
Assédio moral no ambiente de trabalho: afronta à dignidade do trabalhador.

Angria Marques Borges^{1*}, Teófilo Lourenço de Lima²

1. Acadêmica do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: angria_marques@hotmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

2. Professor Orientador, Esp. em Administração e Planejamento para Docentes, Docente no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, E-mail: teofilolourencodelima@gmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil

***Autor correspondente:** Angria Marques Borges, Graduanda do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO. Ji-Paraná, RO, Brasil. Rua. Mario Salin, 411, Bairro Novo Urupá Ji-Paraná/RO - Brasil - Tel.: 69-992849716, E-mail: angria_marques@hotmail.com.

Recebido: 16/08/2021; **Aceito:** 14/10/2021.

Resumo

Sabe-se que ter um ambiente de trabalho com higidez é direito de todo trabalhador. No entanto, não é incomum verificar a ocorrência de condutas abusivas e/ou ofensivas e repetitivas no ambiente laboral, caracterizadas como assédio moral. Ocorre que além de não haver normatização no âmbito federal sobre o assunto, é corriqueiro haver impunidade do assediador ante a dificuldade probatória dos casos. Assim, objetiva-se abordar sobre a temática do assédio moral no trabalho, enfatizando suas consequências e meios para o combate do problema. Utilizar-se-á da pesquisa bibliográfica integrativa e do método de análise dedutiva para elaboração do artigo. Além de violar o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos personalíssimos do trabalhador, o assédio moral no trabalho tende a gerar danos à saúde física e mental do assediado e trazer prejuízos a empresa, Estado e sociedade. Atitudes preventivas pelas organizações empresariais através da utilização da informação e disseminação das causas e consequências deste tipo de violência, a criação de um código de condutas interno, o fornecimento de psicólogos e assistentes sociais aos trabalhadores e de ferramentas para denúncia a apuração dos casos, são fundamentais para a redução da prática do assédio. Além disso, avaliar a possibilidade da inversão do ônus da prova em favor da vítima em processos judiciais e a criação de uma lei federal sobre o assunto também são instrumentos importantes para o combate do problema.

Palavras-chave: Abuso. Ambiente laboral. Dignidade. Empregado.

Abstract

Every worker has the right to a stark workplace. However, it is not uncommon to observe abusive and offensive behaviour to happen at work that can be characterize as moral harrassment. In addition to the absence of federal regulation on the subject, it is common for harassers to go unpunished, given the difficulty to hold them accountable. The goal of this paper is to discuss the topic of moral harrassment in the workplace and to show its consequences, as well as the means to counter the issue. The paper used integrative bibliography research and the deductive analysis method for its elaboration. Not only does moral harassment violates the principle of dignity and the rights of personality, but it also usually results in damage to the physical and mental health of workers who suffered from it, and brings negative consequences to businesses, to the State and to society. Preventive actions from companies by informing and spreading knowledge of the root causes and the consequences of such kinds of violence, the formulation of an internal code of conduct, the availability of psychological and social assistance to workers and tools for reporting and polling are all elementary in the reduction of new cases. The paper also aims to discuss the possibility of the inversion of the burden of proof in favor of the victims at lawsuits. Enacting a federal law on the matter is another important instrument to counter the problem.

Keywords: Abuse. Workplace. Dignity. Employee.

1. Introdução

O ambiente de trabalho é o local em que o empregado passa a maior parte do seu dia e onde tende a criar vínculos com os demais empregados, bem como com os

empregadores. Entretanto, o surgimento de algumas condutas abusivas e/ou ofensivas e repetitivas no ambiente de trabalho, geralmente, advindas do empregador, viola

o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos personalíssimos do trabalhador.

Tais condutas são caracterizadas como assédio moral e são consideradas um tipo de violência psicológica que afeta a vida social e a saúde do assediado, muitas vezes, de forma grave e irreversível, além de surtir efeitos negativos às empresas, ao Estado e à sociedade.

Ocorre que o assédio moral no trabalho é prática recorrente, não sendo incomum que organizações empresariais pratiquem condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras em face de seus empregados ou se omitam diante de práticas realizadas por algum de seus colaboradores.

Além disso, apesar da incessante luta pela busca da punição dos assediadores, nem sempre a vítima consegue efetivar a responsabilização do assediador pelos danos suportados, muito em decorrência da dificuldade de junção de provas e do constrangimento social temido.

E, para piorar o cenário, não há uma normativa específica, a nível nacional, que trate sobre o combate do assédio moral no emprego público e privado, sendo poucos os instrumentos legais estaduais ou municipais abordando sobre o assunto, os quais são direcionados ao serviço público.

Diante disso e pelo fato dessa temática ser pouco discutida nos ambientes de trabalho e nos meios de comunicação, observa-se a importância de se discorrer sobre o assunto na academia, pois é onde se pode ter uma visão mais sistêmica do assunto.

Desta forma, este artigo tem como objetivo abordar sobre o assédio moral no

ambiente de trabalho, enfatizando as consequências desta violência na vida dos trabalhadores, bem como a responsabilidade civil do empregador perante tais situações e alguns meios de combate ao problema.

2. Materiais e Métodos

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica integrativa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Para tanto, buscou-se legislações, jurisprudências, doutrinas e artigos científicos que tratassem sobre a temática em todo o Brasil e disponibilizados fisicamente e nas plataformas online de pesquisas, tais como Google Scholar, Science Direct, Scielo, Scopus, Web of Science, tendo sido utilizado palavras-chaves nas buscas online, tais como “assédio moral no trabalho”, “responsabilidade civil e assédio moral”, “provas do assédio moral no trabalho”, “combate ao assédio moral”

Após análise dos materiais e, através do método dedutivo, o presente artigo foi elaborado, dividindo o assunto em quatro momentos: inicialmente discorreu-se acerca da dignidade do trabalhador, em seguida abordou-se sobre os aspectos gerais do assédio moral no trabalho e, posteriormente, tratou-se da responsabilidade civil do empregador e da dificuldade probatória à vítima, para que, ao final, fosse exposto alguns instrumentos de combate ao problema.

3. Resultados e Discussão

3.1 Direito do trabalho e direitos humanos

O direito do trabalho e os direitos humanos cingem-se pela necessidade de

afirmação do trabalho digno como direito fundamental. Isso porque a dignidade da pessoa humana é a base dos direitos humanos e princípio edificador de uma sociedade, cuja existência plena e digna dos indivíduos está atrelada à valorização do trabalho e ao contínuo respeito entre todos no ambiente laboral.

Nessa linha revela Nunes e Dantas (2019, p. 6038):

Sendo a dignidade da pessoa humana uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, e por isso, um dos pilares do Estado Democrático de Direito implica não só no reconhecimento da liberdade, mas também na garantia de condições mínimas de existência da relação de trabalho. Não há dúvidas que, através das relações de trabalho e emprego, acompanhadas de uma política saudável e digna, os princípios evocados serão atendidos.

Destaca-se, pois, que a dignidade da pessoa humana possui caráter constitucional, estando inculpada como princípio fundamental na Carta Magna brasileira, consoante dispõe o art. 1º, inciso III: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;” (BRASIL, 1988).

Por dignidade da pessoa humana, Sarlet (2009, p. 65) entende que,

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade e os direitos fundamentais não forem

reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta, por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.

Seguindo essa linha, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2021) trouxe em sua obra que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) também positivou os direitos de personalidade ao considerar invioláveis os direitos à vida, à intimidade, à vida privada, à imagem e à honra das pessoas, assim revelando que “[...] o trabalhador é antes uma pessoa humana e, como tal, também possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade”. (LEITE, 2021, p. 29)

Diante disso, sabe-se que, em uma relação empregatícia, o empregador exerce poderes sob seu empregado, ficando este subordinado juridicamente e economicamente àquele. No entanto, nem sempre tal relação é harmônica, sendo “[...] exatamente em função desse conflito entre os poderes do empregador e a subordinação do trabalhador que surgem as lesões aos direitos da personalidade do trabalhador”. (LEITE, 2021, p. 29)

Insta consignar que os direitos da personalidade têm por objeto a proteção da incolumidade física, psíquica e moral dos indivíduos, sendo espécies de direitos inerentes à dignidade humana e como tal devem ser respeitados, especialmente nos ambientes de trabalho.

Neste diapasão, Ferreira e Santana (2019) menciona que respeitar a figura do trabalhador, independentemente de ser empregado ou autônomo, é a única forma de compatibilizar a posição da dignidade da pessoa humana, como fundamento do ordenamento jurídico constitucional brasileiro, com o liberalismo econômico.

Ocorre que não é incomum verificar que trabalhadores sejam utilizados como mero instrumento ou “coisificação” por outrem para a consecução de um fim, visando, tão somente, a eficiência econômica e a produtividade, sem a observância das limitações individuais e dos direitos inerentes à personalidade humana. É o que relata Freitas (et al. 2008, p. 12-13):

A rentabilização do ser humano, ou seja, a sua transformação em coisa, em projeto ou em capital permite uma justificativa da violência no ambiente de trabalho e neutraliza o mote da sobrevivência e do vale-tudo para se salvar, deixando um rastro de estigmatizados como perdedores e descartáveis. A sociedade como um todo está sob pressão diante da competição generalizada e da penalização do trabalho diante da desmedida do capital, o que, muitas vezes, leva ao esquecimento de que a finalidade da sociedade não é promover maiores lucros para as empresas, mas produzir os vínculos sociais e as instituições que lhe dão corpo, garantindo os direitos dos cidadãos que a constituem.

Observa-se, pois, que a forma atual de organização do trabalho favorece acontecimentos caracterizadores de assédio moral, visto que não é raro vivenciar ou presenciar empregadores, superiores e/ou demais pessoas expondo de forma prolongada e repetitiva determinados trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Sucedo que, como bem explica Nunes e Dantas (2019, p. 6039), comportamentos que tem o intuito de “[...] humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores.” tende a não só colocar em

risco a saúde física e psicológica destes, mas também afeta o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho, gerando reflexos negativos à economia e à sociedade.

3.2 Assédio moral no trabalho

As organizações possuem definidas, ainda que de forma implícita, a sua cultura, valores, estrutura, padrões de relações interpessoais e intergrupais, aquilo que consideram importante, os graus de autoridade, autonomia e responsabilidade dos colaboradores.

Assim, não é coerente pensar que as organizações, visando ascender socialmente e economicamente, considerem o assédio moral como algo natural e uma política interna. Tanto é que, conforme Freitas (et al. 2008) relata em sua obra, o assédio moral não ocorre porque os dirigentes das organizações o desejam, mas porque eles se omitem.

No mesmo sentido, Nunes e Dantas (2019, p. 6039) revela que o assédio nem sempre é intencional, pois, em muitos casos, “[...] as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder frequente e repetitivo é uma forma de violência”. Isso, porém, não exime a gravidade do assédio e dos danos provenientes dele.

Diante desses impasses, diferentes concepções acerca do assédio moral no ambiente laboral surgiram, as quais variam em relação alguns elementos definidores do fenômeno, no entanto, já se pacificou a ideia de que o assédio moral no trabalho é uma forma de violência caracterizada pelo abuso de poder.

Para o alemão Heinz Leymann (apud FIORELLI, 2015, p. 11), pioneiro nos estudos sobre a temática:

Assédio moral é 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.

Na mesma linha, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família Marie-France Hirigoyen (2000, p. 20), define o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho.

Ainda para a referida autora, é preciso saber distinguir a violência pontual, derivada de grosseria, nervosismo e mau humor, cotidianamente presente nas relações interpessoais laborais, daquela que se repete no tempo e que visa destruir psiquicamente o outro. (FREITAS et al., 2008)

Neste mesmo sentido é o que dispõe o autor Amazarray (2020 p. 100):

O assédio configura-se quando tais eventos ocorrem de modo repetitivo e sistemático, tendo caráter processual. Dessa forma, situações pontuais e não repetitivas são consideradas atos de violência, e não de assédio moral no trabalho. Portanto, o assédio moral no trabalho é considerado uma expressão extrema de violência psicológica relacionada ao contexto laboral de indivíduos e/ou de coletividades.

Observa-se, assim, que os conceitos supramencionados se complementam,

demonstrando que o assédio moral no trabalho se trata da prática de condutas abusivas, por qualquer pessoa, que destoa do eticamente esperado ou culturalmente ajustado, de forma corriqueira e contínua, causando danos psíquicos ao assediado.

Insta mencionar, inclusive, que o estudioso Heinz Leymann criou um critério matemático para caracterizar a existência do assédio moral, qual seja, de que as humilhações devem se repetir pelo menos uma vez a cada semana e ter duração mínima de seis meses (FIORELLI, 2015), demonstrando a importância da repetitividade nos comportamentos abusivos para caracterizar esse tipo de violência.

Porém, para a constatação do assédio moral basta que haja comportamentos de violência de natureza psicológica nas relações laborais ou no contexto do trabalho de forma contínua ao longo do tempo, não sendo necessário que as práticas assediadoras tenham duração ou periodicidade mínimas. (AMAZARRAY, 2020)

Ademais, conforme mencionado por Soboll (Apud AMAZARRAY, 2020, p. 101), alguns indicadores complementares devem ser considerados no momento de se identificar o assédio moral, tais como a intencionalidade do assediador, as repercussões na saúde do assediado, a dificuldade para defender-se e a manipulação perversa.

3.2.1 As formas do assédio moral e suas consequências

Variadas são as formas de manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho, a exemplo das partes envolvidas, em que as atitudes hostis podem ser oriundas de um grupo contra outro grupo

ou a uma pessoa específica, ou mesmo, de uma pessoa em relação a outra pessoa ou a um conjunto de pessoas.

De acordo com Silva et al. (2020), a literatura também costuma classificar o assédio moral conforme o nível hierárquico dos assediadores e assediados, dividindo em assédio de natureza vertical, horizontal ou misto. No assédio vertical, há relação de subordinação entre as partes envolvidas, assim, a violência ocorre de forma descendente (quando parte da direção ou de superiores hierárquicos) ou, mais raramente, de maneira ascendente (quando o assediante é o indivíduo hierarquicamente inferior e o assediado o seu superior).

Em suma, no assédio vertical descendente, o total abuso de poder do superior hierárquico é a principal característica para a ocorrência dos atos abusivos. Em contrapartida, o assédio vertical ascendente pode ser vislumbrado quando o assediador possui alguma informação passível de ser utilizada como chantagem perante seu superior para auferir alguma vantagem.

Por conseguinte, no assédio horizontal, os agentes envolvidos estão no mesmo nível hierárquico e inexistente relação de subordinação entre assediante e assediador. A violência é praticada pelos próprios colegas de trabalho por razões diversas, tais como diferença religiosas, de sexos, de classes sociais, de nível de conhecimento e até em decorrência de certas dificuldades de relacionamento anteriores à convivência organizacional. Por sua vez, no assédio misto há a presença da figura de, pelo menos, três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e o assediado. (SILVA et al., 2020)

Ainda, segundo Amazarray (2020, p. 103-104), o assédio pode ser identificado

pelas suas formas de expressão, dividindo-se em assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional.

[...] no assédio interpessoal, o processo contínuo de hostilidade, perseguição ou isolamento é direcionado a trabalhadores específicos. Tal processo, em geral, ocasiona prejuízos àqueles que são alvo das agressões, frequentemente resultando na exclusão do ambiente laboral. Os desfechos incluem: transferências de setor, às vezes inclusive de cidade ou estado; solicitações dos trabalhadores para sair do emprego/cargo/função (demissão ou exoneração); afastamento do trabalho devido à licença saúde (muitas vezes, adoecimentos em decorrência do assédio sofrido), entre outros. [...] O assédio moral pode ser de natureza organizacional, quando está relacionado a um conjunto sistemático de práticas reiteradas, presentes como estratégias de gestão. Essas estratégias costumam estar aplicadas por meio de pressões, humilhações e constrangimentos para o alcance de determinados objetivos organizacionais e institucionais. [...] No assédio organizacional, a violência é institucionalizada, tendo como objetivos o aumento da produtividade, a diminuição de custos, o reforço da disciplina ou a exclusão de trabalhadores indesejados pelas organizações. Nesse sentido, nessa modalidade de assédio, são alvo das práticas abusivas todos os trabalhadores ou um grupo determinado de um dado setor da organização ou, ainda, um grupo específico de trabalhadores, a partir de um determinado 'perfil'.

Verifica-se que, apesar da divisão e diferenças entre o assédio moral interpessoal e o organizacional, essas modalidades podem se justapor quando, por exemplo, trabalhadores ao serem alvos de práticas assediadoras institucionalizadas, acabam

adoecendo e criando limites físicos e/ou psíquicos à sua produção, passando, assim, a serem alvos de assédio interpessoal.

Todas essas situações tendem a tornar o ambiente de trabalho penoso e insuportável para a vítima assediada moralmente, atingindo diretamente sua saúde mental e física, propiciando o desenvolvimento de doenças emocionais que podem desencadear patologias crônicas.

Em primeiro instante, quando o assédio a princípio aparenta ter solução, os sintomas são parecidos com os do estresse: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, entre outros. O organismo desenvolve uma autodefesa como tentativa de se adaptar e enfrentar a situação. Quando o assédio moral é protelado, esses sintomas são intensificados, levando a deterioração psíquica e física do indivíduo, podendo desencadear sentimentos de agressão, perturbações psicossomáticas, estado depressivo, etc. (BASÍLIO e BARNABÉ, 2013, p. 65)

De acordo com Freitas (et. al. 2008), os sinais iniciais do organismo são dores de cabeça, distúrbios digestivos, alterações de comportamento, sensações vagas de dores que podem evoluir para depressão, à síndrome do pânico e ao Burnout. Ainda, algumas pessoas passam a consumir drogas e outras começam a fazer uso mais frequente do álcool ou, até mesmo, reproduzir a violência sofrida em outros espaços sociais. Em casos mais graves, o assediado desenvolve ideiação suicida e vontade de morrer.

Tudo isso leva “[...] à destruição das redes de comunicação do assediado, o que, por sua vez, perturba o pleno exercício do seu trabalho e viola os direitos fundamentais como a saúde, o trabalho, a

dignidade, a igualdade e a integridade pessoal”. (FREITAS et al., 2008, p. 75)

Cabe dizer, porém, que além dos efeitos adversos do assédio moral à vítima, este tipo de violência também tende a causar consequências ao Estado e à própria organização/empresa. Ao Estado, os efeitos surgem quando este tem que despender recursos financeiros para arcar com custos do tratamento da vítima, bem como de aposentadoria precoce e auxílio previdenciário, e custas processuais no âmbito administrativo e judicial. Já a empresa tende a sofrer com a redução da produtividade, com a diminuição da capacidade de desenvolvimento humano, com o aumento na rotatividade de pessoal, assim como erros e acidentes, licenças médicas e demissões.

Diante do exposto, é notório que a prática do assédio moral deteriora o ambiente de trabalho, o qual deveria ser o habitat ideal para que o trabalhador encontrasse os meios necessários para prover a sua existência digna, afetando não só a vítima, mas também empresa e Estado, e conseqüentemente toda a sociedade.

3.2.2 Assédio moral no Brasil

Apesar do assédio moral no trabalho sempre ter existido, a discussão acerca desta temática é recente. No entanto, não há uma legislação unificada sobre o assunto no Brasil, sendo encontrado apenas leis esparsas municipais e estaduais.

Segundo Pretti (2021, p. 23536):

Uma série de projetos de lei tramita nos âmbitos federal, estaduais e municipal. Na esfera federal, tramita o Projeto de Lei nº 4.742, de iniciativa do Deputado Federal Marcos de Jesus, que introduz o artigo 146-A no Código Penal

Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

O referido projeto tramita no Congresso Nacional desde 2001, tendo sido aprovado pela Câmara dos Deputados em 2019 e remetido, desde então, ao Senado Federal para apreciação.

Por outro lado, na esfera estadual, “[...] o Rio de Janeiro está à frente dos demais estados brasileiros, como sendo o primeiro a ter uma lei específica de combate ao assédio moral no trabalho aprovada e em pleno vigor”. (PRETTI, 2021, p. 23.538)

Isso porque, em 23 de agosto de 2002, o estado do Rio de Janeiro publicou a Lei Estadual n. 3.921, dispondo sobre vedações ao assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública direta e indireta do poder legislativo, executivo e judiciário, inclusive concessionárias e permissionárias.

Em Rondônia, somente em 10 de janeiro de 2008 que foi sancionada uma lei tratando do assédio moral no ambiente de trabalho do setor público no Estado, sob n. 1860, alterada recentemente pela aprovação do projeto de Lei n. 874/2020, em que ficou estabelecido como prova apenas o laudo médico de um psicólogo em substituição do arrolamento de testemunhas pela vítima, dentre outras mudanças. (CUSTÓDIO, 2021)

Por sua vez, na seara municipal, “[...] o município pioneiro a editar uma lei dispondo expressamente acerca do assédio moral nas dependências do local de trabalho foi o de Iracemápolis, no interior de São Paulo” (SOARES e DUARTE, 2014, p. 15), através da Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000, também no âmbito da Administração Pública.

Posteriormente, outros municípios passaram a criar suas próprias leis visando o combate ao assédio moral, tais como Americana/SP, Campinas/SP, Cascavel/PR, Guarulhos/SP, Jaboticabal/SP, Natal/RN, Porto Alegre/RS, São Gabriel do Oeste/RS, São Paulo/SP, Sidrolândia/MS, dentre outros. (PRETTI, 2021)

No entanto, observa-se que além da repressão ao assédio moral não estar positivado em legislação federal, os poucos instrumentos normativos estaduais e municipais se restringem ao setor público, ficando o assédio moral ocorrido no âmbito das empresas privadas à mercê da própria sorte.

3.3 Responsabilidade civil do empregador

Diante da ausência de um diploma normativo nacional que tutele, especificamente, os direitos da vítima de assédio moral no trabalho público e privado, o poder judiciário de todo o país assume papel fundamental no combate deste tipo de violência. Assim, sem prejuízo de eventual condenação criminal dos envolvidos com o ato de assédio moral, estes deverão reparar o dano que tiverem causado ao assediado.

Em regra, o dano advindo da prática de algum ato ilícito gera obrigação de reparação subjetiva, pois, a vítima deve provar a culpa do agente no caso (art. 927 do Código Civil, BRASIL, 2002). Além disso, para que ocorra a responsabilização civil do agente, “[...] o dano deve ser comprovado, assim como comprovado deve ser o nexo de causa e efeito, em relação à ação praticada.”. (FIORELLI, 2015, p. 21)

Portanto, sendo o assédio moral um ato ilícito, o empregador que o pratica, por ação ou omissão, age culposamente, vez que tende a causar danos ao trabalhador ao ferir

sua honra e dignidade, razão pela qual ficará sujeito à obrigação de reparar esse dano.

No Brasil, o primeiro processo trabalhista na abordagem do assédio moral ocorreu no estado do Espírito Santo e enquadra como assédio moral as humilhações sofridas por um publicitário (FREITAS et al., 2008, p. 91):

A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio)

Outrossim, há possibilidade de o empregador ser responsabilizado civilmente pelos danos suportados pela vítima mesmo que quem tenha dado causa ao assédio sejam seus prepostos ou empregados. Isso porque, conforme dispõe o art. 932 e 932 do Código Civil de 2002,

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

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

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins

de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

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. (BRASIL, 2002).

Nesse viés, quando o assédio moral for praticado pelos empregados ou prepostos da empresa, durante o exercício do trabalho, a responsabilidade do empregador será objetiva, isto é, independe da aferição de culpa ou da gradação de envolvimento do empregador, pois a culpa passa a ser presumida, conforme disposto na Súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

No entanto, após ser responsabilizado, o empregador possui a faculdade de promover ação regressiva contra o real agente causador do assédio moral, a fim de reembolsar todo o valor da indenização que lhe foi incumbido de pagar à vítima (art. 934 do Código Civil, BRASIL, 2002).

Por sua vez, quanto a fixação do *quantum* indenizatório deve ser considerado o caráter educativo-pedagógico da medida, de forma a reprimir a conduta indevida e inibir a reiteração do comportamento lesivo. Para tanto, a capacidade financeira do assediador deve ser observada, a fim de que o valor fixado não seja irrisório a ponto de o agressor achar que é mais compensador custear uma eventual condenação do que promover a mudança de comportamento.

Corroborando com o exposto, o Tribunal Regional da 1ª Região já decidiu:

VALOR DA INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. **A indenização por assédio moral deve ser fixada levando-se em conta não somente o ato praticado, mas também a capacidade econômica do empregador** e da vítima, a fim de não incentivar a prática da ilicitude por parte do empregador, e nem promover o enriquecimento indevido do trabalhador. (RIO DE JANEIRO, 2016). [grifos nossos].

Além disso, a extensão e a repercussão da lesão provocada à vítima também devem ser consideradas, pois, ainda que a reparação pecuniária não seja passível de restituir o *status quo* do assediado, o valor deve ser suficiente para atenuar o sofrimento da vítima sem promover o enriquecimento indevido desta.

3.4 A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho

Apesar de não ser prática incomum, nem sempre é fácil a comprovação do assédio moral pela vítima. Segundo Fiorelli (2015, p. 90), “ [...] o comportamento de assédio não é claro, transparente, aberto; ao contrário, é sutil e dissimulado. Não basta que o assediado o perceba: existe o ônus da prova e está se perde no emaranhado de situações”.

Corroborando com o exposto, Pires e Silva (2017) diz que as dificuldades para a comprovação do assédio moral também consistem, muitas vezes, na ausência de testemunhas que presenciaram o ato de violência, ou, ainda que haja testemunhas que tenham presenciado o fato, a maioria se recusa a deporem contra seu empregador.

Em decorrência da gravidade do ato de assediar, nem sempre o agressor expõe o ato em público, sendo comum a agressão através de ofensas

particulares, realizadas em ambientes reservados, onde a produção de provas é ainda mais dificultada pela ausência de testemunhas. Seja uma agressão reservada ou pública, ambas as formas de assediar ofendem a dignidade do trabalhador, ocasionando-lhe na maioria das vezes diversos problemas patológicos e psicológicos, como a depressão. (PIRES e SILVA, 2017, p. 238)

Diante disso, é vasta a quantidade de decisões judiciais no país declarando improcedente pedidos de indenizações por danos morais decorrentes de assédio moral no trabalho ante a insuficiência probatória para o convencimento do juízo, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. **Não há prova do alegado assédio moral sofrido pelo reclamante, a quem incumbia o ônus de prova**, *ex vi* do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, I, do NCPC. (RIO GRANDE DO SUL, 2019). [grifos nossos].

DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. **Não demonstrada a exposição prolongada e repetitiva da autora a situações constrangedoras e humilhantes, descabe o dever de indenizar**. (SANTA CATARINA, 2020). [grifos nossos].

DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL. **NÃO COMPROVADO**. A teor do art. 927, do Código Civil, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. **No caso, a reclamante não comprovou que sofrera o assédio moral alegado, visto que as suas testemunhas entraram em contradição com os fatos alegados pela obreira e**

perderam a sua credibilidade.

Assim, confirma-se a sentença que julgou improcedente os pedidos autorais. Recurso ordinário conhecido e improvido. (CEARÁ, 2021). [grifos nossos].

Observa-se que a mera alegação do assediado, desacompanhada de provas, é insuficiente para formar a convicção do juiz. Assim, diante da alta dificuldade probatória associada ao grande temor de perder a ação e ter que arcar com as custas processuais e honorários advocatícios, muitas vítimas desistem de exigir seus direitos, gerando impunidade e estimulando a perpetuação da cultura do assédio.

3.5 Instrumentos para o combate do assédio moral

Freitas et al. (2008) traz que a melhor forma de se combater o assédio moral nas organizações é através da prevenção. Para tanto, é necessário utilizar instrumentos de informação e de disseminação sobre as causas e consequências do assédio moral no trabalho, discutindo o assunto entre os membros internos e externos à organização.

Em paralelo, múltiplas ações são possíveis: a constituição de um comitê multidisciplinar formado por profissionais que gozem de credibilidade junto às pessoas da organização (médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas); a não estimulação de ocorrências, deixando clara sua reprovação pelo código de conduta da empresa, a exemplo do que têm feito muitas corporações; a disponibilidade de ferramentas para denúncia e apuração, por exemplo, a caixa de sugestões, as plataformas informatizadas que propiciem denúncias anônimas e a promoção de

workshops para todos os funcionários e gestores de diversas áreas e não apenas de recursos humanos; a ampla divulgação da mensagem do presidente ou do chefe principal da organização, apoiando tais medidas; a divulgação de ações e de casos exemplares; a utilização de metodologias lúdicas, como teatro para análise e popularização do tema no ambiente de trabalho; a criação de ouvidoria ou a existência de ombudsman para avaliar permanentemente as ações do referido comitê multidisciplinar, com membros rotativos e eleitos, de forma que todas as unidades da organização possam participar diretamente; o uso de cartilhas e da intranet para mensagens explicativas sobre o tema e as formas de procedimento, caso uma pessoa seja vítima ou testemunhe a ocorrência do fenômeno. (FREITAS et al., 2008, p. 110-111)

Aliado a isso, segundo Fiorelli (2015), é importante que haja normas organizacionais explícitas, específicas e minuciosas, em relação aos comportamentos que todos os empregados devem seguir, destacando-se as condutas veementemente abolidas pela organização. Ainda segundo o autor, é preciso que as organizações atuem constantemente na (re)formulação dos valores destinados à formação de seus colaboradores, visto que são grandes formadoras de opinião e transformadoras dos costumes.

Outra forma bastante utilizada para tentar combater o assédio moral é através da tutela jurisdicional, especialmente no âmbito cível.

A jurisprudência amedronta muitas empresas atualmente preocupadas com as altas indenizações que deverão pagar aos seus funcionários caso sejam penalizadas, o que faz com que os gestores comecem a recorrer a seguros especializados [...]. Suas apólices

cobrem os custos judiciais e as eventuais multas em casos de violência psíquica, assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, danos morais, demissões injustas, retaliações, injúrias e invasão de privacidade, além de restrições de oportunidade de carreira. (FREITAS et al., 2008, p. 86)

No entanto, segundo Pires e Silva (2017), devido a enorme dificuldade que a vítima encontra de provar o assédio sofrido, tal instrumento tem sido pouco efetivo. As autoras apontam a inversão do ônus da prova ao empregador como uma solução para cessar o assédio moral no ambiente de trabalho diante da hipossuficiência probatória do trabalhador.

Por fim, não há como olvidar de que a ausência de uma legislação federal específica sobre o assédio moral no trabalho, tanto para trabalhadores do regime estatutário como para os empregados do regime celetista, prejudica a busca da verdade real e da higidez do ambiente laboral.

4. Conclusão

O assédio moral no trabalho pode ser manifestado de diversas maneiras, entre superior e subordinado (vertical), entre os próprios colegas no ambiente de trabalho (horizontal) ou de forma mista. De toda forma, sendo a prática da violência realizada com intenção ou não, as consequências podem ser devastadoras para a saúde da vítima, bem como para a empresa, Estado e sociedade.

Isso porque é inegável que o assédio moral no trabalho viola o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do trabalhador, sendo que a única forma de se compatibilizar o liberalismo econômico com o ordenamento

jurídico brasileiro é através do respeito à figura do trabalhador e de qualquer pessoa.

Apesar de não haver uma legislação nacional voltada ao combate do assédio moral no trabalho público e privado, o empregador pode ser responsabilizado civilmente pelos danos causados ao assediado, sem prejuízo das sanções penais cabíveis. Assim, a responsabilidade civil será subjetiva quando o empregador promover a violência e será objetiva quando seus prepostos ou empregados forem os assediadores.

No entanto, tal responsabilização fica prejudicada diante da dificuldade probatória do assédio moral pela vítima, sendo imprescindível que avaliem a possibilidade da inversão do ônus da prova em favor do assediado. Outrossim, ainda que a responsabilização civil seja um instrumento para o combate do assédio, atitudes preventivas implementadas nas organizações são a melhor forma de enfrentar este tipo de violência.

Assim, é essencial que haja a informação e disseminação das causas e consequências do assédio moral, bem como que as organizações elaborem seus próprios códigos de condutas de forma clara e específica, e promovam múltiplas ações, tais como fornecer ao trabalhador acesso a psicólogos e assistentes sociais, e ferramentas para denúncia e apuração dos casos. Além disso, é imprescindível que o assédio moral no trabalho público e privado seja normatizado em lei federal.

5. Conflitos de Interesse

Nada a declarar.

6. Referências Bibliográficas

AMAZARRAY, Mayte Raya. Avaliação do assédio moral no contexto de trabalho. In: HUTZ, Claudio Simon; BANDEIRA, Denise Ruschel; TRENTINI, Clarissa Marcelli; VAZQUEZ, Ana Claudia S. (org.).

Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 100-112.

BASÍLIO, Ana Lúcia dos Santos; BARNABÉ, Marta Cristina Alves. Assédio moral no ambiente de trabalho. **BIC**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 59-68, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Brasília: Casa Civil, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário n. 0001183-60.2017.5.07.0011.** Dano moral decorrente de assédio moral. Relator: Des. Francisco Jose Gomes Da Silva, 02 de março de 2021. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1174897149/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11836020175070011-ce>. Acesso em: 04 jul. 2021.

CUSTÓDIO, Ana Carolina. Aprovado projeto de lei que trata de assédio moral no serviço público em Rondônia. **ALERO**, jun. 2021. Disponível em: <https://www.al.ro.leg.br/institucional/noticias/aprova-do-projeto-de-lei-que-trata-de-assedio-moral-no-servico-publico-em-rondonia>. Acesso em: 20 jun. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial. **Revista IBERC**, v. 2, n. 3, p. 01-18, set./dez. 2019.

FIGLIOLI, José Osmir. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar.** 2. ed., São Paulo: Atlas, 2015.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

NUNES, Marcia dos Santos Pimentel; DANTAS, Maria Cristina Ribeiro. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 6, p. 6031-6044, jun. 2019.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017.

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no Brasil. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 23535-23543, mar. 2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (8. Turma). **Recurso Ordinário n. 0100465-78.2016.5.01.0074.** Valor da indenização por assédio moral. Relatora: Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo 30 de agosto de 2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/382867553/recurso-ordinario-ro-1004657820165010074-rj>. Acesso em: 01 jul. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). **Recurso Ordinário n. 0020136-41.2017.5.04.0016.** Recurso Ordinário do reclamante. Indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. Relator: Des. Maria Cristina Schaan Ferreira, 08 de maio de 2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/707112066/recurso-ordinario-ro-201364120175040016>. Acesso em: 03 jul. 2021.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (6. Câmara). **Recurso Ordinário n. 0000175-31.2019.5.12.0046.** Danos morais decorrentes de assédio moral. Relatora: Des. Lilia Leonor Abreu, 25 de agosto de 2020. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/924375271/recu>

[rso-ordinario-trabalhista-ro-1753120195120046-sc.](#)

Acesso em: 04 jul. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988**. 7 ed., rev. atual., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de Covid-19: a percepção de servidores de uma Universidade Federal. **Rev. Mult. Psic.**, v. 14, n. 52, p. 785-798, out. 2020.

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