do ônus da prova pode ser solicitada ao demonstrar a dificuldade na produção probatória. A jurisprudência também aborda essa questão:

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 prevaler 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 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. Noutro 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 com participativo das partes, forte no art. 6º do CPC/2015. In caso, 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 provido (TRT-11 Recurso Ordinário nº 00014428720165110008, Relator: Ruth Barbosa Sampaio. Data da publicação: 24/08/17).

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 jus laboral. 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 escoreito das parcelas vindicadas (TRT-3 - RO: 00121649620145030163 0012164-96.2014.5.03.0163, Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhães. Quarta Turma).

O §3º do artigo mencionado proíbe a probatio diabólica, termo usado quando a prova da veracidade de uma alegação é extremamente difícil ou impossível de ser produzida. A

Reforma Trabalhista afastou sistematicamente essa prática, considerando-a excessivamente onerosa para as partes. Assim, quem sofre assédio deve reunir todos os elementos probatórios possíveis para buscar indenização na Justiça do Trabalho. A orientação jurídica é crucial, e a vítima deve resistir às ofensas para reunir alguma prova ou indício da conduta do assediador.

3 AS CONSEQUENCIAS PSICOLOGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POSSIVEIS PREVENÇÃO

Apesar de inexistir uma norma específica dispondo e identificando o assédio moral no trabalho, suas consequências recairão sobre os envolvidos, sobre o ambiente de trabalho e também sobre a empresa. O comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente do trabalho.

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas. Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida cotidiana.

3.1 CONSEQUÊNCIA PARA O ASSEDIADO

O assediante também terá suas consequências, o contrato de trabalho deste com a vítima será extinto por justa causa. Se no caso do assédio, quem praticar for o próprio empregador, além de responder pela prática do crime previsto no artigo; 216-A do Código Penal Brasileiro, responderá ainda por responsabilidade civil, gerando dano moral. Se por acaso quem praticar o assédio for um empregado, sua responsabilidade civil será solidária entre este e o seu empregador, podendo ocorrer punições em seu contrato de trabalho, como a suspensão ou ainda a extinção deste (WAGNER, 2017, p. 33).

Ainda se tratando do contrato de trabalho, temos a previsão do artigo; 483 da Consolidação Das Leis Trabalhistas-CLT, em suas alíneas “b” e “e”, onde existe a previsão de o empregado pedir a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, caso o assédio não seja resolvido, ficando caracterizado o ato lesivo aos direitos fundamentais de uma pessoa, ou seja, a vítima tem o direito de não trabalhar mais na empresa onde sofreu o assédio (WAGNER, 2017, p. 33). Além de todas essas consequências informadas acima, temos ainda a indenização pelos danos morais e materiais à vítima. O dano moral, conforme leciona Daniel Carnacchioni:

Representa uma sanção civil a qualquer violação aos direitos que decorrem da personalidade da pessoa humana, os quais são essenciais para o resguardo de sua dignidade. Desta forma, a violação efetiva de qualquer dos direitos decorrentes da personalidade, como nome, honra, imagem, vida privada, intimidade, liberdade,

integridade física, dentre outros, caracteriza o dano moral. (CARNACCHIONI, 2017, p. 703).

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, o assediado sofre de grande abalo psíquico e/ou físico além dos prejuízos profissionais e econômicos. Para Alkimin (2008, p.83):

O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.

No caso, sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. O assédio moral causa danos irreparáveis para a vida da vítima, sendo considerada uma forma de violência grave, portanto ele deve ser banido do ambiente laboral.

3.2 CONSEQUÊNCIA PARA O ASSEDIADOR

O empregador poderá sofrer consequências em relação à queda da produtividade, e tratando da possibilidade de ele ser o sujeito ativo do assédio moral a o fenômeno da rescisão indireta prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Rescisão indireta: em qualquer hipótese de terror psicológico, caberá, nos termos do artigo 483, principalmente pelas alíneas a, b, e g, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pleito de que reste caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, com as consequências previstas pela legislação trabalhista: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de

Serviço (FGTS), a multa fundiária de 40%, a gratificação natalina, como se o contrato de trabalho tivesse sido extinto sem justa causa.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no artigo 483 da Consolidação Das Leis De Trabalho (CLT), consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregado, (ALKIMIN, 2008). Para o empregado assediante (no caso um colega de serviço), a consequência será a justa causa preenchendo os requisitos do artigo 482 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

O assédio moral pode ensejar em uma responsabilidade penal como, por exemplo, algumas caracterizadoras dos crimes contra a honra, previstas respectivamente nos artigos 138 a 145 do Código Penal. A responsabilização dos agressores no assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática pelos demais.

3.3 ORIENTAÇÃO DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. “Daí surge à necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade” (SANTOS, 2003, p.151).

A Consolidação das Leis trabalhista foi criada quando o enfoque e sua maior preocupação era com a integridade física do empregado, diante disso, não há dispositivos essenciais para a prevenção do assédio moral e a proteção da integridade psicológica e moral do trabalhador.

No entanto, não podendo generalizar quando se fala que não existiam meios jurídicos para a prática da prevenção, na qual eram impostas sanções para os agressores. Como por exemplo, “que deu certo na companhia Volkswagen na Alemanha, que possui normas anti-mobbing desde o ano de 1996, o que acarretou na redução para 1% das condutas perversas, gerando, destarte, uma poupança de 50 milhões de dólares por ano, desde então” (MENDONÇA, 2001, p. 154).

“O assédio moral muitas vezes aniquila as vítimas, ocasionando sequelas psíquicas, físicas e patrimoniais. É nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar

instrumentos de prevenção, repressão e desestímulo a prática do assédio moral” (SILVA, 2005, p. 06).

Com o auxílio da doutrina penalista, entende-se por dever objetivo de cuidado o dever de se “adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo o cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos” (TELES, 1996, p. 228).

Algumas propostas estão sendo utilizadas, como as políticas sindicais, Ações empresariais e intervenção do Ministério Público do Trabalho. Como vamos ver nos próximos tópicos.

METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo baseia-se nos princípios da pesquisa científica, que visa a obtenção de resultados confiáveis e consistentes. Para alcançar os objetivos propostos, foram empregados métodos lógico-dedutivo e hermenêutico crítico, complementados por uma abordagem de revisão bibliográfica, através de uma pesquisa descritiva.

A revisão bibliográfica desempenha um papel central neste estudo, proporcionando uma análise aprofundada das fontes existentes sobre o tema em questão. Foram utilizadas bases de dados renomadas, como Scielo e Periódicos Capes, além de recursos como Lexml, Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, livros, doutrinas, leis e códigos. Essa abordagem permitiu acesso a uma ampla gama de informações relevantes e atualizadas, contribuindo para uma análise abrangente e fundamentada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho podemos concluir que o Assédio moral ou terror psicológico, é a exposição constrangedora, humilhante, vexatória no qual o agredido está sujeito a sofrer ofensas, xingamentos, insultos de maneira repetitiva e prolongada, uma grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e de forma direta fere os direitos de personalidade do trabalhador, em função do caráter humilhante e deplorável.

Ocorre nas relações hierárquicas geridas pelo autoritarismo, na condição de vítima o empregado sofre essas lesões vindas de seu empregador de maneira a desestruturar seu ambiente laboral, familiar e social. Podemos observar que o Assédio moral no ambiente de trabalho, pode ser praticado por colegas de trabalho (com o mesmo nível hierárquico), pelo

superior hierárquico e contra o mesmo de maneira perversa com o intuito de desqualificar a vítima.

Nos dias atuais infelizmente isso acontece muito, em decorrência da competitividade e em busca do profissional ideal no mercado de trabalho, torna-se atitudes cotidianas no ambiente laboral. A Prevenção é a medida em destaque, com a ajuda das empresas, sindicatos, e intervenção do Ministério Público do trabalho podemos ao menos conscientizar sobre esse terror psicológico que é o Assédio Moral.

Como em diversos países, o essencial seria a aprovação de uma lei para responsabilizar de maneira civil, administrativa e penalmente os agressores, em busca de um ambiente de trabalho saudável e para melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

É imprescindível que o assédio moral não seja banalizado e sim entendido sua gravidade e as possíveis consequências que pode gerar à vítima e sociedade, considerando que pode causar prejuízos na vida profissional e pessoal.

Portanto, o equilíbrio nas relações trabalhistas deve ser prioridade, de forma que o respeito a princípios e etnias devem prevalecer através da observância aos direitos fundamentais encontrados em nosso ordenamento jurídico. Com este objetivo o assédio moral laboral será reduzido em nossa sociedade, trazendo bem estar e um ambiente agradável de conviver.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. Ed. Curitiba: Juruá, 2013
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 31 out. 2023.
- 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. 2023.
- 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 mai. 2023.
- CÂMARA, Alexandre Freitas. **Doenças preexistentes e ônus da prova: o problema da prova diabólica e uma possível solução**. 2005, p. 12.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009
- CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2012.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 *apud* AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.
- INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho - doutrinas, comentário, jurisprudência e caos concretos**. 2013.
- LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 86.
- MORAES, Maria Celena Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil constitucional dos danos morais**. 2003.
- MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001. OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A equidade no direito do trabalho**. in Forum (Revista do IAB - Instituto dos Advogados da Bahia), Edição Especial do 1º Centenário de Fundação, Salvador-BA, Nova Alvorada Edições Ltda., 1997, p. 9/144/145.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008, p57

RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) - **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 mai. 2023.

RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) - **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.

SILVA, Antônio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. P,06

TARCITANO, J. S. C e GUIMARÃES, C. D. **Assédio moral no ambiente de trabalho**, Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, apresentado ao Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, p.1/51, 2004.

TELES, Ney Moura. **Direito penal**. São Paulo: Editora de Direito, 1996.p,226

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.

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-nocpc-2015-e-suas-repercussoes-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 01 jun. 2023.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **Assédio sexual nas relações trabalhistas**. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017. Disponível em: <http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/2385>. Acesso em: 10 ago. 2023.