



**CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTA AMÉLIA – UNISECAL
BACHARELADO EM DIREITO**

BRUNO RAFAEL MESSIAS DA ROSA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE CIVIL
E O DANO MORAL**

**PONTA GROSSA
2020**

BRUNO RAFAEL MESSIAS DA ROSA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE CIVIL
E O DANO MORAL**

Artigo apresentado como critério de avaliação da
Disciplina de Trabalho de Curso II, 9º Período A, do
Curso de Bacharelado em Direito do Centro
Universitário Santa Amélia - UniSecal.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Sayonara Aparecida
Saukoski

PONTA GROSSA

2020

Re: Pedido de autorização para defesa de TC



Sayo Saukoski <sayosau@hotmail.com>

Sex, 27/11/2020 01:41

Para: Você

Depósito autorizado.

Obter o [Outlook para iOS](#)

De: Bruno Rafael <brunoie15@hotmail.com>

Enviado: Thursday, November 26, 2020 8:27:29 PM

Para: sayonara.saukoski@professorsecal.edu.br <sayc

Assunto: Pedido de autorização para defesa de TC

[Responder](#)

| [Encaminhar](#)



Dedico esse artigo aos meus pais Claudir e Rosana, minha esposa Vânia e a minha filha Letícia que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Bruno Rafael Messias da Rosa¹ (Centro Universitário UniSecal)

Sayonara Aparecida Saukoski² (Centro Universitário UniSecal)

Resumo: O objetivo do artigo é discutir o assédio moral no ambiente de trabalho, situação que parte da sociedade está sujeita a passar e que pode afetar a vítima do assédio, causando grandes danos à sua vivência. O tema se justifica pela importância em tratar de um assunto que ainda se mostra muito frequente na sociedade e que junto a este vem trazendo danos psicológicos e outras consequências graves à vida de diversos trabalhadores. A pesquisa foi realizada por método qualitativo, utilizando-se de pesquisa bibliográfica, onde foram colhidas informações acerca do tema, a legislação brasileira e a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nos anos de 2018 a 2020. A partir do estudo, é possível afirmar que qualquer trabalhador formal pode ser vítima do assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se de uma conduta abusiva que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou o clima de trabalho. Assim, a abordagem do tema revela-se de suma importância, pois o assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar consequências desastrosas na vida dos indivíduos.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Dano psicológico.

MORAL HARASSMENT AT WORK: LEGAL AND SOCIAL REFLECTIONS ON MORAL HARASSMENT AT WORK

Abstract: The purpose of the article is to discuss moral harassment in the workplace, a situation that part of society is subject to and that can affect the victim of harassment, causing great damage to their experience. The theme is justified by the importance of dealing with an issue that is still very frequent in society and that along with this has been causing psychological damage and other serious consequences to the lives of several workers. The research was carried out by a qualitative method, using bibliographic research, where information was collected on the theme, the Brazilian legislation and the jurisprudence of the Regional Labor Court of Paraná, in the years 2018 to 2020. From the study, it is possible to state that any formal worker can be a victim of bullying in the workplace. It is an abusive conduct that undermines, through its repetition or systematization, against a person's psychological or physical dignity or integrity, threatening their employment or the working climate. Thus, the approach to the theme proves to be of paramount importance, as bullying in the workplace can generate disastrous consequences in the lives of individuals.

Keywords: Bullying. Job. Psychological damage.

1 Acadêmico do 9º Período do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia - UniSecal, Ponta Grossa, Paraná. E-mail: brunoie15@hotmail.com

2 Professora orientadora. Mestra em Ciências Jurídico-Civilísticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Professora no curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia - UniSecal, Ponta Grossa, Paraná. E-mail: sayosau@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fato que gera muitas consequências em meio a sociedade, justamente porque grande parte da sociedade são trabalhadores formais que precisam trabalhar em empresas ou organizações para conseguir o seu sustento, diante de tal fato, estão sujeitos a passar pelo assédio moral durante sua vida laboral. Logo, o presente artigo visa conceituar, informar e desmistificar tal assunto.

O objetivo do presente artigo é analisar quais são as consequências suportadas pela vítima do assédio moral no ambiente de trabalho, contextualizar o assédio moral nas relações de trabalho, discutir a questão do dano moral nos casos de assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil e o direito à indenização da vítima do assédio moral.

A justificativa para o tema proposto surge diante da prática do assédio moral em escala global. Durante muito tempo tal prática foi tratada como algo interno das organizações ou até como algo aceitável, entretanto, esse contexto vem mudando e o ordenamento jurídico brasileiro vem se posicionando diante dos vários casos.

Os autores De Masi, Hirigoyen, Nascimento, Soares e Venosa são referências no assunto, trazendo definições e conceituações do assédio moral no ambiente de trabalho, citando as condutas típicas do assediador, as consequências do assédio na vida da vítima e os danos psicológicos suportados por esta; ainda, a responsabilização do assediador e a responsabilidade civil do empregador nos casos de assédio moral.

A metodologia aplicada foi por método qualitativo, esforçando-se para estabelecer a relação que há entre a aplicação da legislação brasileira e o dano moral decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho. Com o intuito de almejar este fim, utilizar-se-á de pesquisa bibliográfica em que serão colhidas informações acerca do assunto em livros jurídicos, artigos científicos e a legislação brasileira.

Para atingir o objetivo proposto, o artigo está estruturado em cinco partes. Na primeira, intitulada “Assédio moral nas relações de trabalho”, é definido o que é o assédio moral no ambiente de trabalho e exposto sobre como se dá a prática do assédio moral no ambiente laboral, os elementos caracterizadores desta prática e os danos suportados pela vítima. Na segunda parte intitulada “A proteção ao trabalhador prevista na Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)” são apresentados os principais dispositivos que garantem a proteção do trabalhador. Na quarta parte denominada “Responsabilidade civil – O dano moral e o dever de indenizar nos casos de assédio moral nas relações de trabalho”, encontra-se os pressupostos da responsabilidade civil, a responsabilização do agente assediador e a responsabilidade civil da empresa. Na quinta parte intitulada “Dificuldades probatórias do

assédio moral” será exposto sobre as dificuldades da obtenção da prova do assédio moral. E por fim, a última parte intitulada “Assédio moral no ambiente de trabalho no Tribunal Regional do Trabalho do PR”, serão analisados os resultados de decisões do Tribunal Regional do Trabalho do PR.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O artigo 3º da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) traz a definição de empregado como sendo toda a pessoa física que preste serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º-Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

As relações de trabalho são os vínculos que se estabelecem no âmbito do trabalho. De uma forma geral, fazem referência às relações entre o trabalho/ mão de obra (que presta o trabalhador) e o capital (pago pela entidade empregadora) (CONCEITO.DE, 2019).

Na literatura, muito tem se discutido sobre o assédio moral nas relações de trabalho nas últimas décadas, uma vez que tem sido considerado como um fenômeno que deprecia as relações humanas no ambiente de trabalho nas empresas. Conforme expõe De Masi (2000, p. 210):

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de *mobbing*.

Mobbing é o termo utilizado nos Estados Unidos para definir assédio moral, assim como *bullying* na Inglaterra, *harcèlement moral* na França, e terror psicológico ou psicoterrorismo no Brasil. Nessa mesma linha Leymann citado por Hirigoyen (2005, 77.), define *mobbing* como sendo

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Muito se utilizam os termos *mobbing* e *bullying* para definir o assédio, porém segundo Hirigoyen (2005, p. 78) por *mobbing* pode-se entender as ações repetidas repreensíveis contra empregados ofensivamente e que podem fazer com que este se isole do grupo em seu local de trabalho, configurando-se como uma forma grave de estresse psicossocial, enquanto o *bullying*, vai de “sarros” e isolamentos até condutas abusivas, sejam agressões físicas ou com conotações sexuais, sendo considerado mais ofensas individuais do que especificamente violência no trabalho.

Dentre tantas conceituações que podem ser encontradas na literatura sobre a temática do assédio no ambiente de trabalho, a mais empregada e, considerada uma autora clássica e amplamente citada tanto no âmbito acadêmico quanto jurídico, é a de Hirigoyen (2000, p. 17), que define assédio moral como: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou o clima de trabalho”.

O assédio é caracterizado por agressões verbais, discussões, das quais se seguem pedidos de desculpas de forma sistemática, repetida, sem trégua e permanentemente, buscando desestabilizar psicologicamente o indivíduo.

Nascimento (2004, p. 2) conceitua assédio moral no ambiente laboral como sendo a conduta abusiva, repetida e prolongada que expõe o trabalhador a situações humilhantes no exercício de suas funções.

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Especificamente, no campo da medicina do trabalho, Margarida Barreto (Barreto, 2000) define assédio moral como

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Soares e Duarte (2014, p. 35) afirmam que a legislação brasileira ainda é muito superficial na “definição e na configuração do que é o assédio moral e critérios que levem à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua

prática”, destacando a inexistência de uma lei federal e uma legislação unificada para o combate à violência moral nas empresas, existindo apenas algumas leis estaduais e municipais, restritas ainda ao âmbito do funcionalismo público, não estendendo para o âmbito privado.

O assédio moral faz com que as vítimas tenham o sentimento de serem humilhadas, em seu ambiente de trabalho, quando se ultrapassa o limite do uso do poder, transformando o ato de mandar em assediar, o que sistematicamente se transforma em humilhação, maus-tratos, sucessivos ataques, passando a sentir-se perseguido, humilhado, inferiorizado e passa a sofrer desequilíbrio psicológico em função das situações desumanas contínuas impetradas pelo assediador (BARRETO, 2000, p. 22) .

Há que se dizer, que o assédio se revela pelas pressões emocionais e comportamentos hostis frequentes no ambiente de trabalho, mas que, no entanto, não ocorre somente na relação chefe-subordinado, podendo ocorrer entre companheiros de trabalho e de subordinados para chefe.

Segundo o Conselho Nacional do Ministério Público (CMNP, 2016), o assédio moral pode ocorrer das seguintes formas nas relações hierárquicas:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

3 A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

Genericamente, também o ordenamento jurídico brasileiro define diversas normas a serem seguidas, seja nas áreas constitucional, trabalhista e civil.

Na área Constitucional, pode-se inicialmente observar na Constituição de 1988, três dispositivos de proteção ao assédio moral: art. 1º, incisos III e IV; art. 5º, V e inciso X. No artigo 1º, nos incisos III e IV, considera-se como fundamentos do país, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, feridos profundamente nos casos de assédio moral (BRASIL, UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, s/d).

O art. 5º, V, assegura o direito a indenização por dano material, moral ou à imagem, o qual subsidia a responsabilidade civil nos casos de assédio moral (BRASIL, UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, s/d).

Já o inciso X define que há a possibilidade de indenização uma vez que o assédio moral afeta a dignidade da pessoa humana, degradando sua honra, aniquilando sua imagem.

Ainda na Constituição tem-se o artigo 6º, o qual trata dos Direitos Sociais, nos quais se insere o trabalho, assim como o art. 7º, que estabelece os direitos constitucionais inerentes aos trabalhadores (BRASIL, UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, s/d).

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), observa-se o artigo 483, o qual traz o direito ao trabalhador de pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e a devida indenização nos casos de assédio moral.

Denota-se no artigo 483 da CLT, que o trabalhador terá o direito de pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, voltando-se contra atos arbitrários por parte do empregador, com o direito ao recebimento da indenização compensatória como se tivesse sido demitido sem justa causa. No entanto, com relação ao assédio moral, traz hipótese de que se pode pleitear indenização complementar por danos materiais (se for o caso), e por danos morais, se essa for comprovada nos ditames da Responsabilidade Civil (tst.jus,2013).

Ainda na CLT, o artigo 168 é uma regra importante nos casos de assédio moral

Art. 168. Será obrigatório exame médico por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do trabalho:

- na admissão;
- na demissão;
- periodicamente.

A obrigatoriedade de exame médico quando da admissão e demissão, além de periodicamente, poderá se constituir em prova das repercussões do assédio moral à saúde do trabalhador, uma vez que o “Em seu §2º oferece ao médico do trabalho investigar concretamente acerca da verificação da capacidade física e mental do trabalhador, que possibilita exigir exames complementares para realização de um correto diagnóstico. (LIMA, 2011).

4 RESPONSABILIDADE CIVIL – O DANO MORAL E O DEVER DE INDENIZAR NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo Flávio Tartuce (2013, p. 423) “A responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida.”

Sendo assim, a responsabilidade civil surge com a prática de uma conduta, em contrariedade à norma jurídica, tendo como consequência a violação do interesse de outrem, causando, um dano. São pressupostos da responsabilidade civil: o ato ilícito, culpa, dano e o nexo causal (OTTO, 2016).

A Responsabilidade Civil funda-se a partir da noção exposta no artigo 186 do Código Civil de que qualquer pessoa que danificar, seja o bem, seja a honra ou a moral, comete ato ilícito, e este tem a obrigação de reparar.

É importante destacar que, na Responsabilização Civil, o agente causador de dano a outrem incorrerá na obrigação de indenizar, independentemente se o dano foi resultante de um único ato ou de uma série, como é o caso do assédio moral que se caracteriza pela reiteração e sistematização, como nos explica Sílvio Venosa (2003, p. 12):

Na realidade, o que se avalia geralmente em matéria de responsabilidade é uma conduta do agente, qual seja, um encadeamento ou série de atos ou fatos, o que não impede que um único ato gere por si o dever de indenizar. No vasto campo da responsabilidade civil, o que interessa saber é identificar aquele conduto que reflete na obrigação de indenizar. Nesse âmbito, uma pessoa é responsável quando suscetível de ser sancionada, independentemente de ter cometido pessoalmente um ato antijurídico. Nesse sentido, a responsabilidade pode ser direta, se diz respeito ao próprio causador do dano, ou indireta, quando se refere a terceiro, o qual, de uma forma ou de outra, no ordenamento, está ligado ao ofensor.

Também Monteiro (1991, p. 392), enfatiza a questão da obrigação da reparação do dano causado pela prática do ato ilícito:

Em face, pois, da nossa lei civil, a reparação do dano tem como pressuposto a prática de um ato ilícito. Todo ato ilícito gera, para o seu autor a obrigação de ressarcir o prejuízo causado. É de preceito que ninguém deve causar lesão a outrem. A menor falta, a mínima desatenção, desde que danosa, obriga o agente a indenizar os prejuízos consequentes ao seu ato.

Diante da obrigação de indenizar imposta ao agente causador do dano, a vítima torna-se credora do agente na medida em que este lhe tem a obrigação de reparar o dano, no entanto, tal débito será sanado com o patrimônio do agente, em conformidade com o artigo 942, “caput” do Código Civil.

Carlos Roberto Gonçalves (2010, p. 377) traz a definição de dano moral como sendo a ofensa a bem não patrimonial, integrante dos direitos da personalidade, tais como, a honra e

a dignidade e que acarrete em dor, sofrimento e humilhação.

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Sônia Mascaro Nascimento (2015, p.73) esclarece que o dano psicológico é elemento fundamental para a caracterização do assédio moral, mas que a prova do dano é dispensável, visto que os fatos por si só já presumem a existência do dano.

A existência de dano psicológico é elemento primordial para a caracterização do assédio moral. Nessa linha, cumpre esclarecer que o dano emocional não significa necessariamente lesão à saúde psíquica, mas sentimentos e machucam as emoções dos indivíduos tais como tristeza, angústia, entre outros. Frise-se, entretanto que a prova do dano é dispensável, uma vez que os fatos por si só podem presumir a existência do dano psicológico causado a vítima do assédio.

Nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, destaca-se que será ao empregador que caberá a obrigação de indenizar, uma vez que é seu dever legal de suportar os prejuízos causados por seus prepostos, empregados ou serviçais, respondendo pela má escolha de seu empregado, inapto ao convívio de trabalho, ou ainda por não coibir e fiscalizar o assédio em sua empresa, denominada como culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*, as quais são definidas por Venosa (2007, p. 39):

Culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante ou do preposto, como, por exemplo, contratar empregado inabilitado.

Culpa *in vigilando* é a que se traduz na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob seu comando.

Com base inciso III do artigo 932 e no artigo 933 do Código Civil, aponta-se legalmente a responsabilidade objetiva do empregador aplicada aos casos de assédio moral,

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (...)

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Observa-se que a doutrina e a legislação pátria entendem que, em decorrência da conduta reiterada do assediador, a vítima desta conduta tem o direito a reparação pelos danos morais suportados em função das situações desumanas contínuas, impetradas pelo assediador, gerando desequilíbrio psicológico a vítima que teve lesado os seus direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana.

5 DIFICULDADES PROBATÓRIAS DO ASSÉDIO MORAL

Por se tratar de fato constitutivo do direito alegado, a jurisprudência trabalhista entende que incumbe à vítima a prova das agressões configuradoras do assédio moral, conforme demonstram os julgados analisados.

As ementas a seguir foram retiradas do ementário do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região e referem-se ao período de 01/2018 a 11/2020, sendo que a palavra-chave utilizada na busca foi “Assédio Moral, tendo como resultado da busca 10 processos, 5 deles com indeferimento por ausência de provas.

TRT-PR-28-05-2019 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. **AUSÊNCIA DE PROVA.** Hodiernamente, além do assédio moral individual, tem-se reconhecido a figura do assédio moral denominado organizacional, que compreende um conjunto sistemático de práticas reiteradas, providas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa. Não ficou provada a utilização de quaisquer expedientes que pudessem expor o Reclamante a situações humilhantes ou vexatórias na cobrança das metas impostas, passíveis de caracterizar violação a bens jurídicos extrapatrimoniais (honra e imagem, por exemplo). Não havendo exigência abusiva de metas, é indevido o pagamento de indenização por dano moral. Recurso ordinário do Autor a que se nega provimento, no particular. **TRT-PR-30130-2015-007-09-00-7-ACO-03533-2019 7A. TURMA**, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, Publicado no DEJT em 28-05-2019.

EMENTA: TRT-PR-09-10-2018 ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. **AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA DA EFETIVA LESÃO.** INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A convicção da existência do gravame moral à honra ou imagem da reclamante deve ser formada mediante exame das provas produzidas no caderno processual. O ato lesivo deveria ter sido demonstrado com prova da ofensa em situação concreta, em que a autora tivesse sido atingida na sua integridade moral, uma vez que a indenização por danos morais somente é cabível nos casos de efetiva lesão ao patrimônio moral do trabalhador, não sendo suficientes meras alegações. Não há prova robusta no sentido de que a ré tenha cometido conduta capaz de ofender a sua dignidade, intimidade ou causado à reclamante especial abalo moral que pudesse lhe gerar direito a uma reparação pecuniária. Recurso da autora ao qual se nega provimento no particular. **TRT-PR-45139-2013-088-09-00-5-ACO-14401-2018 - 6A. TURMA**, Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL. Publicado no DEJT em 09-10-2018.

EMENTA: TRT-PR-29-05-2018 ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Caracteriza-se o assédio moral no ambiente de trabalho quando o empregado é sujeito a atos reiterados de agressão e violência psicológica e a perseguição que torne desgastante e difícil a convivência no local de trabalho. No caso, **não ficou demonstrada a alegada sujeição a assédio moral**, tampouco que em alguma ocasião tenha sido tratado de forma discriminatória e com extremo rigor. Assim, indevida a indenização postulada. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. **TRT-PR-24774-2014-016-09-00-6-ACO-08819-2018 - 7A. TURMA**. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Publicado no DEJT em 29-05-2018

EMENTA: TRT-PR-08-05-2018 EMENTA: ASSÉDIO MORAL. **ÔNUS DA PROVA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** A indenização por assédio moral é devida quando o trabalhador sofre pressões diretas, humilhações pessoais e constrangimentos deliberados com o intuito de tornar impossível a manutenção da relação de emprego, cabendo ao empregado a demonstração cabal dos fatos em que está respaldada a pretensão. Ausente prova, seja documental e/ou oral, da conduta reiterada por parte do empregador, inexistente direito ao pagamento de compensação por danos morais. Recurso ordinário do reclamante conhecido e desprovido. **TRT-**

PR-04192-2015-652-09-00-7-ACO-07890-2018 - 7A. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 08-05-2018.

EMENTA: TRT-PR-27-03-2018 DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Indevida a pretendida compensação por danos morais quando não restou evidenciado o alegado assédio moral. **No caso, o autor não se desincumbiu de seu ônus** (artigo 818 da CLT c/c artigo 373, inciso I, do NCPC) de demonstrar a prática de qualquer ato, pela parte reclamada, que importasse constrangimento ou humilhação ao autor. (TRT-PR-02086-2015-072-09-00-4-ACO-05153-2018 - 6A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 27-03-2018).

Diante do exposto, observa-se que a mera alegação do assédio moral suportado pela vítima não é suficiente para ensejar a reparação por danos morais, sendo necessário que o ofendido leve aos autos provas robustas do assédio.

Os meios de prova são todas as em direito admitidas pelo Código de Processo Civil (CPC), sendo as mais comuns a exibição de documento ou coisa, prova documental e prova testemunhal (MENDES, 2018).

Mendes ainda cita, que é bastante dificultosa a obtenção de prova do assédio suportado pela vítima, porque o assédio geralmente ocorre de forma velada, longe de testemunhas e não deixa vestígios materiais.

Depoimentos de testemunhas são as provas mais comuns nessas situações, mas ainda são de difíceis obtenções, ou porque o assediador não costuma praticar os atos em público, ou porque os que presenciaram temem represálias ou até a perda do emprego (MENDES, 2018).

6 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT) DO PR

Foram analisados os recursos com o tema “Assédio Moral” do banco de julgados do TRT da 9ª Região, datados entre o período de 01/01/2018 a 01/11/2020. Dentro deste período, o TRT da 9ª Região julgou 10 recursos com o referido tema, dos quais 5 foram improcedentes, por ausência de provas, 3 recursos foram procedentes, onde a vítima conseguiu comprovar que sofreu assédio moral no trabalho, e 2 recursos tiveram entendimento diferenciado do tema.

Desse modo analisam-se as seguintes ementas, as quais tiveram deferimento.

No primeiro caso analisado, o relator Benedito Xavier da Silva, reconheceu a existência do assédio moral, referente a cobrança abusiva e desrespeitosa realizada pelo superior hierárquico da vítima do assédio, realizou a cobrança por resultados de maneira abusiva e desrespeitosa, constrangendo e humilhando a empregada por diversas vezes, extrapolando os limites do poder diretivo do empregador e configurando assim o dano moral, passível de reparação.

Por meio de prova testemunhal, a autora conseguiu comprovar que o superior hierárquico adotava comportamento abusivo, marcado pelo desrespeito e pela desvalorização de seus subordinados, e que inclusive o RH da empresa foi informado, mas que nenhuma medida foi tomada.

A situação vivenciada pela autora revelou-se potencialmente lesiva aos direitos da personalidade. Ao ser submetida, de forma reiterada, a tratamento desrespeitoso por parte de seu superior hierárquico, a reclamante foi ofendida em sua honra.

Nesse caso, a indenização por danos morais decorrente do assédio moral suportado pela autora foi de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Já no segundo caso o relator Ricardo Tadeu Marques da Fonseca reconheceu o assédio moral por ócio forçado a empregada, a qual após retornar da licença médica em 18/09/2013, foi alocada no setor administrativo da empresa, onde permaneceu laborando por oito meses, quando, então, foi dispensada de comparecer ao labor, permanecendo em casa, de maneira forçada, recebendo salário até 10/2014, quando veio a ser dispensada.

A Autora era detentora de estabilidade até 17/10/2014, e foi dispensada em 18/10/2014, exatamente no dia seguinte ao fim da estabilidade.

Afigura-se razoável, assim, a tese da Obreira, de que foi afastada do labor de maneira forçada, até o fim da estabilidade acidentária, em clara atitude assediadora da empregadora.

Do contexto fático delineado nos autos, foi constatado que os métodos empresariais adotados subjugaram a Trabalhadora, excedendo os limites da subordinação, a revelar autêntico assédio moral ante o ócio forçado imposto. Não cabendo ao empregador negar a prestação do trabalho. Esta conduta é grave e atinge a dignidade do trabalhador. A obrigação principal do empregador é pagar salário, mas também deve garantir o direito ao labor.

Na decisão do presente caso, o relator Ricardo Tadeu Marques da Fonseca utilizou da doutrina e da jurisprudência do TST para então condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral suportado pela Reclamante, fixando a condenação ao valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais).

No terceiro e último caso, o relator Altino Pedrozo Dos Santos reconheceu a prática do assédio moral suportado pelo empregado, o qual era alvo de piadas devido a distúrbio de fala e sofria humilhações realizadas pelo seu superior hierárquico.

Tais afirmações foram comprovadas por meio de depoimento pessoal da testemunha da vítima, a qual narrou que tais situações ocorriam com frequência e com vários funcionários, demonstrando conhecimento das situações reportadas pelo autor.

Deste modo, comprovado que o empregado foi alvo de tratamento inadequado, suficiente para minar sua autoestima e ferir sua dignidade, caracterizou-se o assédio moral, desincumbindo-se, o reclamante, portanto, do seu *onus probandi*, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do Código de Processo Civil (CPC).

A Reclamada foi condenada ao pagamento de danos morais em decorrência do assédio moral no valor de R\$3.000,00 (três mil reais).

Após a análise dos referidos recursos, pode-se afirmar que o TRT da 9ª Região aplicou corretamente o que diz a legislação brasileira e a doutrina dominante, condenando as Reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral suportado pela vítima, em seu ambiente laboral.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Findo o presente artigo, pode-se dizer que o assédio moral no trabalho é caracterizado como ações e práticas que ocorrem de forma repetida contra um ou mais trabalhadores, de forma deliberada ou não, mas que resultem em ofensa e humilhação.

Esse tipo de violência submete o trabalhador a situações constrangedoras, causando danos psicológicos, visto que o terror psicológico pode resultar na degradação das relações de trabalho e que pode desencadear doenças crônicas na vítima do assédio, com reflexos para a vida toda, não somente profissional, mas em seu cotidiano.

Nesse contexto, a prática do assédio moral torna-se uma forma de violação dos direitos de personalidade do trabalhador, configura-se como um atentado contra a dignidade humana, em uma relação de abuso de poder que gera desequilíbrio no ambiente de trabalho tornando-se assim, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, passível de dano moral.

Mesmo inexistindo no país uma legislação específica sobre assédio moral no ambiente laboral, cabe ao Direito assegurar a justiça social ao cidadão, e o exercício pleno dos seus direitos, garantindo assim o respeito à dignidade da pessoa humana, sua integridade enquanto trabalhador, e dando-lhe a possibilidade de proteção diante de desigualdades econômicas e sua fraqueza diante do empregador.

Na falta de uma legislação específica, deve-se recorrer a princípios gerais e leis correlatas (analogia *ratio legis*). Para tanto, a Constituição de 1988 fundou uma nova ordem jurídica, a partir da garantia de valores como a dignidade, a intimidade, a honra e a imagem das pessoas. Trouxe em seu bojo, o direito do pedido de reparação por danos causados, e reparação por danos morais, sendo que, pela inobservância dos bens tutelados, toda e qualquer pessoa tem o direito ao recebimento de indenização por dano moral.

Também, a questão do assédio pode ser amparada no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que traz a previsão do direito à rescisão indireta do contrato de trabalho e de indenização moral, caso o empregador pratique atos que lesem a honra e a boa-fé do empregado.

Os julgados analisados demonstram que apesar de haver a previsão legal do assédio moral, é indispensável a prova robusta para a comprovação dos fatos constitutivos do direito do empregado, ou seja, é indispensável comprovar que o empregado sofreu o assédio moral, mas a prova do dano é dispensável, visto que os fatos por si só já caracterizam a existência de dano.

As relações entre empregador e empregado devem ser pautadas pelo respeito em todas as instâncias nas relações de trabalho. No entanto, cabe ao empregado, em caso de assédio moral, solicitar indenização por dano moral, assegurado pela responsabilidade civil, que prevê que aquele que causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo, desde o novo Código Civil em 2002, sendo que, será de competência da Justiça do Trabalho dirimir os conflitos de dano moral no âmbito jurídico brasileiro.

É fundamental, que as empresas busquem cultivar o respeito mútuo e o bom convívio entre todos os seus funcionários, independentemente do nível hierárquico que estejam, para que não ocorra nenhum tipo de assédio moral ou qualquer ato que possa prejudicar o bom relacionamento no ambiente de trabalho, sendo importante a adoção de um código de ética, que oportunize a interligação de sua normativa interna com as garantias constitucionais, e de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL, Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se** – Brasília : CNMP, 2016. 28 p. il. Disponível em <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>. Acesso em < 14 nov 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, **Jurisprudências**. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho: **Rescisão indireta é um trunfo do empregado contra o mau empregador**. Brasília, 29 Jan 2013. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/rescisao-indireta-e-um-trunfo-do-empregado-contra-o-mau-empregador. Acesso em: <10 nov 2020>.

BRASIL, Universidade Federal de Santa Catarina. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito: **Assédio Moral no Trabalho – Legislação**. Disponível em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451. Acesso em: < 01 nov 2020>.

CONCEITO.DE: **Conceito de Relação de Trabalho**. 2007. Disponível em <https://conceito.de/relacoes-de-trabalho>. Acesso em 05 nov 2020.

DE MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MENDES, Poliana Fontenele Arraes. Prova do assédio moral: dificuldades e possibilidades **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 24 maio 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51744/prova-do-assedio-moral-dificuldades-e-possibilidades>. Acesso em: 01 nov 2020.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil. Direito das Obrigações**. 1a. parte. 25. ed. São Paulo, Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: <19 julho. 2020>.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral No Trabalho**. 3 ed., São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, João Paulo Maia. O Abalo psicológico decorrente do assédio moral suportado pelo empregado na relação de emprego: um dano moral indenizável. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 14, nº 752. Disponível em <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2356/o-abalo-psicologico-decorrente-assedio-moral-suportado-pelo-empregado-relacao-emprego-dano-moral-indenizavel>. Acesso em 7 nov. 2020.

OTTO, Juliana Barros Oliveira. Aspectos gerais da responsabilidade civil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n.4602, 6 fev. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46277>. Acesso em: 6 nov. 2020.

SOARES, Fernanda de Carvalho & DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista**. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. 3 ed. São Paulo: Editora Método, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. v.1.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: responsabilidade civil. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2011. v. 4.

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**TERMO DE AUTENTICIDADE DO ARTIGO**

Eu, Bruno Rafael Messias da Rosa, acadêmico regularmente matriculado na disciplina de Trabalho de Curso (TC) II declaro que o artigo apresentado foi escrito por mim e que não há cópia de obras impressas ou eletrônicas, inteiras ou parciais ou de outro tipo.

Ponta Grossa, 26 de novembro de 2020.