

JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY JOURNAL ISSN: 2526-4281 - QUALIS B1



**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS:
POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO
CIVIL DO EMPREGADOR**

**MORAL HARASSMENT IN LABOR
RELATIONS:
POSSIBILITY OF EMPLOYER CIVIL
LIABILITY**

Marielle de Oliveira BRAGA
Faculdade Católica Dom Orione (FCDO)
E-mail: Maribraga45@hotmail.com

Ricardo Ferreira de REZENDE
Faculdade Católica Dom Orione (FCDO)
E-mail: ricardorezende_adv@hotmail.com



RESUMO

O presente artigo tem como principal objetivo demonstrar a possibilidade de responsabilização do empregador nos casos de assédio moral no ambiente laborativo, em decorrência da sua grande importância jurídica. O cerne do tema escolhido é realizar um panorama das situações que resultam no assédio moral, demonstrando as suas diferentes vertentes com a finalidade de identificar esta silenciosa agressão. Observa-se que o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser caracterizado como condutas antiéticas e abusivas, que afetam sobremaneira a saúde psicológica do trabalhador fazendo com que o mesmo se sinta humilhado e inferiorizado perante tal situação. Será realizada também uma breve abordagem acerca da fixação do quantum indenizatório após a Reforma Trabalhista, bem como as questões probatórias. Por derradeiro, o trabalho expõe a necessidade de medidas preventivas e capazes de controlar o assédio moral no ambiente laboral, sendo este considerado o melhor caminho para proporcionar um ambiente de trabalho saudável e justo para os trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Assédio Moral. Condutas Abusivas. Relações Laborais.

ABSTRACT

This article's main objective is to demonstrate the issues pertinent to moral harassment in the work environment, due to its great legal importance. The core of the chosen theme is to realize an overview of the situations that result in moral harassment, demonstrating its different aspects in order to identify this silent aggression. It is observed that moral harassment in the work environment can be characterized as unethical and abusive behaviors, which greatly affect the psychological health of the worker, making him/her feel humiliated and inferiorized in the face of such situation. A brief approach will also be taken on fixing the quantum indemnity after the Labor Reform as well as the evidential issues. Finally, the work exposes the need for preventive measures capable of controlling moral harassment in the work environment, which is considered the best way to provide a healthy and fair work environment for workers.

Keywords: Labour Law. Bullying. Abusive Conduct. Labor Relations.

INTRODUÇÃO

A temática que aborda o assédio moral nas relações laborativas possui grande importância no cenário jurídico, objetivando garantir um ambiente de trabalho mais salutar e justo para os trabalhadores. Este fenômeno pode se manifestar através de qualquer conduta abusiva ou constrangedora, que aconteça de forma repetitiva, com objetivo de discriminar ou excluir a vítima do ambiente de trabalho. Apesar de o assédio moral existir desde o surgimento das relações sociais, a intensificação de um ambiente cada vez mais competitivo entre os trabalhadores proporcionou um aumento significativo de casos de assédio moral no ambiente laboral.

O assédio moral é cada vez mais frequente no que tange ao cenário econômico, bem como ao mercado de trabalho, isto porque, o próprio contexto do cenário sociopolítico atual, cada vez mais dotado de competitividade, favorece aos conflitos de valores. Desta forma, mediante a um cenário econômico cada vez mais competitivo as relações laborais se tornam mais instáveis acarretando consequências danosas à saúde física e mental dos empregados, além de um ambiente laboral menos favorável. As vítimas, na maior parte dos casos subordinados, sujeitam-se a tratamentos opressores e desrespeitosos com medo de serem dispensadas e terem que enfrentar a competitividade num mercado de trabalho tão limitado. Assim, acabam por abrir mão de um de seus mais básicos direitos da personalidade: a dignidade humana.

Desta forma, o presente estudo tem fito precípuo em analisar as implicações do assédio decorrente da relação de trabalho. Para tanto, será avaliado como a doutrina e a jurisprudência pátria discorrem sobre o tema.

No primeiro capítulo será trazido à baila o conceito de assedio moral, como ele ocorre nas relações laborais bem como quais são os elementos necessários para que o mesmo seja configurado, relacionando assim os sujeitos envolvidos e a sua classificação. Posteriormente, no segundo tópico, serão descritas as principais consequências trazidas para as vítimas de violência moral no ambiente laboral e por derradeiro pretendemos demonstrar os aspectos jurídicos e processuais relacionados à sua ocorrência, demonstrando se os atos de assédio moral são passíveis de responsabilização.

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Antes de falarmos especificamente sobre o tema central deste trabalho cabe salientar o que vem a ser o assédio moral e quais são as características do ambiente laboral que torna possível as suas ocorrências, para então explanarmos especificamente sobre a temática trazendo as suas consequências. Podemos conceituar o assédio moral como toda e qualquer exposição, de modo repetitivo e prolongado do trabalhador a situações degradantes, vexatórias, sendo que tal processo é altamente vitimizador para o trabalhador, gerando inúmeras consequências negativas, visto que fere intencionalmente os direitos personalíssimos do indivíduo (BARRETO, 2015, p. 547).

Contudo cabe destacar que dentro de um ambiente laboral, não somente a chefia é responsável por submeter o funcionário a este tipo de situação, em determinadas ocasiões esta postura é observada sendo realizada pelos colaterais, porém essa postura será de responsabilidade do empregador visto que este é considerado responsável pelo funcionário dentro do ambiente organizacional (BARRETO, 2015, p. 544). Logo, torna-se importante entender o conceito de assédio moral nas relações laborais, quem são os sujeitos envolvidos e quais são as consequências trazidas por este instituto em face da vítima.

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

De acordo com o que é descrito por Márcia Novaes Guedes, o assédio moral no ambiente laboral é classificado como toda e qualquer atitude, sejam elas comissivas ou omissivas, inerentes de atitudes ou comportamentos do empregador ou de colegas, que traduzem em situações contínuas e ostensivas de ameaças e perseguições que possam resultar em danos relevantes às condições físicas, psíquicas ou morais nas vítimas (GUEDES, 2008, P. 35).

De um modo geral, o assedio moral e sexual no trabalho, podem ser definidos como a exposição dos trabalhadores a situações vexatórias e constrangedoras, de modo repetitivo e prolongado, durante a jornada laboral e relativa ao exercício de suas funções.

Elementos que Configuram o Assédio Moral no Ambiente Laboral

Atualmente, o assédio moral no ambiente de trabalho é amplamente discutido pela doutrina, que discorre acerca de determinados elementos necessários para que haja sua caracterização, discordando em alguns pontos e concordando em outros. Porém, a grande maioria dela entende que, para que haja assédio moral no ambiente laboral, é necessária

que haja o dano social e psicológico, a repetição, a intencionalidade e é preciso que o mesmo seja premeditado pelos superiores (CORTE, 2020).

As pessoas passam muito tempo no ambiente de trabalho, conforme o tempo previsto para a jornada laboral. Com o passar do tempo, as relações de trabalho vão se tornando afins, mas alguns colegas se relacionam melhor com determinadas pessoas, mantendo distanciamento de outras, por não conseguirem se identificar.

No seio do ambiente de trabalho surgem determinadas condutas que poderão ferir, humilhar e desestabilizar um colega de trabalho. Essas atitudes ofensivas e humilhantes ocorridas no ambiente de trabalho são nominadas de assédio moral, podendo ser classificadas como uma conduta que é utilizada tanto por uma pessoa ou grupo. Tais condutas se apresentam sob a forma de comportamentos, gestos e escritos que atingem, de forma deliberada, a pessoa assediada, causando danos psicológicos, físicos, sociais e emocionais, violando a dignidade humana. Nessa acepção, o assédio moral ocorre por meio de ações abusivas advindas do assediador, que persegue a vítima com intenção de ofender, causando o sentimento de inferioridade por parte do assediado.

Pode-se afirmar que o assédio moral é o responsável pelo acometimento, por parte do trabalhador, de transtornos físicos e psicológicos, podendo ser classificado em moral vertical, horizontal e misto. No ano de 2017, com o advento da reforma trabalhista houve mudanças sobre a forma de reparar o dano moral no trabalho, podendo incidir sobre o pagamento de indenização de acordo com o salário da vítima assediada. Discutindo a esse respeito, Aguiar (2006) afirma que o assédio moral advém de conflitos entre chefes e subordinados, podendo ocorrer, ainda, por meio dos próprios colegas de trabalho.

As pessoas assediadoras podem ter estes comportamentos devido a conflitos pessoais internos que acarretam dificuldades em manter relacionamentos interpessoais com seus pares, podendo estar relacionado às disputas de cargos ou à discriminação sexual. (ALKIMIN, 2008).

O assédio moral ascendente pode ser classificado como o que a agressão “parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico”. (ALKIMIN, 2008, p. 65). A esse respeito, conforme Guedes (2008, p. 53): “uma das razões para a ocorrência do assédio vertical ascendente costuma ser a promoção de um colega sem aquiescência da equipe com quem vai trabalhar ou porque os colegas não reconhecem os méritos do promovido”.

Nesse sentido, o assédio moral ascendente poderá acontecer contra o superior quando a equipe de trabalho não o aceita ou não reconhece a sua capacidade, sendo caracterizada como conduta praticada pelo empregado contra o seu superior hierárquico.

Alkimin (2008) entende que quando o superior ultrapassa o seu poder de mando, agindo de forma arrogante e autoritária contra seu funcionário, está abusando de seu poder, podendo ser motivo para o empregado procurar formas de se colocar como superior praticando assim o assédio moral ascendente.

Esse assédio é o que mais acontece no ambiente de trabalho, devido ao mercado competitivo, o qual exige que o trabalhador alcance metas, sendo cobrado pelo fato de não conseguir alcançá-las, repercutindo sobre a pressão de poder perder o emprego. Com medo de perder o emprego, o trabalhador se submete, muitas vezes, a longas jornadas de trabalho, tendo em vista a possibilidade de, perdendo o seu emprego, não se inserir mais no mercado trabalhista.

Acerca do assédio moral misto, ocorre muito raramente pois se configura quando a vítima é assediada pelos colegas e também pelo seu superior. Costuma acontecer em locais de trabalho em que existe muita competitividade interna e grandes exigências (GUEDES, 2008).

Nos atos de assédio moral se imbrica uma relação de poder. A respeito do poder, Foucault (2004), assevera que diz respeito a uma relação, envolvendo práticas estabelecidas entre diferentes sujeitos sociais. Essas relações se instituem em diferentes direções, havendo múltiplos lugares que legitimam o poder e acirram a desigualdade entre classes sociais.

Os conflitos acontecem nos ambientes de trabalho, se caracterizando quando duas pessoas não concordam com uma opinião em comum, surgido devido às diferenças de perspectivas. Nesse sentido, o conflito se define pela diferença de opiniões, embora seja bom ter diferentes perspectivas na equipe de trabalho.

Mas, ao mesmo tempo, a empresa pode ser prejudicada se eles não forem tratados adequadamente, tendo em vista repercutir sobre o bom andamento dos negócios. Para mediar os conflitos nas organizações, surge a figura do mediador, que usa técnicas de gestão de conflitos para ajudar no melhor caminho a ser seguido.

O objetivo final da resolução de conflitos é que ambas as partes resolvam o problema entre si, ajudando cada um a identificar o verdadeiro problema que causa o

conflito. O foco sempre deve estar a nível profissional, e não pessoal. As pessoas do sindicato seriam convidadas para participar da gestão de conflitos de forma imparcial.

Assim, pode-se extrair o entendimento que, para que o assédio moral seja configurado, torna-se necessário a existência do dano ao empregado que considera que sua dignidade foi violada, não sendo necessário que haja a comprovação do dano físico ou psíquico, mas que haja o acoso e a degradação das condições laborais. As legislações, doutrinas e jurisprudências, na maior parte dos países dissertam acerca da necessidade da repetição de ações agressivas para que o assédio moral seja configurado, descartando, portanto, as ocasiões em que o mesmo não se repete (GUEDES, 2008, p. 40).

No entanto, há uma grande divergência na doutrina quanto à arguição do elemento da intencionalidade ser necessário para que o assédio moral laboral seja comprovado, pois de acordo com alguns autores, o que deve ser levado em consideração é a situação psicológica degradante das condições de trabalho e não somente a intenção do agente agressor. Discutindo-se ainda se a premeditação das ações agressivas por parte do autor do delito, bem como se a existência de danos psíquicos são elementos necessários ao assédio moral, uma vez que este também pode ocorrer de forma espontânea, sem que seja premeditado e o dano psíquico pode ser dispensável (GUEDES, 2008, p. 47).

Outro elemento utilizado para configurar o assédio moral no ambiente laboral consiste em uma finalidade, que na maior parte dos casos está relacionada ao objetivo de promover a exclusão da vítima de seu local de trabalho, deixando-os com sua autoestima abalada, fazendo ainda com que a vítima se sinta inútil, para que esta peça demissão, seja excluída de seu ambiente de trabalho ou que venha a pedir licença médica (NASCIMENTO, 2004, p. 234).

Sujeitos

Para que o assédio moral ocorra, torna-se necessária a existência de um sujeito que desenvolva comportamentos agressivos em relação à vítima, assim sendo, aquele que possui uma conduta hostil sobre a vítima assediada. Nesse diapasão, para que se entenda o dano ocasionado na vítima e a sua consequência, faz-se necessário entender quem o comete e entender as causas de tais práticas. Assim, insta salientar que existem dois polos nesta situação, nota-se a presença do sujeito ativo, assediador, e de outro o sujeito passivo, que é a vítima (SIMM, 2008, p. 122).

O assediador é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder. A motivação mais constante é a discriminação. De qualquer forma, o motivo revela um desvirtuamento de caráter, pois o assediador “deixa de praticar certas ações que contemplam a ética e a moral, para realizar propósitos mesquinhos e sem nenhum conteúdo de nobreza, afastando-se assim da busca e da conquista do bem” (SILVA, 2005, p. 193). Assim, o agressor caracteriza-se por ser um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter e se contenta em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos (SILVA, 2005, p. 192).

Classificação do Assédio Moral quanto ao Grau Hierárquico dos Sujeitos no Ambiente Empresarial

Como citado alhures, o assédio moral no ambiente de trabalho é entendido pela doutrina pátria e pela jurisprudência levando em consideração os níveis hierárquicos do assediador e do indivíduo assediado no ambiente organizacional, que podem ser superiores, iguais ou inferiores, podendo ser classificado desta forma como assédio moral vertical (por superiores hierárquicos) ou como assédio moral horizontal (mesmo nível hierárquico) (HIRIGOYEN, 2008, p. 68).

Assédio Moral Horizontal

Nesta classificação, o assediador não ocupa cargo de nível hierárquico mais alto em relação à vítima, possuindo o mesmo nível hierárquico dentro do ambiente empresarial. Esclarecedoras são as palavras de Márcia Novaes Guedes (2008, p. 45) que disserta que o assédio moral horizontal é aquele desencadeado pelos colegas de trabalho pertencentes ao mesmo nível hierárquico, tendo como principais fatores para sua gênese a competitividade e a preferência pessoal do chefe, bem como fatores ligados à inveja, preconceito racial, xenofobia, razões religiosas e políticas, ou simplesmente pelo fato da vítima ser ou comportar-se de modo distinto (GUEDES, 2008, p. 45).

No que diz respeito ao assédio moral horizontal, trata-se de um fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, com mesmo grau hierárquico, em razão da competitividade, discrepância salarial, inveja do trabalho realizado pelo colega, o qual pode vir a receber uma promoção, bem como pela mera discriminação por fatores religiosos, políticos ou raciais (HIRIGOYEN, 2002, p. 112).

No caso do assédio moral horizontal, pode haver responsabilização do empregador, visto que este é o principal responsável pela manutenção do ambiente organizacional saudável, além de ser responsável pelos atos de seus funcionários dentro do ambiente organizacional.

Assédio Moral Vertical

O assédio moral vertical ocorre quando o indivíduo assediador pertence a um nível hierárquico distinto do indivíduo assediado, no ambiente laboral é a tipificação mais comum. Pode-se manifestar de duas formas distintas, ou seja, a violência psicológica pode ocorrer de níveis superiores para inferiores hierárquicos (assédio moral descendente), ou como ascendentes quando a violência ocorre de um nível inferior em face de um superior hierárquico.

O assédio moral descendente é o mais frequente nas relações trabalhistas, situação esta que demonstra que o terror psicológico é praticado de forma descendente, ou seja, de um superior para o inferior, no entanto cabe considerar que o grau de subordinação não é relevante para que o assédio moral vertical descendente seja configurado, basta apenas que o mesmo seja praticado por um indivíduo superior (ZORZO, 2020).

No Brasil, esta modalidade de assédio é conhecida também como mobbing estratégico, uma vez que se acredita que o mesmo é utilizado como estratégia pelos dirigentes ou superiores hierárquicos, para que os trabalhadores se afastem de seu ambiente laboral e peçam interrupção do contrato. Além disso, esta modalidade de assédio está estritamente relacionada com as relações de poder dos chefes nos ambientes organizacionais (FERREIRA, 2019).

Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente ocorre devido às atitudes dos trabalhadores em relação aos seus superiores ou gerentes é bastante raro. Este ocorre quando por algum fator o trabalhador começa a macular a imagem de seus superiores. Outro exemplo é quando o empregado faz falsas alegações com o objetivo de atentar contra a reputação do superior para desqualificá-lo.

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

ASSÉDIO MORAL: TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE LABORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Pode-se dizer que não são raras as consequências geradas pelo assédio moral, dentre as quais são mais observadas: estresse, síndrome do pânico, distúrbios cardíacos e endócrinos, depressão, distúrbios do sistema digestivo e nervoso, gerando bulimias, complicações gástricas, úlceras, síndrome de Burnout, dentre outras, podendo inclusive resultar no suicídio dos funcionários. Assim conhecer as consequências sociais e jurídicas que o assédio moral pode trazer aos indivíduos envolvidos, torna-se de suma importância.

Danos físicos e psicológicos advindos do assédio moral nas relações de emprego

Embora pareça raro, o assedio moral nas relações trabalhistas é bastante frequente ainda na atualidade, fazendo que diversos trabalhadores sejam vítimas deste tipo velado de agressão, resultando assim em graves consequências nas diversas esferas individuais, sejam elas físicas, morais ou psíquicas, desencadeando em diversas vezes utilização de entorpecentes, abuso de bebidas alcoólicas, em virtude do sofrimento e dor mediante a realidade que vivenciam.

Assim, pode-se dizer que os danos ocorridos na esfera laboral, podem trazer consequências em outras esferas individuais, resultando em consequências negativas até mesmo nas relações familiares, e em problemas econômicos, uma vez que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento e realização pessoal através da obtenção de renda (GUEDES, 2008, p. 50).

Frente aos ataques proferidos por seus superiores no ambiente de trabalho, o assediado entra em um processo complicado onde há confusão mental, no qual as dúvidas resumem-se a questionamentos acerca de qual atitude tomou pode ser considerada o motivo para que este sofra tal agressão. No entanto, cabe considerar que em diversas ocasiões, o mesmo ocorre de forma velada, o que impossibilita de certo modo, que o mesmo seja identificado. Nestas ocasiões, a vítima sente-se confusa, na busca de entender se está ou não sendo vítima de assédio moral.

Assim, pode-se dizer que o processo de dúvida é considerado como um método velado de assédio, uma vez que induz o empregado a cometer determinados erros, e assim o autor do ato ilícito faz com que o empregador duvide de sua própria capacidade profissional e intelectual, pondo em risco até mesmo a valorização humana dos mesmos,

de acordo com a percepção própria destes, o que faz com que, hajam consequências tanto presentes como futuras.

Diante deste cenário, a principal estratégia utilizada pelo agressor para a consecução do assédio consiste no isolamento da vítima, isolando-as do contato com os demais empregados, não permitindo que os mesmos participem de cursos profissionalizantes, treinamentos, muito menos de confraternizações da empresa, deixando-os excluídos de todas as programações. Ocorre também a privação de informações importantes à realização das tarefas profissionais.

Consequências do Assédio Moral no Ambiente Laboral

O medo excessivo de uma repetição do assédio toma conta da pessoa e faz com que ela não confie em um apoio profissional, isolando-se do mundo a sua volta, pois existe a impressão de que voltará a ser assediada. O trabalhador passa a se sentir incapaz de atingir a produtividade almejada pela empresa. Por outro lado, sabe que a demissão é a expurgação do indivíduo que não tem mais condições de alcançar a meta proposta pelo empregador. Diante disso, trabalha doente, por questão de sobrevivência, tornando-se mais dependente da empresa, sujeitando-se a situações vexatórias e humilhantes.

A depressão, outra consequência que surge no assediado a partir da prática prolongada do assédio moral, atinge a mente e corpo da pessoa e provoca mudanças consideráveis no comportamento, afetividade, ânimo e energia. O assédio moral proporciona o desinteresse pelo trabalho, desestabiliza o lado emocional a vítima, causando o agravamento de doenças já existentes e, ainda, surgimento de distúrbios psicossomáticos como: cansaço, nervosismo, demasia ou ausência de sono, enxaqueca, problemas digestivos, dores na coluna, gastrites, úlceras de estômago, hiper ou hipotensão arterial, doenças de pele, pequenos incômodos na saúde, vertigens.

Mas não é somente o trabalhador que sofre prejuízos. Um ambiente de trabalho está irremediavelmente comprometido quando os empregados se sentem perseguidos, desmotivados, assediados moralmente. O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição. Nota-se, nas organizações, a diminuição da produtividade e da lucratividade, crescimento da rotatividade e do absenteísmo, aumenta de custos com recrutamento, seleção e treinamento de novos empregados.

Com trabalhadores adoecidos por uma situação de assédio moral, torna-se difícil atingir as metas estabelecidas, bem como, alcançar a eficiência, eficácia e efetividade, pois o assediado pode se tornar ausente (física ou psicologicamente), improdutivo, doente.

Em algumas ocasiões, suporta a situação constrangedora por necessidade do emprego. Noutros, porém, prefere a demissão e a postulação judicial posterior para reparação do dano. Alguns dos comportamentos considerados como assédio moral poderão ser enquadrados em várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra, dentre outros, autorizando a rescisão indireta ou dispensa indireta, além de indenização por dano moral e/ou material.

Tudo isto, certamente, resulta em prejuízos de ordem econômica para a organização e o comprometimento de sua imagem externa, sua reputação perante o público consumidor e o mercado de trabalho. Também a sociedade, de maneira geral, sofre as consequências do assédio, por exemplo, com o aumento do número de benefícios previdenciários temporários ou muitas vezes permanentes, que sobrecarregam a Previdência Social e ainda o aumento dos custos na área da saúde.

TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Assim, diante de tudo que foi exposto até o presente momento, o assédio moral pode ser entendido como ato ilícito que fere consideravelmente uma série de direitos e garantias fundamentais inerentes ao indivíduo, e em virtude disso tem inúmeras repercussões nas esferas humanas e judiciais, podendo resultar em extinção do contrato de trabalho, bem como resultar em responsabilidade civil do empregador, tendo como consequência a obrigação de reparar o dano sofrido pela vítima, conforme será demonstrado posteriormente.

Aspectos Processuais

Neste diapasão, a petição inicial para requerer que haja a cessão do assédio moral laboral ou ainda a respectiva indenização por danos morais em virtude do assédio, devem necessariamente observar os mesmos requisitos utilizados nas demais reclamações trabalhistas, nas quais se encontram a simplicidade, precisando ser concisas, ter clareza e objetividade, portanto, é de suma importância que nenhum ato que tenha ocorrido e que

seja considerado relevante seja omitido da petição, visto que o juiz irá considerar a peça inicial e a contestação para proferir a sentença.

As reclamações trabalhistas acerca do assédio moral, frequentemente pedem indenização por danos morais, assim, o valor da causa nestas ações, na maior parte dos casos ultrapassa valores referentes a quarenta salários-mínimos, e o rito, por conseguinte será considerado subsidiário. Diante disso, cada parte precisa necessariamente apontar três testemunhas, porém o juiz poderá acolher a oitiva daquela que lhes aprouver, que estejam citadas no documento ou na fase processual (ZORZO, 2020).

Insta salientar que é imprescindível que haja sensibilidade e calma por parte do magistrado na condução das instruções reclamatórias na esfera trabalhista especialmente quando o tema central concerne no assédio moral, visto que a situação em questão é bastante peculiar e normalmente trás diversos traumas para as vítimas.

Meios e Ônus da Prova

É imprescindível que a vítima traga as provas da ocorrência do assédio moral, uma vez que toda e qualquer relação jurídica deve ser direcionada pelo principio da boa-fé, elencado no rol do artigo 422 do Código Civil, que discorre que o empregador deve fornecer ao empregado um ambiente de trabalho saudável, podendo assim presumir-se em um ambiente livre de assédio moral e psicológico. No entanto, cabe salientar que não é necessário que o dano psicológico seja comprovado para que haja a responsabilização civil e consequente pleito da indenização por danos morais (DE FREITAS OLETO, 2019).

Neste diapasão, a produção de provas, em diversas ocasiões é quase que impossível, uma vez que na maior parte dos casos as agressões ocorrem de forma velada, e sem que haja proximidade de uma testemunha. Assim sendo, nos casos de assedio moral no ambiente laboral, uma das tarefas consideradas mais difíceis é a identificação dos mesmos, visto que na maioria das vezes ocorre de forma sutil, fazendo com que o empregado fique confuso e não perceba os ataques nos quais tem sido imposto, e na maior parte dos casos os empregadores dissertam que não passou de um mal entendido ou uma brincadeira (FONSECA, 2007, p. 42).

Assim, o depoimento da vítima de assédio moral torna-se imprescindível, uma vez que apenas a vítima pode descrever de forma detalhada a forma como a agressão ocorreu e a intensidade do dano sofrido pela mesma, de forma precisa e coerente. Em conjunto com o depoimento da vítima, ou seja, a confissão, a oitiva de testemunhas, as pericias e as

inspeções judiciais tornam-se imprescindíveis como parte integrante do rol probatório (ZORZO, 2020).

Assim, quando comparados os artigos 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas com o artigo 373 da CLT, não restam dúvidas de que estes não são suficientes para reduzir as questões inerentes ao ônus da prova. Logo, é imprescindível que o artigo 818 do CPC seja aplicado de forma subsidiária, no qual o autor tem o ônus de provar os fatos constitutivos de seus direitos, enquanto o réu prova a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos dos direitos do autor. Além disso, a partir deste dispositivo há possibilidade, devido às peculiaridades de o juiz impor medidas referentes ao ônus da prova (CASTRO, 2020).

No entanto, há uma grande divergência entre os juristas em relação ao cabimento da aplicação de princípios protetivos, ou seja, “in dubio pro operario”, no que concerne a valorização das provas. No direito material, este princípio é utilizado amplamente, sem maiores questionamentos, de forma que ao informar as informações conflitantes, devem prevalecer as mais favoráveis ao trabalhador. Os aplicadores do direito são mais favoráveis a este princípio e defendem a ideia de que a decisão do juiz deve ser direcionada ao benefício do trabalhador, logo, em situações de provas divididas ou conflitantes, o magistrado deve aplicar o princípio em comento.

Na contramão da doutrina majoritária, nega-se a aplicação dos princípios protetivos em face de direitos processuais, uma vez que os juízes vinculam-se as provas colacionadas nos autos e, caso a prova seja dividida, deve-se julgar de forma desfavorável a quem detenha o ônus da prova. Isso porque o magistrado não deve levar em conta as diferenças econômicas, sociais ou intelectuais existentes entre as partes, pois, se assim o fizesse, estariam beneficiando os trabalhadores duas vezes pelo mesmo instituto.

Responsabilidade Civil decorrente do Assédio Moral

Formular conceitos que determinem a responsabilidade civil é considerado uma tarefa árdua. Diante disso, a responsabilidade civil pode ser considerada como a reparação abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma mediante a relação de ambas as partes, precisando para isso que sejam comprovados o dano ou nexos causal, como se trata de dado sentido e não concreto, torna-se mais difícil sua configuração (PEREIRA, 2018, p. 101).

Assim, pode-se dizer que o instituto jurídico supracitado, representa fontes obrigacionais, quando se trata de responsabilidade civil extracontratual ou ainda quando é decorrente do não cumprimento de uma obrigação original. Logo se pode entender a responsabilidade civil como a situação onde o indivíduo que cometeu atos ilícitos e causou danos a outrem ficam obrigados a ressarcir-los. (ZORZO, 2020).

Responsabilidade Civil do Empregador por Assédio Moral Praticado pelos Empregados

No ordenamento jurídico pátrio, a responsabilidade civil subjetiva deve estar embasada na culpa comprovada do agente, devendo, portanto, ser considerada regra. Porém, em virtude da responsabilidade do empregador em decorrência dos atos de seus empregados, deve-se aplicar predominantemente, a teoria da responsabilidade civil objetiva.

Destaca-se, portanto, em um primeiro momento, a teoria da responsabilidade civil objetiva pelo ato de terceiros, nos quais o empregador é considerado responsável pelo ato dos empregados a eles subordinados (quando o assédio moral é vertical), quando ocorre no ambiente laboral, de acordo com o que se encontra elencado no rol do artigo 932 inciso III do Código Civil. Neste diapasão, se um empregado ou preposto da empresa cometer um ato ilícito, decorrente de seu trabalho, causar dano a outrem, o empregador tem como responsabilidade ressarcir civilmente os danos morais ou patrimoniais causados a vítima (CORTES, 2020).

Por outro lado, também se verifica a aplicação da Teoria do Risco da Atividade ou Risco Criado, de forma que o empregador é obrigado a assumir os riscos iminentes trazidos por sua atividade, sendo o principal responsável por trazer reparação aos danos causados por seus empregados desde que seja em decorrência das atividades desenvolvidas, sem que haja necessidade de comprovação de culpa, de acordo com o que está colacionado no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Assim, podemos dizer que quando há assédio moral por parte de empregadores na mesma linha hierárquica dentro do ambiente organizacional, o empregador poderá ser responsabilizado civilmente, e, portanto, deverá indenizar a empregada vítima.

Responsabilidade Civil do Empregador que Comete Assédio Moral

Ainda não há normas expressas acerca da responsabilidade civil do empregador que comete atos ilícitos, fazendo com que haja um entendimento majoritário pela doutrina, estabelecendo que se trata de responsabilidade civil subjetiva, devendo, portanto, estar presente elementos como culpa ou dolo. Sem esquecer-se de citar a aplicação do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, sempre que houver possibilidade (PEREIRA, 2018, p. 101).

Assim sendo, não restam dúvidas que as agressões dos indivíduos que cometem assédio moral são configuradas como ato ilícito, sendo as principais condutas observadas humilhação, rispidez, gritos e isolamento por parte do empregador. Assim, resta claro a configuração dos danos físicos e psicológicos às vítimas, que quanto comprovadas podem ensejar responsabilidade civil.

Dano Moral

Como podemos observar, o assédio moral no ambiente laboral fere bens personalíssimos inerentes à vítima, tais como honra, integridade física e psicológica, bem como a dignidade, os quais não possuem apreciação econômica, porém, de acordo com o artigo 5º da Constituição Federal, é assegurado indenização moral em decorrência do dano moral e material sofrido pelas vítimas em virtude do assédio moral laboral.

Neste sentido, de acordo com os ensinamentos de Bittar (2008, p. 15), o dano pode ser configurado como dano ou lesão, ou ainda a redução do patrimônio, sofrido pelo indivíduo ofendido, no seu rol de valores assegurados pelo direito, seja em face de sua própria pessoa, seja em face de seus bens ou direitos, sendo considerada tanto a perda parcial como total destes elementos, ou da expressão inerente às estruturas pertencentes aos bens psíquicos, físicos, morais ou materiais.

Insta salientar, portanto, que o assédio moral no ambiente laboral resulta em inúmeros transtornos à saúde da vítima, seja ela física ou psicológica, trazendo resultados também para a empresa, que tem por obrigação reparar o dano, quando o mesmo for comprovado.

Assim sendo, infelizmente, para que uma organização implemente programas voltados à prevenção e erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho, significa dizer que o mesmo ocorre naquele ambiente, podendo trazer consequências negativas para a organização. Malgrado a resistência das organizações, bem como a pressão exercida pela

sociedade e sindicatos, é imprescindível que os diretores tomem medidas adequadas em prol da conscientização acerca da prevenção da ocorrência de assédio moral no ambiente organizacional e dos riscos que os mesmos podem trazer para os funcionários e para a própria empresa (ZORZO, 2020).

Assim sendo, é dever do empregador a responsabilidade de zelar pelo bem-estar de seus funcionários, evitando a implementação da gestão pelo medo em suas empresas, não tolerando assim a ocorrência de nenhum ato que possa vir ser entendido como assédio moral no ambiente laboral, fornecendo auxílio de forma eficiente as vítimas, bem como a adoção de um estilo consciente de liderança, uma vez que o assédio moral fere consideravelmente a dignidade do trabalhador, trazendo resultados na esfera física e psíquica da mesma, sendo, portanto necessário que o mesmo seja exterminado (ZORZO, 2020).

CONCLUSÃO

A partir de todo o estudo realizado para a confecção do presente trabalho, pode-se afirmar que o instituto do assédio moral é uma conduta antiga, porém mais discutida atualmente em virtude da maior divulgação sobre o assunto e a coragem das vítimas em denunciar o ocorrido. Tal fenômeno degenera o meio ambiente de trabalho além de acarretar grave violação à dignidade do empregado. No momento atual, em que se focalizam a hipercompetitividade e a agilização das atividades nas organizações, a perversidade que emerge no assédio moral tem assumido seus contornos mais fortes através do autoritarismo e da hierarquização. Observou-se como o assédio moral pode corromper as relações de trabalho, especialmente pela impunidade do assediador, causando um sentimento de impotência aos assediados e consequências físicas e psicológicas, que os atormenta mesmo após a rescisão do contrato de trabalho.

Muitas vezes a vítima continua trabalhando mesmo submetida a condições degradantes e estão adoecendo física e/ou psicologicamente. Nas últimas décadas do século XX, o assédio evidencia-se devido à redução de empregos, o crescente risco de desemprego e a ênfase na produtividade e competitividade, quando as relações de trabalho se tornam fragilizadas e estressantes.

O assédio moral vem sendo reconhecido como um fenômeno destruidor do trabalho, que reduz a produtividade, favorece o absenteísmo, a rotatividade e a demissão de empregados por desgaste psicológico e debilidade física. A legislação brasileira ainda está

atrasada em relação ao regramento do assédio moral. O Poder Legislativo deve acelerar a aprovação de lei específica sobre a matéria, concedendo aos empregados brasileiros uma proteção mais ampla contra os abusos psicológicos patronais e a degradação do ambiente de trabalho, além de disseminar o conhecimento de tal fenômeno. Urge definir as condutas consideradas assédio moral, capazes de causar lesão ao assediado, para que, numa eventual reclamação trabalhista possa ocorrer indenização compatível com os prejuízos, efetivamente, suportados pela vítima.

REFERENCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: Assédio moral no ambiente de trabalho - Âmbito Jurídico (ambitojuridico.com.br) Acesso em 14 de junho de 2021.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo , n. 123, p. 544-561, set. 2015.

BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade civil: teoria & prática**. Atual. Eduardo C. B. Bittar. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

BRASIL. Planalto. **Lei no 8080**, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em: 12 de junho de 2021.

BRASIL. PLANALTO **Consolidação das Lei do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 de junho de 2021.

BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 13 de junho de 2021.

BRASIL. Planalto. **Novo Código de Processo Civil (2015)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm Acesso em 12 de junho de 2021.

BRASIL. Planalto. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm Acesso em 14 de junho de 2021.

CANASIRO, Soraya, Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2006.

Marielle de Oliveira BRAGA; Ricardo Ferreira de REZENDE. **ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR**. JNT- Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2022. FLUXO CONTÍNUO. Ed. 35. V. 1. Págs. 310-327. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculadefacit.edu.br.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de Castro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CORTE, Matheus Henrique; PORTO, Gustavo Sene. O assédio moral no ambiente de trabalho. **ETIC-Encontro De Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498**, v. 16, n. 16, 2020.

DE FREITAS OLETO, Alice; PALHARES, José Vitor; DE PAIVA, Kely César Martins. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 8, n. 2, 2019.

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, 2019.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral – breves notas. São Paulo: **Revista LTr**, v. 71, n.1, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30.ed. São Paulo. Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Sônia A. C. M. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 8, n. 01, p. 13-20, 2020.