



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ  
FACULDADE DE DIREITO  
2020**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ABORDAGEM  
SOBRE A SISTEMÁTICA PROBATÓRIA FRENTE À HIPOSSUFICIÊNCIA DO  
EMPREGADO**

*Rita de Cássia Ferreira da Silva: [ritaferreira27maio@gmail.com](mailto:ritaferreira27maio@gmail.com)<sup>1</sup>*

*Missael Pinto Zampier: [zampiermissael@gmail.com](mailto:zampiermissael@gmail.com)<sup>2</sup>*

**RESUMO:** A presente pesquisa busca traçar relevantes considerações a respeito do assédio moral no trabalho, considerado uma das mais violentas formas de agressão na atualidade, muito embora sua ocorrência é identificada há longos anos no ambiente laborativo. Para tanto, o estudo faz uma análise acerca dos sujeitos do contrato de trabalho, destacando suas características e a figura do poder patronal. Abordou-se a figura do assédio moral no ambiente laboral, apresentando seus elementos caracterizadores, modalidades e consequências que tal prática pode trazer na vida do assediado e no contrato de trabalho, tais como a esfera de responsabilização do assediador e a figura da constatação do dano moral. Por fim, foram demonstradas as possíveis dificuldades que o empregado assediado encontra para comprovar a existência do fato gravoso, gerando, na grande maioria das vezes, prejuízos ainda maiores à vítima na esfera processual, tendo em vista as peculiaridades deste tipo de conduta por parte do causador do dano.

**Palavras-chave:** contrato de trabalho; poderes do empregador; assédio moral; ônus da prova; hipossuficiência

**ABSTRACT:** This research seeks to outline relevant considerations regarding bullying at work, considered one of the most violent forms of aggression today, even though its occurrence has been identified for many years in the work environment. To this end, the study analyzes the subjects of the employment contract, highlighting their characteristics and the figure of the employer. The figure of moral harassment in the work environment was approached, presenting its characterizing elements, modalities and consequences that such a practice can bring to the harassed person's life and the employment contract, such as the harassment sphere of responsibility and the figure of the damage finding moral. Finally, the possible difficulties that the harassed employee encounters to prove the existence of the serious event were demonstrated, generating, in most cases, even greater losses to the victim in the procedural sphere, in view of the peculiarities of this type of conduct on the part of the causing the damage.

**Keywords:** employment contract; employer's powers; bullying; burden of proof; hyposufficiency

---

1 Bacharel em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá/MG.

2 Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC).

Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG.

## INTRODUÇÃO

Existente desde as primeiras relações de trabalho, o assédio moral é uma conduta antiga e ocorre de forma silenciosa, mas com graves consequências para a vítima, que se vê humilhada e desestabilizada pelo comportamento adotado por alguma pessoa ou grupo, através de seus comportamentos, gestos e atos escritos.

Em um amplo sentido, o assédio ocorre através de ações intimistas, visando alguma promoção ou em decorrência de ameaça desonrosa.

O estudo tem o intuito de refletir sobre assédio moral nas relações de trabalho, seus sujeitos, elementos e características, abordando as consequências acarretadas à vítima, bem como os mecanismos de prevenção e reparação cabíveis nesta situação.

A pesquisa se desenvolveu em quatro capítulos. O primeiro capítulo discorre sobre conceitos e características da relação de emprego, seus sujeitos, o empregado e o empregador, destacando os poderes deste último no contrato de trabalho, explicitando suas modalidades.

O segundo capítulo aborda, inicialmente, traços históricos sobre o assédio moral, definindo o que seja assédio moral, seus elementos e tipificação, descrevendo seus elementos caracterizadores e condutas.

O terceiro capítulo aborda as principais consequências do assédio moral nas relações de trabalho, a legislação aplicável ao tema, os elementos necessários para a atribuição de responsabilidade ao assediador.

O quarto e último capítulo apresenta a problemática existente quanto à questão envolvendo a identificação dos elementos caracterizadores do dano, destacando as dificuldades encontradas pelo empregado vítima do assédio moral em comprovar o fato delituoso.

Para a construção deste estudo foi utilizado o método de abordagem qualitativo, objetivando a interpretação da figura do assédio moral e seus desdobramentos, com a atribuição de significados específicos. Para a coleta de dados utilizou-se do procedimento bibliográfico, com consultas à legislação, doutrinas, pesquisas na internet, revistas, notícias e artigos online.

## **1. BREVES NOTAS SOBRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E PODERES DO EMPREGADOR**

Após a Revolução Industrial, o surgimento de tecnologias e avanços promoveram uma série de alterações comportamentais em toda sociedade, gerando inclusive, conflitos entre as classes operárias e patronais. Daí, pois, o surgimento das primeiras normas reguladoras da relação de emprego.

Ensina Amauri Mascaro Nascimento (2000) que as primeiras normas de proteção aos interesses dos trabalhadores passaram a criar direitos e a regular as relações de trabalho.

No Brasil, o governo de Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cuja competência e responsabilidade tinham por objetivo regular, disciplinar e fiscalizar os assuntos referentes à relação de trabalho, instituindo a Carteira de Trabalho, as férias, as convenções coletivas de trabalho, salário-mínimo, passando o Estado a interferir profundamente na economia e nas relações de trabalho (MORAES FILHO, 2006).

Caracterizada por uma prestação essencial centrada na obrigação de fazer, preceitua Bento Herculano Duarte (1998. p.149) que a

Relação de trabalho é uma situação vista de modos diferentes; uma relação de organização jurídico-social na qual não há troca de bens ou valores patrimoniais, mas sim um homem comprometendo-se a si próprio; simples relação de ocupação, duradoura e permanente, de origem não-contratual, não enquadrável no direito obrigacional como simples processo de fato que é, para o qual a coincidência da vontade dos participantes não é decisiva; relação entre um membro jurídico pessoal e a comunidade de exploração, fundamentada pela sua incorporação ou inclusão nessa comunidade, pressupondo, todavia, um certo acordo de vontades sem força suficiente para transformá-la em contrato; relação jurídica criadora de obrigações que pode nascer independentemente da existência de um contrato; conjunto de direitos e obrigações que derivam para os trabalhadores e patrões do simples fato da prestação de serviços; o ato condição que qualifica o assalariado.

A relação de trabalho possui em seu bojo os elementos de bilateralidade, na qual um dos sujeitos é pessoa física, com exercício não eventual, oneroso e de subordinação, visando direitos e obrigações a ambas as partes, devidamente regulados por um Contrato de Trabalho.

Definido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), em seu art. 442, o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.”

Para entender a relação de trabalho é necessário distinguir o que representa cada um de seus sujeitos e a definição de ambos pela CLT.

## 1.1 Empregador

O referido diploma legal dispõe em seu art. 2º, o conceito de empregador com a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

José Cairo Júnior (2015, p. 361) conceitua empregador sendo [...] a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviços do obreiro. Celebrado o contrato de trabalho, o empregador assume a obrigação principal de pagar salários ao trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943) em seu art. 2º, parágrafos 1º e 2º preceitua:

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (CLT, texto digital). § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (CLT, texto digital)

Destarte, empregador é o tomador de serviços, podendo ser empresa individual ou coletiva, pessoa física, entidade filantrópica ou outra, que receba e controle a prestação pessoal dos serviços.

Octávio Bueno Magano (1992) ensina que empregador é toda entidade que se utiliza de trabalhadores subordinados.

Neste sentido, ensina Luciano Martinez (2014), que suas principais características são: a despersonalização e a assunção dos riscos da atividade desenvolvida.

Considera-se despersonalização do empregador o elemento que permite que haja a modificação do empregador, sem prejuízo da manutenção do contrato de trabalho e dos direitos do empregado. (ROMAR, 2013, p. 179).

Já com relação às atividades desenvolvidas pela empresa, Maurício Godinho Delgado (2014, p. 419), ensina que o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.

Ainda no desenvolvimento de suas atividades e funções, o empregador possui o que se denomina poder patronal, ou seja, poder de direção, fundamentado no art. 2º, caput da

CLT, cujos aspectos se dividem em poder de organização, o poder de fiscalização e o poder disciplinar, conforme instrui Luciano Martinez (2014, p. 244 e 245).

O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. [...] esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

A relação entre empregado e empregador deve observar os direitos de ambos, limitando o poder do empregador, que deve se atentar aos direitos da personalidade, aos efeitos do contrato de trabalho e à dignidade do trabalhador.

## 1.2 Empregado

O artigo 3º, da CLT (Brasil, 1943) considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Luciano Martinez (2014, p. 191) ensina que o empregado aparece como sujeito prestador de serviço e acrescenta:

[...] aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salários; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso.

O conceito se afirma com Cairo Júnior (2015, p. 269) quando enfatiza que:

“o empregado representa, assim, o contratante que assume uma obrigação principal de fazer, mais precisamente de prestar serviços, qualificados pela pessoalidade, não-eventualidade, por conta alheia e mediante remuneração”.

Deste modo, afirma-se que são características específicas do empregado: a) pode ser empregado somente pessoa física ou natural; b) o serviço deve ser prestado pessoalmente pelo empregado; c) a prestação do serviço é contínua; d) existe uma subordinação do empregado com o empregador; e) existe sempre uma remuneração sobre os serviços prestados.

Na relação de emprego, o empregador assume os riscos da atividade econômica, sendo que detém os poderes empregatícios, enquanto o empregado encontra-se subordinado juridicamente ao contrato.

O empregado deve ser respeitado em sua integralidade, mesmo considerando que deva se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins a que se propõe alcançar, cujo

trabalho é um dos fatores de produção, colocado à disposição do empregador mediante o contrato de trabalho.

## **2. O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DO TRABALHO E SUAS PECULIARIDADES**

Com a globalização e as transformações decorrentes do capitalismo e do crescimento do mercado de trabalho, nascem também certos excessos nas relações de trabalho.

Longe de crer que tal realidade seja recente, tem-se a consciência de que, desde as primeiras relações de trabalho, nos longínquos idos da humanidade, ocorreram também os excessos.

Robson Zanetti (2018) define assédio moral como um conjunto de ações e práticas reiteradas, de comportamento abusivo, por meio de gestos, palavras e atitudes, executado por um indivíduo ou grupo de pessoas, dentro do ambiente de trabalho durante a jornada laborativa, ofendendo a dignidade e a integridade física do trabalhador. Embora possua um vasto sentido, o termo assédio, segundo Garrido (2002, p16) compreende “diferentes comportamentos de perseguição ao longo do tempo; esta perseguição é vivida pela vítima como uma ameaça, e é potencialmente perigosa”.

Os direitos fundamentais asseguram ao homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. No assédio moral, as atitudes do agente violam os direitos da personalidade da vítima, garantidos pela Constituição Federal (Brasil, 1988) em seu artigo 5º, III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

Desse modo, assim que a pessoa adquire a personalidade, é assegurado a ele que seus direitos fundamentais não sejam violados por terceiros.

Em seu texto “A violência perversa do cotidiano”, a Dra. Marie France Hirigoyem preceitua 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 emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEM, 2010, p.65)

O assédio no ambiente de trabalho é uma das formas mais ultrajantes que constroem o trabalhador, acontecendo na maioria dos casos silenciosamente e sem a

presença de testemunhas, e afetando moralmente e psicologicamente suas vítimas, estas em seu maior porcentual as mulheres.

Destarte, gera inúmeros reflexos na saúde do assediado, constituindo uma afronta ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, considerando as consequências psicológicas e sociais na vítima do assédio, bem como o posicionamento jurídico acerca da responsabilização do agente assediador.

## **2.1 Caracterização do Assédio Moral**

Considerado como uma prática abusiva, que traz reflexos à saúde física, mental e/ou psicológica do assediado, o assédio moral nas relações de emprego, mais especificamente, é um dos problemas mais sérios da sociedade atual.

Embora sempre presente no exercício laborativo das sociedades, atualmente vem sendo discutido nas academias e tribunais, buscando-se definir conceitos, características e consequências.

Nas palavras da Exma. Min. do Tribunal Superior do Trabalho -TST, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (in Rev. TST, vol. 73, n. 2, abr/jun 2007, p. 31):

O assédio moral se configura pela insistência impertinente, com propostas, perguntas ou pretensões indevidas. Resulta de um conjunto de atos, não perceptíveis pelo lesado como importantes em um primeiro momento, mas que, na sequência, unidos, destinam -se a expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. Identifica-se na ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constrangem e desestabilizam o trabalhador, afetam a auto-estima e a própria segurança psicológica, causando estresse ou outras enfermidades.

Considerando a legislação brasileira quanto ao Assédio moral no âmbito laboral, ensina Alkimin (2013, p. 42), que para identificar o que seja assédio moral, necessário destacar que seus elementos caracterizadores são: a) sujeito ativo (assediador) - empregado ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; b) sujeito passivo (vítima assediado) – empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado; c) conduta degradante; d) reiteração e sistematização da conduta; d ) consciência do agente.

## **2.2 Modalidades do Assédio Moral**

Existem alguns tipos de assédio moral no trabalho, mas independentemente da modalidade de assédio sofrida pela vítima, seus efeitos podem ser avassaladores. O assédio moral afeta a integridade psíquica e física de uma pessoa, prejudicando seu convívio com as pessoas e até mesmo, seu desempenho laboral.

O assédio moral vertical descendente é o mais comum, praticado por um superior contra seu subalterno, desqualificando-o perante seus demais colegas, seja por ações, atividades ou palavras.

O assédio moral vertical ascendente, menos comum, ocorre quando algum subordinado ou um grupo pratica o assédio moral contra o chefe.

O assédio moral horizontal ou paritário é aquele entre colegas, quando um grupo ou um indivíduo isola e assedia outro indivíduo ou grupo, do mesmo nível hierárquico.

Em quaisquer das modalidades, as condutas são abusivas e visam a afetar o estado psicológico da vítima, com danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica.

Práticas como essas são muito comuns no setor público, se caracterizando de várias formas, como ameaças de possibilidade de transferência para outro setor ou mesmo por meio de agressões verbais diante de outros servidores.

## **3 – ASSÉDIO MORAL E RESPONSABILIDADE DO CAUSADOR DO DANO**

Na atualidade, o tema assédio inquieta toda a sociedade, tornando-se questão preocupante, em função das constantes revelações de novos casos.

A legislação brasileira já repudiava o assédio, em função da ordenação da Constituição Federal de 1988, sob o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Sobre o tema, Elisete Maria da Cunha afirma que:

Embora a criminalização do assédio supra a carência de tutela jurisdicional que havia no ordenamento jurídico brasileiro, destaca-se, como dito, a ausência de um sistema jurídico no direito do trabalho, capaz de fazer face às diversas repercussões de ordem trabalhista, advindas da existência do ato ilícito em estudo (CUNHA, 2011, p. 102).



O desenvolvimento das relações de trabalho estabelecem a integridade do ser humano, agregando ao mesmo, seu valor como pessoa, como trabalhador, e amparado pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Como princípio fundamental estabelecido pela Constituição Federal, possui em sua essência, a finalidade de assegurar ao homem um mínimo de direitos que devem ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, de forma a preservar a valorização do ser humano.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao proferir acórdão da lavra do Desembargador-Relator Emerson José Alves Lage, no Recurso Ordinário nº 001812011405103004-000181-48.2014.5.03.0051, no qual trata da matéria, julgado em 17/07/2014, definiu assédio moral como sendo:

Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho.

A abrangência do tema exige de toda a sociedade o reconhecimento de uma tênue linha entre valores como o trabalho, hierarquia, sujeição, poder, na busca incessante de formas de defesa contra o assédio.

Isto porque, apesar da criminalização do ato, o evento não tem sido minimizado em consequência da iniciativa da ação competir à vítima, que muitas vezes não possui capacidade psicológica para denunciar o assediador.

### **3.1 O dano e a responsabilidade civil**

Desde os mais remotos tempos da humanidade, a consequência de um dano causado a outrem era normalmente uma revolta, atitudes de vingança, face à não existência de regras de punição.

No decorrer dos séculos, considerando-se todas as transformações ocorridas com o ser humano e o meio que o cerca, surge o dever de reparação, ou seja, teorias de proteção às

vítimas, conhecida como responsabilidade objetiva - responsabilidade está independente de culpa, o que descreve Carlos Roberto Gonçalves (2014, p.27) como: “o surto de progresso, o desenvolvimento industrial e a multiplicação dos danos acabaram por ocasionar o surgimento de novas teorias, tendentes a propiciar maior proteção às vítimas”.

Surge então, a responsabilidade civil, fazendo com que a parte que causou o dano se responsabilize e repare o prejuízo causado a outrem.

Os elementos para verificar a responsabilidade civil são: a conduta humana, o dolo e o nexo de causalidade. A conduta humana se caracteriza por uma ação ou omissão do homem, podendo esta ação ser positiva ou negativa. O nexo causal que é o resultado entre o fato ilícito e o dano por ele produzido. O dano é um dos requisitos essenciais para que seja positivada a responsabilidade civil.

Já o dano moral é toda a ofensa, sofrimento psicológico que uma pessoa causa a outra, de forma negativa, humilhando a pessoa injustamente, agredindo um dos direitos da personalidade. O dano moral não atinge o patrimônio da pessoa, mas sua moral, sua autoestima, “compreendendo um aspecto psíquico da pessoa” (MARTINS, 2008).

Segundo Carlos Roberto Gonçalves (2014, p. 387): “dano moral é que atinge o ofendido como pessoa, não lesando o seu patrimônio”.

Na relação de trabalho, ocorre o dano moral quando o assediador pratica ato lesivo à honra de outrem no ambiente laborativo, independente do nível hierárquico.

Existem consequências jurídicas para aqueles que praticam o assédio moral no âmbito laboral, podendo as vítimas buscarem indenizações decorrentes dos danos sofridos, através da Justiça do Trabalho. A empresa responde pelos danos que seus colaboradores causarem, e havendo, assédio moral, a empresa será responsabilizada, de forma solidária com o causador do dano, a arcar com as indenizações decorrentes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, ao proferir acórdão da lavra da Desembargadora-Relatora Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzales, no Recurso Ordinário nº 0005904-18.2012.5.12.0035, no qual trata da matéria, julgado em 16/10/2020, definiu assédio moral como sendo:

**ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.**  
É assédio moral qualquer prática reiterada, intensa e abusiva de atos humilhantes, constrangedoras ou discriminatórios capazes de fulminar a dignidade de uma pessoa, ameaçando a manutenção do liame empregatício ou degradando o ambiente laboral, ensejando a reparação de indenização por danos morais proporcional ao gravame, na forma preconizada nos arts. 186 c/c 927 do CC.

A indenização visa prevenir ou coibir outros atos advindos dos funcionários, permitindo que a empresa tome precauções para que não haja futuras ocorrências.

Após a reforma trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 inseriu o pedido de indenização extrapatrimonial pelo dano moral sofrido no meio ambiente de trabalho. Legisla o artigo 223-B, da CLT, que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”

A nova lei estipula alguns critérios objetivos que o juiz deve examinar na fixação do valor da indenização por dano moral, além de possibilitar a indenização dobrada nos casos de reincidência entre as mesmas partes. O artigo 223-G, da CLT, diz que o juiz, ao apreciar o pedido de indenização por lesão moral, considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - o grau de dolo ou culpa;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - o perdão, tácito ou expresso;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - o grau de publicidade da ofensa.(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Prossegue o artigo 223-G, da CLT afirmando, em seu § 1º, parâmetros mínimos de indenização, in verbis:

- § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
  - II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
  - III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)  
§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Como a nova lei não diz o que se deve entender por lesões de natureza leve, média, grave e gravíssima, ainda vai levar um tempo para que a doutrina e a jurisprudência acomodem algum consenso sobre esses conceitos.

#### **4 – MEIOS DE PROVAS DO ASSÉDIO MORAL E SUA OBTENÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO**

Como visto, o assédio moral representa uma grave ofensa à dignidade humana do assediado, o qual pode se valer da tutela jurisdicional para exigir a devida reparação pelos abalos sofridos, notadamente aqueles que lhe geraram abalo psicológico, humilhações, constrangimentos e sofrimento.

Neste sentido, ensina Alice Monteiro de Barros que para a configuração do abalo moral (2011, p. 735):

É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade, situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho; o prolongamento no tempo, pois o episódio esporádico não caracteriza o assédio moral. Mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo. A finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. Constituem, portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico e que se deverá provar. O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Esses estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento.

Desse modo, faz-se necessária a comprovação da conduta lesiva, o nexo causal e o dano efetivo causado ao assediado. Tem-se pois, que o ônus da prova é a responsabilidade de produzir as provas no processo, consubstanciado pelo Novo CPC (Brasil, 2015) nos seguintes

termos : “art. 373. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”

Após a reforma trabalhista, o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei nº 13.467/2017 esclarece:

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

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

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil”. (BRASIL, 1943).

Também na Justiça do Trabalho, em regra, o ônus da prova cabe àquele que alega, ou seja, ao Reclamante, conforme o art. 818 da CLT, e alguns tribunais já praticavam a inversão do ônus da prova, considerando o desequilíbrio probatório entre as partes, inclusive quando algumas provas permanecem em poder do reclamado.

Neste sentido, tem-se o parecer da Relatora Maria Lúcia Cardoso Magalhães, da Quarta Turma do TRT-3 - RO: 00121649620145030163 0012164-96.2014.5.03.0163, considerando:

DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA. Considerando as **dificuldades para comprovação pelo autor dos critérios para pagamento dos prêmios, é forçoso convir que a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 373, §§ 1º e 2º do CPC/2015), plenamente aplicável ao Processo do Trabalho (art. 3º, VII, da IN 39/2016 do C. TST), é mais consentânea com os princípios que norteiam a seara juslaboral. Diante desse panorama, o ônus de provar a ausência de diferenças de prêmios devidos recaiu sobre a ré, do qual não se desvencilhou a contento, pois inexistem nos autos documentos hábeis para a comprovação do pagamento escorrido das parcelas vindicadas.**

Ocorre que tal produção probatória é missão bastante espinhosa para a vítima – o mesmo se podendo dizer em relação aos sindicatos quando agem autonomamente na defesa da sua categoria profissional –, porquanto as agressões ocorrem de forma velada, às escondidas, e não deixam vestígios materiais.

EMENTA. ASSÉDIO SEXUAL. DIFICULDADE DA PROVA. INDÍCIOS. 1. Não há dúvida de que o assédio sexual, como as condutas ilícitas em geral, é praticado sob o manto da covardia, do que resulta a dificuldade em se produzir prova direta e incontestável da conduta reprovável. 2. Cabe ao Juiz, na instrução do processo, ciente dos percalços em se provar o fato ilícito, analisar e considerar todas as circunstâncias, ainda que indiciárias, para concluir pela ocorrência, ou não, do assédio sexual. 3. Aplica-se, ao caso, o princípio da imediatidade, haja vista que o Julgador que esteve em contato direto com a prova tem melhores condições sensoriais de avaliar a sinceridade e o estado de espírito dos declarantes. Recurso a que se nega provimento. (Brasil, 2017).

Depoimentos de testemunhas são as provas mais comuns em tais situações, mas mesmo estas são de difícil obtenção, ou porque o agressor não costuma praticar os atos em público, ou porque aqueles que os presenciaram temem represálias e a perda do emprego, de modo que, normalmente, apenas ex-empregados se sentem mais à vontade para relatar todos os fatos de que têm conhecimento.

Os mesmos desafios encontrados pela vítima costumam ser enfrentados também pelo Ministério Público do Trabalho, que tem entre suas áreas prioritárias de atuação institucional a proteção do meio ambiente do trabalho e a promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho, contextos nos quais se insere o combate ao assédio moral.

Do ponto de vista do julgador, a tarefa de analisar a prova dos autos também não é simples: de um lado, tem a preocupação de não cometer uma injustiça, considerando a gravidade de que a acusação de assédio moral se reveste e as consequências profissionais, sociais e familiares que eventual condenação tende a acarretar.

EMENTA ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. A prática do assédio sexual, de um modo geral, é de forma secreta, o que pode dificultar a prova direta e objetiva pela vítima. Por isso, na análise de demanda sobre assédio sexual, o juiz deve investigar todos os seus indícios trazidos aos autos, avaliando-os de forma global. Convencendo-se que a conduta imputada ao agressor não se mostrou grave o suficiente a ponto de afrontar aos direitos fundamentais do ser humano, em especial à dignidade, à honra, à intimidade da mulher trabalhadora, o recurso deve ser improvido, mantendo-se a sentença que negou a indenização postulada (Brasil, 2011).

De outra parte, precisa de sensibilidade e atenção para captar a realidade do que se passou, no intuito de fazer justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na produção de tão difícil prova, pois o assediador geralmente tenta agir sem deixar indícios.

Os Tribunais Trabalhistas brasileiros vêm demonstrando que a comprovação do assédio moral é matéria que demanda certa atenção do assediado. Isso porque a sua pretensão deve estar pautada em provas contundentes do assédio sofrido, para que a respectiva indenização seja deferida. É o que exemplifica a ementa abaixo transcrita:

EMENTA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA. A pretensão obreira de indenização por dano moral, decorrente de perseguições e assédio moral, deve encontrar nos autos a correspondente e contundente prova dos fatos ensejadores do pleito, sob pena de indeferimento (Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário n.º 0000983-82.2013.5.05.0291. Recorrente: Mariano Carneiro Martins; Recorrido: Município de Canarana; Relator: Desembargador Renato Mário Borges Simões; Órgão julgador: Segunda Turma; Data de publicação: 27.02.2014.)

E ainda

EMENTA. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. COMPROVAÇÃO. O reconhecimento do assédio sexual e moral depende de comprovação por parte de quem o alega. Hipótese em que não há demonstração contundente de que a reclamante tenha sofrido assédios de ordem sexual e moral por parte de preposto da reclamada. Recurso da demandante a que se nega provimento.(Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário n.º : 0000545-55.2014.5.04.0871; Relator: Desembargador José Felipe Ledur; Órgão julgador: Sexta Turma; Data de publicação: 04.02.2016)

Assim, pode-se afirmar que as decisões dos Tribunais trabalhistas revelam que estes têm sido bastante cautelosos quando da apreciação de acusações de assédio moral, muitas vezes exigindo que a demonstração dos atos de violência seja feita de forma cabal, contundente e inequívoca, o que impõe, não raras vezes, encargos inatingíveis por parte do empregado assediado, pelos motivos acima expostos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ante ao exposto, verificou-se que a prática do assédio moral, por meio de ameaças e perseguições efetuadas dentro do ambiente laboral, atenta contra a integridade do

trabalhador, resultando às vítimas problemas de saúde, decorrentes da exposição a xingamentos, humilhações, a cobrança excessiva, levando o trabalhador à insatisfação, com a consequente redução de seu rendimento.

Restou demonstrado ainda, que a referida prática resulta em reparação moral ou material conforme cada caso, encontrando respaldo nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como, também no inciso X do art. 5º da CF/88, e art. 223-A e seguintes da CLT, respondendo o empregador pelos danos causados por seus colaboradores.

Quando o assunto adentra a seara processual trabalhista, pode-se destacar certa fragilidade do empregado, visto que, como apresentado, o assédio moral, na grande maioria das vezes, não acontece às claras, o que dificulta a produção probatória do empregado, de forma a apresentar o fato constitutivo do seu direito.

Tal situação, em muitos casos, impede que o empregado busque a devida reparação do assediador, destacando que nem mesmo a figura da inversão do ônus probatório, prevista no art. 818, § 1º, da CLT, seja capaz de favorecer o empregado, vez que depende de determinados requisitos para sua concessão.

Diante ao exposto, conclui-se que a dignidade da pessoa humana e seus valores sociais devem embasar toda a relação de trabalho, quer seja ela no âmbito público ou particular, permitindo ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável e agradável, no intuito de promover um maior combate a esse modo de violência, resgatando o respeito e interação entre os sujeitos da relação de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. **O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 130, 13.nov.2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4476>>. Acesso em: 10 setembro 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 03.setembro.2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. Recurso Ordinário n.º 0000983-82.2013.5.05.0291. Recorrente: Mariano Carneiro Martins; Recorrido: Município de Canarana; Relator: Desembargador Renato Mário Borges Simões; Órgão julgador: Segunda Turma; Data de publicação: 27.02.2014. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia>



BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso Ordinário n.º : 0000545-55.2014.5.04.0871; Relator: Desembargador José Felipe Ledur; Órgão julgador: Sexta Turma; Data de publicação: 04.02.2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos> .

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: . Acesso em: 11 set. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Recurso Ordinário nº 0005904-18.2012.5.12.0035, 16/10/2020, ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Recurso Ordinário nº 001812011405103004-000181-48.2014.5.03.0051, 17/07/2014, ASSEDIO MORAL

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Recurso Ordinário n.º 01141000620085010043*. Relator: Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim. Órgão julgador: Primeira Turma; Data de publicação: 13.05.2011.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. *Recurso Ordinário n.º 0024410-08.2015.5.24.0066*. Relator: Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Júnior; Órgão julgador: Segunda Turma; Data de Julgamento: 01.08.2017.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. rev. ampl. e atual. Bahia: Juspodivm, 2015.

CUNHA, Elisete Maria da. **Assédio Sexual no Trabalho**. Florianópolis, 2011. Disponível: <<ftp://177.53.191.50/biblioteca/52521.pdf>>. Acesso em 20.out..2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FONSECA, Rafaela Mariana de Souza. **Tarifação do dano moral segundo a Lei 13.467/2017. Consultor Jurídico, 19.jan.2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-19/rafaela-fonseca-tarifacao-dano-moral-segundo-lei-134672017>>**. Acesso em: 06 de novembro de 2020.

GARRIDO, Vicente. **Amores que matam. Assédio e violência contra as mulheres**. Lisboa: Pricipia, 2002

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, Responsabilidade Civil**. 9. ed, São Paulo: Saraiva, 2014.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 1992.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24.ed. São Paulo: Atlas,2008

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014

RAMOS, Luis Leandro Gomes. GALIA, Rodrigo Wasen. **Assédio moral no trabalho: abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público**. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-Book, 2018