

As vertentes do assédio moral no ambiente de trabalho

Strengths of moral harassment in the work environment

Jackson Delfino Rodrigues

Acadêmico do 9º Período do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas

Alesson Bruno de Lima Silva

Acadêmico do 8º Período do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas

Uérlei Magalhães de Moraes

Mestre e Especialista em Direito do Trabalho. Professor Orientador do Centro Universitário São Lucas

DOI: 10.47573/aya.5379.2.94.5

RESUMO

O assédio moral é uma prática muito comum no ambiente laboral e violadora dos princípios protetivos do empregado. O estudo busca analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, notadamente nas empresas privadas, além de seus principais desdobramentos. No presente trabalho, será realizado um estudo visando conceituar o assédio moral e identificar suas principais condutas caracterizadoras, além do exame da legislação vigente voltada à proteção do trabalhador e dos ditames que permeiam a responsabilidade civil, em observância ao princípio da dignidade da pessoa humana. Por fim, será verificada a efetividade dos meios de proteção trazidos pela legislação brasileira ao trabalhador vítima do assédio por meio da análise de alguns julgados extraídos da Justiça do Trabalho. O estudo tem como base a pesquisa qualitativa de cunho descritivo. O trabalho possibilitou chegar à conclusão de que o assédio moral, apesar de não possuir um escopo jurídico único, é tratado como um ato atentatório à dignidade humana e apto a ensejar a responsabilidade civil pelos danos causados à vítima, devendo, no entanto, observar determinados requisitos para sua caracterização, seja de forma objetiva ou subjetiva. Verificou-se que, em regra, a justiça do trabalho exige a prática reiterada das condutas como requisito basilar.

Palavras-chave: assédio moral. trabalho. dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

Moral harassment is a very common practice in the work environment and violates the employee's protective principles. The study analyzes moral harassment in the work environment, notably in private companies, in addition to its main consequences. In, a study was carried out proposing the moral harassment and its presented behaviors, in addition to the worker of the legislation applicable to human protection, which permeate the civil liability, primarily responsible for the person. Finally, the judgment of the means of protection brought by Brazilian legislation to the victim of harassment through the Labor Court will be verified. The study is based on qualitative descriptive research. The work must reach the conclusion that moral harassment, despite not having a single legal scope, is treated as an act that threatens the victim, having civil liability for the damage caused to the victim, determined, however, the civil liability for damage done to the victim, determined. requirements for its characterization, either objectively or subjectively. It was found that, as a rule, labor justice requires the repeated practice of conduct as a basic requirement.

Keywords: bullying. job. dignity of human person.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma prática comum no ambiente de trabalho, abarcando uma série de condutas que representam uma situação de abuso vivida pelo empregado. Trata-se de uma agressão moral ou psicológica normalmente cometida pelo empregador em face do empregado, ou pelos próprios colegas de trabalho. Em regra, a prática do assédio moral tem o objetivo de discriminar o trabalhador ou de excluí-lo da organização o qual faz parte. Nesse condão, tal prática pode manifestar-se de diversas maneiras, desde isolamentos e indiferenças a agressões verbais explícitas, causando danos à saúde mental do trabalhador e podendo despertar episódios de

depressão, gerando, em determinados casos, atitudes suicidas.

À sombra da visão jurídica, não restam dúvidas de que o assédio moral enseja grave violação a diversos princípios constitucionais, como a dignidade humana, princípio basilar do ordenamento jurídico e garantidor da personalidade do indivíduo. Assim, dada a gravidade da prática do assédio moral em razão dos efeitos devastadores na vida do empregado, é importante analisar como a legislação pátria aborda e reprime essas condutas.

O presente trabalho tem o objetivo de analisar o assédio moral no ambiente laboral e tem como base a pesquisa qualitativa, buscando informações em artigos, livros e na legislação correlata. A pesquisa tem como base a forma exploratória, pois busca abordar o assédio moral no trabalho, um assunto muito comum que reflete negativamente na sociedade e tem consequências diretas na vida pessoal de muitos trabalhadores.

O primeiro tópico do presente estudo buscará conceituar o assédio moral e os tipos de assédio moral identificados pela doutrina majoritária. O segundo tópico fará uma análise acerca da dignidade humana e da responsabilidade civil no âmbito trabalhista, correlacionando tais institutos com o assédio moral no trabalho. Posteriormente, serão identificadas quais condutas caracterizam o assédio moral no trabalho com base na legislação pátria e na interpretação doutrinária sobre o tema.

Por fim, serão analisados casos concretos com base em acórdãos extraídos do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, os quais reconhecem a existência de assédio moral no trabalho, ou que julgam improcedente o que fora pleiteado nas reclamações trabalhistas em razão da ausência dos requisitos caracterizadores do assédio moral.

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Em linhas gerais, o conceito de assédio moral abarca o exercício de práticas abusivas para com a vítima, com o objetivo de desestabilizá-la emocional e profissionalmente. Segundo a Cartilha de Assédio moral e sexual elaborada pelo Conselho Nacional do Ministério Público (2016), o assédio moral pressupõe condutas reiteradas pelo agente, perdurando por vários dias ou meses.

Em regra, o assediador tem o objetivo de constranger a vítima e motivá-la a pedir demissão, remoção ou exoneração do cargo. O assédio também pode configurar-se visando o simples constrangimento da vítima perante seus colegas, como forma de punir a vítima em razão de suas opiniões e atitudes ou por pura discriminação.

A doutrina ainda subdivide o assédio moral em quatro principais categorias: assédio moral vertical descendente, assédio moral organizacional, assédio moral vertical ascendente e por fim o assédio moral horizontal. Assim, diferente do que se acredita, o assédio moral não precisa ser necessariamente cometido por um superior hierárquico: o importante é a presença de condutas reiteradas que submetam a vítima à humilhação, ridicularização e constrangimento. O assédio vertical descendente é aquele cometido pelo superior hierárquico, como o gerente ou chefe da repartição. Normalmente, o assédio se exterioriza quando o chefe se aproveita de sua condição e pressiona o subordinado a realizar uma tarefa que não faz parte de sua qualificação. Já o assédio moral organizacional acontece nos casos em que a própria organização expõe o

trabalhador a situações vexatórias e degradantes, como a competição agressiva entre os trabalhadores para cumprimento de metas.

O assédio vertical ascendente tem como vítima o profissional hierarquicamente superior e não é uma prática tão comum. Por fim, o assédio moral horizontal é realizado por trabalhadores de uma mesma hierarquia por meio de condutas semelhantes ao bullying ou do incentivo de um clima de competição entre eles.

Além dos já delimitados, existem outros tipos de assédio moral: o interpessoal e o organizacional. O assédio interpessoal é aquele praticado entre dois indivíduos, tendo como agressor uma pessoa determinada ou um grupo de pessoas. Já o assédio organizacional abarca a prática do assédio moral contra todos os funcionários da organização.

O assédio moral traz consequências práticas e emocionais para o trabalhador, comprometendo sua dignidade, suas relações afetivas e seu desempenho na organização. Os danos financeiros também são enxergados, tendo em vista que a vítima, se optar por se desvincular do emprego, pode ter dificuldades para encontrar um novo serviço em razão das inseguranças e traumas. Vale destacar que, conforme a Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público (2016), o assédio moral tem como alvo mais frequente mulheres e trabalhadores enfermos ou que sofreram acidente de trabalho.

Por fim, ressalta-se que o assédio moral não se confunde com as exigências profissionais de cada cargo, tão pouco com o aumento do volume de trabalho ou com o uso de mecanismos tecnológicos de gestão de pessoal, notadamente relacionados à análise da proatividade e aos resultados exigidos. Há uma grande diferença entre cobrar proatividade e resultado da organização e submeter o empregador a situações vexatórias e degradantes: a primeira prática deve ser incentivada e a segunda, reprimida.

DIGNIDADE HUMANA E RESPONSABILIDADE CIVIL

O princípio da dignidade da pessoa humana está positivado na Constituição Federal, especialmente no art. 1º, inciso III do referido diploma. A dignidade humana traduz o dever do Estado de garantir uma série de preceitos relacionados à subsistência mínima do indivíduo, alcançando não só a garantia da vida, da liberdade e da subsistência econômica, mas também a preservação dos direitos sociais, como o direito ao trabalho. O direito ao trabalho, abarcado na Carta Magna como um dos direitos sociais, isto é, garantidos à coletividade, abrange uma série de prerrogativas atreladas ao trabalhador, como o salário-mínimo, férias, jornada de trabalho e, acima de tudo, o exercício de um trabalho digno.

Em linhas gerais, o trabalhador da iniciativa privada tem seus direitos definidos na Carta Magna e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No âmbito dos agentes públicos, a Lei nº 8.112/90 rege a relação dos agentes públicos federais e suas disposições são comumente replicadas nas legislações estaduais. O presente estudo analisará necessariamente as relações trabalhistas regidas pela CLT.

A CLT prevê o princípio da dignidade humana para proteção dos direitos básicos do trabalhador, e serve de base interpretativa para os demais princípios aplicáveis à relação trabalhista, como o princípio protetivo, o qual insere o empregado como parte mais fraca da relação

contratual, atribuindo-lhe uma série de prerrogativas judicial e extrajudicialmente. Sobre esse assunto, Francisco (2018, p. 73) afirma o seguinte:

Como podemos perceber tanto no meio ambiente de trabalho, no meio sociocultural a discriminação deve ser combatida, pois toda pessoa humana deve ser vista e reconhecida como cidadão, com amplos direitos e garantias, que lhe dão a possibilidade para realizar seus anseios essenciais, sua subsistência, sua dignidade, não só pelo motivo de estar amparado pela lei, mas sim, deve ser valorizado e respeitado diariamente.

Assim, no âmbito laboral, o princípio da dignidade humana é sempre acionado quando se verifica potenciais danos ao trabalhador. Nesse condão, a prática do assédio moral viola concretamente a dignidade humana, uma vez que causa danos à saúde física e psíquica do indivíduo, ultrapassando a seara patrimonial, e sua caracterização enseja a responsabilidade civil do agente.

Para o completo entendimento da responsabilidade civil decorrente de prática de assédio moral, devem ser alinhados alguns pontos principais que permeiam o conceito de ato ilícito: culpa, dano, prejuízo, necessidade de reparar e responsável pela reparação. Marton *apud* Dias define a responsabilidade “como a situação de quem, tendo violado uma norma qualquer, se vê exposto às consequências desagradáveis decorrentes dessa violação, traduzidas em medidas que a autoridade encarregada de velar pela observação do preceito lhe imponha (1995, v.1, p.3)”.

Desta maneira, pode-se concluir que existindo pressupostos específicos para configuração do assédio moral, bem como a responsabilidade civil do agressor, é garantida à vítima a reparação do dano causado. Todavia, o tema mencionado merece ser estudado com perspicácia, tendo em vista que ele assume papel primordial nas demandas indenizatórias ajuizadas em face de empresas e prepostos.

O documento ensejador da responsabilidade civil é o código Civil de 2002 e seus artigos específicos. Parte da doutrina aduz que a denominada Teoria do Risco da Atividade é a aplicada no âmbito do Direito do Trabalho. A teoria supra está prevista no artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 2002, online) que aduz o seguinte:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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

A teoria do risco da atividade abarca a responsabilidade objetiva do empregador, e deve ser aplicada nos ditames do princípio da proteção, responsável por inserir o trabalhador como parte vulnerável da relação contratual. Todavia, a responsabilidade objetiva não é em casos específicos, não sendo a regra. De forma geral, a responsabilidade do empregador por dano causado ao empregado necessita da comprovação de culpa ou dolo, nos ditames da responsabilidade civil subjetiva.

Quanto à responsabilidade civil subjetiva, se comprovada a prática de assédio moral por parte do empregador, tem-se a presença de ato ilícito cometido por ação, e conseqüentemente o primeiro requisito caracterizador da responsabilidade civil. Em segundo lugar, o dano sofrido pela vítima alcança não só sua honra e dignidade, mas também aspectos físicos e psicológicos.

Quanto ao dano, Soares (2006, p. 10) afirma o seguinte:

Na maioria dos casos de assédio moral cometido pelo empregador contra um de seus trabalhadores, resta visível a ocorrência de um ato ilícito doloso, vez que o empregador visa a atingir o empregado, a destruí-lo, no intuito de fazer com que este peça demissão. Fica clara a intenção do empregador de minar a autoestima e a dignidade do assediado, não havendo dúvidas acerca da ocorrência de um dano face à efetivação de um ato ilícito, de forma que deve o empregador ser responsabilizado civilmente.

O terceiro elemento caracterizador da responsabilidade civil é o nexo causal: comprovada a relação entre o dano sofrido e a conduta ilícita, tem-se o dever de indenizar. A legislação pátria também traz outra hipótese ensejadora da responsabilidade civil: o abuso de direito, disciplinado no art. 187 do Código Civil:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O referido dispositivo também pode ser aplicado nos casos de assédio moral, uma vez que o empregador, ao exercer seu poder diretivo, pode exceder os limites de sua atuação e usar de suas atribuições para constranger seu subordinado. Cumpre destacar que o Código Civil também traz a responsabilidade do empregador em seu art. 932, inciso III, deixando claro que é responsável pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”

Ressalta-se ainda que a responsabilidade civil pela prática de assédio moral não comporta a modalidade culposa, tendo em vista que o assediador, ao praticar tal ato, busca ferir reiteradamente a honra e a dignidade da vítima. Por outro lado, é admitida a modalidade culposa quando o empregador, ciente da ocorrência de assédio moral no trabalho, se mantém inerte, pois deixa de cumprir suas obrigações básicas legalmente estabelecidas.

Assim, se o ato for emanado do empregador, tem-se a responsabilidade civil subjetiva, devendo o empregado, na reclamação trabalhista, comprovar o elemento subjetivo (dolo) por parte do agente. De outro modo, se o ato for praticado por outro subordinado, a empresa responderá de forma objetiva, tendo em vista que o empregador responde pelos atos de seus empregados quando realizados no exercício de suas profissões, em observância aos artigos 932 e 933 do Código Civil.

CONDUTAS CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A Doutrina e Jurisprudência brasileiras há muito se manifestam sobre as condutas caracterizadoras do assédio moral no ambiente laboral, reproduzindo conceitos claros quanto a definição das condutas passíveis de punição, bem como da aplicação de medidas de responsabilização civil e penal do agente praticante do ato.

A legislação nacional vem tratando do tema em diversas leis, tais como o artigo 483 da CLT, artigos 186, 187, 927 e seguintes do Código Civil de 2002, todos relacionados aos direitos do trabalhador. Quanto ao tema, é importante transcrever o art. 483 da CLT, que aduz o seguinte:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943, online).

Da leitura do dispositivo supra, nota-se que as condutas caracterizadoras do assédio moral vão desde práticas manifestamente abusivas, até ofensas físicas. Ressalta-se que o artigo 483 permite a rescisão indireta do contrato de trabalho, por iniciativa própria do trabalhador, sendo a causa da rescisão exclusivamente a conduta emanada pelo empregador. Importante ressaltar que o referido artigo elenca um rol exemplificativo de práticas caracterizadoras do assédio moral.

Em que pese a ausência de uma legislação unificada tratando do assédio moral, é possível verificar leis esparsas, estaduais e municipais, além de trechos da CLT e da Constituição Federal responsáveis por analisar o assédio moral. Contudo, visando possibilitar um melhor entendimento acerca do tema, tanto a doutrina quanto diversos estudiosos do ramo buscam definir o assédio moral e suas principais manifestações práticas. Soares e Duarte (2014) apontam que é imprescindível à caracterização do assédio moral a existência de conduta abusiva por parte do empregador. A conduta abusiva pode manifestar-se por meio de gestos humilhantes, rigor excessivo, desprezo etc.:

O assédio moral pode decorrer de qualquer conduta abusiva, seja por meio de comportamentos, gestos, palavras, atos, escritos, os quais possam trazer dano à personalidade, integridade física ou psíquica, ou ponha em perigo o emprego ou ambiente de trabalho. Como consequência, pode gerar uma diminuição na produtividade, devido aos danos psicológicos ao assediado, o que pode acarretar também um aumento nas faltas ao trabalho, tendo em vista que, para a vítima, trabalhar passa a significar uma tortura (SOARES; DUARTE, 2014, p. 6).

Os autores apontam que a conduta é manifestamente repetitiva, ou seja, as humilhações são contínuas e causam um verdadeiro terror psicológico ao trabalhador. A repetição de tais condutas gera no empregador a vontade de demitir-se ou de se afastar do trabalho. Ademais, levando em consideração que o assédio moral é comumente cometido contra mulheres e trabalhadores enfermos, são comuns as seguintes condutas:

Ridicularizar o enfermo e sua doença; Controlar as consultas médicas; Substituir o posto do servidor, estagiário ou terceirizado em licença médica, a fim de constrangê-lo em seu retorno, quando, muitas vezes, o substituto é deslocado sem necessidade, apenas evidenciando a ausência do colega; Estimular a discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os, sem necessidade, em locais diferentes dos colegas; Colocar o servidor, estagiário ou terceirizado em local sem função alguma; Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho; Dificultar entrega de documentos à concretização de perícia médica; Ameaçar, insultar, isolar; Restringir o uso do banheiro; Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas; Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino; Ser hostilizado por colegas por

se tornar mais produtivo; Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual (MPF, 2016, p. 16).

Outras atitudes que expressam o assédio moral são as de retirar a autonomia do trabalhador ou contestá-lo frequentemente sobre suas decisões, sobrecarregar o trabalhador e atribuir-lhe uma série de tarefas impossíveis de serem resolvidas num curto período de tempo, espalhar boatos com o objetivo de prejudicar a honra do empregado na organização, ironizar suas opiniões e fazer comentários acerca de suas características físicas e inseguranças, etc.

Como bem apontado na introdução do presente trabalho, o assédio moral é constantemente utilizado pelas empresas como forma ilegal de aumento da produtividade e do cumprimento de metas no ambiente laboral. Trata-se, assim, de atos caracterizadores da denominada administração por estresse, comumente utilizada em determinadas áreas laborais, como no ramo do telemarketing.

CASOS CONCRETOS ENVOLVENDO A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Citações favoráveis de julgamento

Neste tópico serão analisados casos concretos em que a justiça trabalhista decidiu de forma favorável a reclamante, por ter sofrido com assédio moral. Os julgados foram extraídos do sítio eletrônico do Tribunal Regional da 14^a Região - TRT14. Para fins de melhor análise, o estudo elencou três acórdãos. Vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Caracteriza-se o assédio moral por meio de comportamentos reiterados do empregador ou seus prepostos para com seus empregados, que evidenciem ofensa, constrangimento, humilhação, hostilidade, agressividade verbal e homofobia, buscando inferiorizar a vítima, implicando, por conseguinte, em dano à dignidade do empregado. Assim, considerando que no caso dos autos, logrou êxito o Reclamante em comprovar tais condutas contra si, impõe-se manter a sentença que deferiu o pedido do Autor de indenização por dano moral decorrente de assédio moral. Recurso ordinário desprovido. (TRT da 14.^a Região; Processo: 0000453- 50.2018.5.14.0001; Data da Publicação: 10-07-2020; Órgão Julgador: GAB DES FRANCISCO JOSÉ PINHEIRO CRUZ - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): FRANCISCO JOSE PINHEIRO CRUZ)

No caso em apreço, os magistrados compreenderam que as provas trazidas nos autos foram suficientes para a comprovação da prática de assédio moral. Alegaram também que, como já apontado no estudo, o assédio moral pressupõe condutas reiteradas que vão desde ações hostis até a prática de homofobia, condutas essas que violam de forma direta a dignidade do trabalhador.

Os julgados seguintes, também favoráveis aos reclamantes, foram assim ementados:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. ALEGAÇÃO DE ATOS ASSEDIANTES. CONDUTA INTIMIDATÓRIA E COBRANÇA EXCESSIVA. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SUPERIOR HIERÁRQUICO. PROVA HÁBIL A JUSTIFICAR A INDENIZAÇÃO IMATERIAL. O assédio moral decorre de práticas abusivas do empregador, de forma reiterada, deteriorando o ambiente laboral e desestabilizando psicologicamente o trabalhador, por meio de constrangimentos e humilhações capazes de ofender os seus direitos personalíssimos. Alegado pela parte autora a ocorrência de assédio moral por superiores hierárquicos no curso do pacto laboral, e confirmada a alegação pela prova oral, é devido o pleito de indenização por dano moral. (TRT da 14.^a Região; Processo: 0000649-07.2020.5.14.0403; Data da Publicação: 10-09-2021; Órgão Julgador: GAB DES SHIKOU SADAHIRO - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): SHIKOU SADAHIRO)

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO. O assédio moral decorre de práticas abusivas do empregador, de forma reiterada, deteriorando o ambiente laboral e desestabilizando psicologicamente o trabalhador, por meio de constrangimentos e humilhações capazes de ofender os seus direitos personalíssimos. O ônus de provar assédio moral pertence ao autor (art. 818 da CLT c/c art. 373 do CPC). Desincumbindo-se o autor de provar que o tratamento dispensado desrespeitou as regras para um ambiente de trabalho íntegro e hígido, deve ser deferida indenização por assédio moral, utilizando-se de critérios razoáveis e proporcional ao dano para efeito de fixação da reparação imaterial. (TRT da 14.ª Região; Processo: 0000018- 62.2021.5.14.0004; Data da Publicação: 04-03-2022; Órgão Julgador: GAB DES SHIKOU SADAHIRO - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): SHIKOU SADAHIRO).

Os dois últimos julgados a serem analisados evidenciam que os reclamantes comprovaram a ocorrência de assédio moral. Enquanto no primeiro as práticas abusivas decorriam de cobrança excessiva e de condutas intimidatórias, o segundo julgado apontava o dever do reclamante de comprovar a ocorrência do assédio moral. Trata-se, portanto, da utilização da responsabilidade civil subjetiva, já explicada anteriormente.

Levando em consideração que a responsabilidade civil subjetiva exige a comprovação do elemento subjetivo, o reclamante pode valer-se de quaisquer meios de prova admitidos, como a prova testemunhal e documental. A leitura do inteiro teor dos julgados acima possibilitou concluir que os magistrados são bastante criteriosos com a análise dos requisitos que caracterizam o assédio moral, dada a gravidade dessa conduta.

Verifica-se que nos casos em apreço a configuração do assédio moral exigiu o preenchimento de alguns requisitos, bem como a prova de sua ocorrência. Portanto, para que o assédio moral seja reconhecido e indenizável, é imprescindível que o reclamante demonstre a presença de requisitos objetivamente definidos.

Citações desfavoráveis de julgamento

Indo de encontro aos julgados favoráveis aos reclamantes, o presente trabalho pesquisou duas decisões que não reconheceram a prática de assédio moral. Diferente do que se imagina, não é fácil comprovar a ocorrência de assédio moral, sendo necessária a utilização de todos os meios de prova legalmente admitidos. Os acórdãos seguintes, desfavoráveis aos empregados, também foram extraídos do sítio eletrônico do TRT-14 e foram publicados no ano de 2021. Vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE SITUAÇÕES REPETITIVAS DE HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO SOBRE O EMPREGADO. AUSÊNCIA. IMPROVIMENTO. O assédio moral no ambiente de trabalho é figura jurídica que acontece quando o trabalhador é exposto a situações de humilhação e constrangimento, de maneira repetitiva e prolongada, as quais implicam gravosos reflexos na sua vida, não só profissional, porquanto o abalo psíquico daí advindo é de tamanha potencialidade que chega a transcender o ambiente laboral, estendendo-se na vida social e pessoal do indivíduo. Não comprovado, no presente caso, conduta repetitiva do empregador caracterizada pela diminuição, humilhação ou constrangimento do empregado, nega-se provimento ao apelo obreiro. (TRT da 14.ª Região; Processo: 0000249-93.2020.5.14.0402; Data da Publicação: 14-09-2021; Órgão Julgador: GAB DES SOCORRO GUIMARÃES – SEGUNDA TURMA; Relator(a): SOCORRO GUIMARÃES)

No julgamento do Recurso Ordinário proposto pelo reclamante, os magistrados entenderam que não foi comprovada a conduta repetitiva do empregador, requisito básico para a configuração do assédio moral. Nesse condão, a pretensão do reclamante foi julgada improcedente, razão pela qual não foi reconhecida a responsabilidade civil e consequentemente o direito à

indenização. No acórdão, verificou-se que a necessidade de reiteração é justificada pelas consequências a longo prazo observadas.

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL E ASSÉDIO MORAL. PROVAS INSUFICIENTES. Considerando a inexistência de prova suficiente do ventilado assédio moral praticado pelos representantes do reclamado, quer pela suposta prática de perseguição pela gerência, quer pela ventilada cobrança excessiva; e, por fim, a conclusão pericial, corroborada pelo conjunto probatório, acerca da inexistência denexo causal/concausal da moléstia diagnosticada na reclamante com o trabalho executado no reclamado, não deve ser alterada a sentença quanto à improcedência dos pedidos de indenização por danos materiais e morais. (TRT da 14.^a Região; Processo: 0000777-69.2020.5.14.0001; Data da Publicação: 10-12-2021; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): SHIKOU SADAHIRO)

O segundo e último julgado trazido à baila retrata que o reclamante não trouxe um conjunto probatório suficiente para caracterizar a prática de assédio moral. Considerando novamente que o ônus da prova pertence ao autor e observando a responsabilidade civil subjetiva, tendo em vista que a suposta prática de assédio moral adivinha dos representantes do reclamado, a não comprovação do assédio moral não enseja a responsabilidade civil.

Um ponto a ser discutido acerca do último julgado é que, analisando o inteiro teor, verificou-se que o reclamante fundamentou o assédio moral por meio de suposta perseguição pela gerência e pela cobrança excessiva. Quanto à alegação de cobrança excessiva, o reclamante deve possuir a prova inequívoca de sua ocorrência, seja por meio de prova testemunhal ou de outros meios de prova que demonstrem que o trabalhador se encontrava sobrecarregado com o único objetivo de prejudicar seu desempenho no trabalho, e não por motivos necessariamente originados da função por ele exercida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é visto por muitos doutrinadores como um câncer social, pois seus desfechos não se estreitam apenas nesta situação de vínculo empregatício, mas comumente na vida pessoal do trabalhador. Diante de todo o exposto no estudo, é possível concluir que os instrumentos de obtenção do assédio moral são incontáveis, podendo variar conforme o contexto, dependendo da estratégia utilizada pelo agressor e da ofensa que ele pretende apregoar.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou compreender a ocorrência do assédio moral no ambiente laboral e suas consequências ao empregado. Verificou-se que o reconhecimento do assédio moral exige que a conduta praticada seja reiterada, podendo advir não só do superior hierárquico, mas também de um colega de trabalho, a depender da modalidade de assédio moral cometida. Todavia, independentemente da forma de assédio, tal prática viola a honra subjetiva e a dignidade humana do empregado, trazendo-lhes prejuízos de ordem patrimonial, física e psicológica.

Diferente do assédio sexual, que é considerado crime no ordenamento jurídico pátrio, o assédio moral não é diretamente abordado em legislação específica. Assim, seu estudo permeia a análise doutrinária e jurisprudencial, além de leis esparsas concernentes à responsabilidade civil e aos princípios constitucionais. De maneira geral, a responsabilidade civil decorrente do assédio moral é subjetiva nos casos em que a conduta advém do próprio empregador, atribuindo-se o ônus da prova ao reclamante.

Os casos de responsabilidade civil objetiva são específicos, utilizados apenas quando o assédio moral é cometido por outro empregado. Assim, tem-se a responsabilidade objetiva da empresa, que responde pelos danos causados pelos empregados, nos ditames do Código Civil. A discussão acerca da responsabilidade civil também atinge seus requisitos básicos: ilicitude, dano, e nexa causal. A ilicitude advém da própria conduta de constranger e humilhar a vítima, enquanto o dano abarca os efeitos práticos do assédio na vida do empregado. O nexa causal nada mais é do que a demonstração de que determinada conduta causou danos à vítima, seja ele de ordem patrimonial, física ou psíquica.

Levando em consideração o princípio da dignidade humana, bem como o princípio protetivo aplicável nas relações laborais, é possível compreender que as decisões judiciais devem sempre buscar a garantia dos direitos do trabalhador, visto que é a parte mais vulnerável da relação jurídica. Todavia, para que seja reconhecida a responsabilidade civil e o dever de indenizar, é imprescindível a análise minuciosa das provas trazidas nos autos, seja nos casos de responsabilidade objetiva ou quando o ônus da prova for do reclamante.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Cartilha: Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 abr. 2022. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 02 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2022. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 02 abr. 2022.

DUARTE, B.H. SOARES. F. de C. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. R. Fórum Trabalhista – RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em 03 abr. 2022.

FRANCISCO. M.R. Assédio Moral, a afronta à dignidade da pessoa humana no ambiente laboral: possíveis prevenções. Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha. Marília, 2018. Disponível em: https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1751/Disserta%20a7%20a3o_Marcelo%20Rodrigues%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 02 abr. 2022.

SAMPAIO. J.A. Assédio moral e a responsabilidade civil nas relações de emprego. Faculdade baiana de Direito. Salvador, 2018. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Jamile%20Antar%20Sampaio%20-%20P%C3%B3s.pdf>. Acesso em 05 abr. 2022.

SOARES. F. de C. Responsabilidade Civil em face do assédio moral no trabalho. 2006. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15#:~:text=Mesmo%20diante%20de%20um%20ato,consequir%20repara%C3%A7%C3%A3o%20por%20danos%20morais>. Acesso em 02 abr. 2022.

TRT-14. Processo: 0000453-50.2018.5.14.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. Data da Publicação: 10-07-2020; Órgão Julgador: Gab Des Francisco José Pinheiro Cruz - Primeira Turma; Relator(A): Francisco Jose Pinheiro Cruz.

TRT-14. Processo: 0000649-07.2020.5.14.0403. Recurso Ordinário Trabalhista. Data da Publicação: 10-09-2021; Órgão Julgador: GAB DES SHIKOU SADAHIRO - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): SHIKOU SADAHIRO.

TRT-14. Processo: 0000018-62.2021.5.14.0004. Recurso Ordinário Trabalhista. Data da Publicação: 04-03-2022; Órgão Julgador: GAB DES SHIKOU SADAHIRO - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): SHIKOU SADAHIRO.

TRT-14. Processo: 0000249-93.2020.5.14.0402. Recurso Ordinário Trabalhista. Data da Publicação: 14-09-2021; Órgão Julgador: GAB DES SOCORRO GUIMARÃES – SEGUNDA TURMA; Relator(a): SOCORRO GUIMARÃES.

TRT-14. Processo: 0000777-69.2020.5.14.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. Data da Publicação: 10-12-2021; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): SHIKOU SADAHIRO.