



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS - DIREITO

RENATA BARBOSA SOARES

ASSÉDIO MORAL E APTIDÃO PARA A PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

CAMPINA GRANDE – PB  
2011

RENATA BARBOSA SOARES

ASSÉDIO MORAL E APTIDÃO PARA A PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas – Direito, da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: **Professor Especialista Cláudio Simão de Lucena Neto**

CAMPINA GRANDE – PB  
2011

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

S676a Soares, Renata Barbosa.  
Assédio moral e aptidão para a prova no processo trabalhista / Renata Barbosa Soares.– 2011.  
26 f.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2011.  
“Orientação: Prof. Esp. Cláudio Simão de Lucena Neto, Departamento de Direito Privado”.

1. Assédio moral. 2. Processo trabalhista. 3. Princípio da aptidão para a prova. I. Título.

21. ed. CDD 158.26

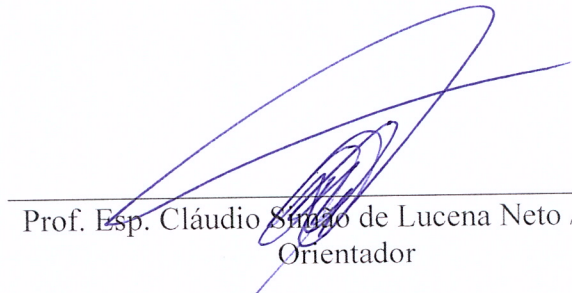
RENATA BARBOSA SOARES

ASSÉDIO MORAL E APTIDÃO PARA A PROVA NO PROCESSO  
TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas – Direito, da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.


Aprovado em: 23 / novembro 2011

Nota: 10 ( Dez )



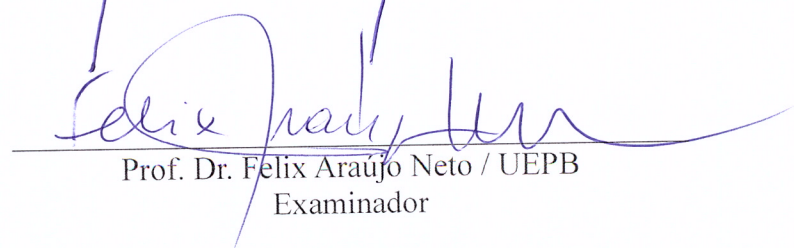
---

Prof. Esp. Cláudio Sérgio de Lucena Neto / UEPB  
Orientador



---

Prof. Esp. Marcos Antônio Ferreira Almeida / UEPB  
Examinador



---

Prof. Dr. Felix Araújo Neto / UEPB  
Examinador

## ASSÉDIO MORAL E APTIDÃO PARA A PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

SOARES, Renata Barbosa<sup>1</sup>

### RESUMO

Com o objetivo de estudar o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral, este trabalho, pautado em pesquisa bibliográfica, identifica as formas como esse mal é disseminado e a dificuldade em comprová-lo na instrução processual trabalhista. Para tanto, apresenta as características que o circundam, avaliando-as e diferindo-as de outras problemáticas comuns decorrentes das relações humanas. Avalia que o acoso é externado pelo abuso e exagero reiterados do poder, partindo, principalmente do superior em face do seu subordinado através de práticas humilhantes que mortificam o âmago da vítima, trazendo como consequência imediata a grave ofensa à dignidade da pessoa humana, princípio de suma importância do nosso ordenamento jurídico. Compreende-se que, com o fim de combater e reprimir tão grave ofensa faz-se necessário, durante a instrução processual trabalhista, que o magistrado interprete e conduza a lide com base no princípio da aptidão para a prova valorando indícios veementes, hábeis, por meio da experiência e das presunções, a possibilitar a inversão do ônus de provar. Ademais, para a obtenção de uma prova direta, será possibilitada a conversão daquelas obtidas por meios tidos como ilícitos. Conclui-se que as singularidades circundantes de um processo dessa natureza são respaldadas na busca pela eficácia da reprimenda e prevenção do acoso moral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral. Dignidade da pessoa humana. Indícios. Princípio da aptidão para a prova.

### ABSTRACTS

With the objective of studying the phenomenon of moral harassment in the work environment, this work, based on a bibliographical review, searches to identify the ways through which this harm is disseminated and the difficulty in demonstrating it during the course of the labor lawsuit. To reach that goal, the work presents the characteristics that surround the moral harassment, evaluating them and trying to establish the difference between them and other sorts of conflicts which are common in human relationships. The work assesses that the harassment is often exteriorized by the repeated abuse and exaggeration of the directive power of the employer, mainly disseminated by the superior towards his subjects, through humiliating practices that mortify the soul of the victim, bringing, as an immediate consequence, a serious offense to human dignity, a principle of critical importance in our legal system. It is understood that in order to face and repress such a serious offense, it is necessary, during the labour lawsuit, that the judge interprets and conducts the case flexibilizing the burden of proof, considering the evaluation of indicatory evidence which are able, through common experience and legal assumptions, to shift the burden of proof. Moreover, to obtain direct evidence, the conversion and admittance of those which are obtained through apparently illegal means should be considered. The work concludes that the singularities surrounding a lawsuit of such nature find justification in the search for efficiency of the reprimand and for the prevention of moral harassment.

**KEY WORDS:** Moral harassment. Dignity of the human person. Indiciary evidence. Burden of proof.

## 1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, infelizmente, é marcado por irregularidades e afronta aos direitos trabalhistas consolidados. Não raro a Justiça do Trabalho encontra-se repleta de reclamações envolvendo a inobservância aos direitos trabalhistas básicos, tais como falta de registro e CTPS, jornada de trabalho irregular, não concessão dos equipamentos de proteção individual – EPI's, pagamento salarial em atraso, dentre outros.

No entanto, os direitos dos laboristas não restam desrespeitados apenas nas hipóteses acima exemplificadas, muito embora, sejam estas as mais difundidas e conhecidas. O assédio

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

moral no trabalho é um mal que, disseminado de forma velada, duradoura e cruel, representa uma afronta que vai além dos direitos patrimoniais consolidados, tendo em vista que o bem jurídico imediatamente atingido com as suas práticas é a dignidade da pessoa humana.

Frise-se que assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se não apenas pela forma peculiar com que é disseminado, mas também, e exatamente por tal peculiaridade, pela dificuldade de prová-lo. Diante de tal realidade e tendo em vista que o trabalhador, hipossuficiente, é majoritariamente o sujeito passivo desse mal, resta ao presidente do feito que envolva lide trabalhista sobre assédio moral, flexibilizar a matéria da carga probatória.

Sendo assim, a aceitação de indícios consistentes para, através da presunção e das máximas da experiência, formar o seu convencimento acerca da existência das práticas de assédio em face do empregado, juntamente como a inversão do ônus da prova em benefício do assediado com base no princípio da aptidão para a prova e, também, a convalidação de provas obtidas por meios ilícitos, são meios que deverão ser utilizados para que tamanha agressão ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana não reste impune ante a dificuldade de prová-la.

Tendo-se, então, a consciência de toda a problemática envolvendo o assédio moral e a sua prova na justiça do trabalho, notadamente, a consequência direta que esse mal acarreta, qual seja, o desrespeito a dignidade da pessoa humana, foi que nos propomos a, não exaurindo todo o conteúdo, traçar conceitos e peculiaridades que possam contribuir para o entendimento acerca desse tema.

## 2 NOÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

### 2.1 A noção do assédio

A dignidade da pessoa humana, princípio insculpido no rol dos direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, art. 5º, III, deve ser valorada e respeitada, sobretudo no ambiente laboral onde vigora o princípio protecionista em relação ao trabalhador em face da subordinação deste perante o empregador.

No entanto, o ambiente que deveria ser não apenas um espaço para geração de renda, mas, sobretudo, edificador para aqueles que dele dependem, é muitas vezes assolado pelo terror psicológico difundido principalmente pelo superior contra os seus subordinados. Esse fenômeno, tão antigo quanto a própria atividade laboral, é conhecido, dentre outros termos, por assédio moral.

Faz-se imprescindível ressaltar que não é toda conduta hostil ou humilhante deflagrada no ambiente laboral apta a configurar o assédio moral. Para que tal fenômeno esteja caracterizado é necessária a existência de uma prática frequente, quase sempre aliada ao dolo de mortificar a vítima.

Sendo assim, práticas vexatórias e degradantes isoladas não podem ser tidas como assédio. Porém, ele estará configurado se estas mesmas práticas forem diferidas repetidamente e direcionadas com o escopo de aviltar o indivíduo de tal forma que o seu desempenho no trabalho e até nas suas relações extra-profissionais retem prejudicadas, tamanho é o terror psicológico ao qual o mesmo é submetido.

De maneira esclarecedora, a estudiosa Guedes (2008, p.33) dispõe que:

No mundo do trabalho, *assédio moral* significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, do gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Portanto, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho pode ser externada por meio das mais diversas e reiteradas atitudes, todas hábeis a causar grandes transtornos à vítima.

Ademais, atente-se para a estratégia preponderantemente utilizada pelo sujeito ativo do terror psicológico, qual seja, a forma silenciosa e cautelosa de deflagrar os atos de assédio. Isto se dá para que os atos maléficis não sejam percebidos de imediato como algo anormal, mas para que sejam encarados como condutas rotineiras próprias de uma órbita de trabalho estressante, além de não gerar uma retaliação por parte do vitimado.

### 3 CATEGORIAS: ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio moral não deve ser confundido com o assédio sexual, uma vez que, muito embora ambas as práticas possam ter no polo passivo os mesmos sujeitos, são fatos com tipificações, características e finalidades diferentes.

A primeira diferenciação que pode ser feita entre as citadas práticas abusivas é a circunstância de o assédio sexual ser um fato típico e ilícito contemplado no Código Penal Brasileiro no artigo 216, como um ato de constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Por sua vez, o assédio moral não possui tipificação penal, no máximo é contemplado em algumas leis esparsas, tais como: Lei Complementar nº 117/2011 (dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais); Lei nº 6.986/2006 (dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências de Administração Pública Municipal direta, indireta, autárquica e fundacional de Salvador e a aplicação de penalidades à sua prática, por parte dos servidores públicos).

Ademais, o crime de assédio sexual configura-se quando o sujeito ativo, prevalecendo-se da sua superioridade frente ao seu subalterno, constrange-o com o fim de obter vantagem de natureza sexual. Isto não é o que impulsiona o agente executor das práticas configuradoras do assédio moral, o qual, no mais das vezes, tem a intenção de afastar o seu subordinado da empresa, ou, poderá também, achar-se imbuído do “direito de maltratar” simplesmente pelo fato de possuir o poder de chefia.

Deve-se também atentar para a característica fundamental das condutas ostensivas que desencadeiam o terror psicológico, a reiteração. Tal característica não é indispensável para que ocorra a figura típica e ilícita prevista no art. 216 do Código Penal.

Apesar das distinções que apartam as duas violências em comento, é possível perceber certa identidade entre elas diante de algumas consequências que ambas acarretam para as vítimas. Transtornos psicológicos, instabilidade no ambiente de trabalho, sentimento de impotência e de humilhação podem derivar dos dois assédios.

Percebe-se, também, outra correlação entre o terror psicológico e o assédio sexual quando aquele é desencadeado por vingança do autor do crime contra a dignidade sexual. Ou seja, não obtendo o êxito que esperava da sua prática criminosa, o autor do fato encontra a vingança no assédio moral, atormentando a vítima, desta feita, por esta nova via.

Portanto, o assédio sexual pode ser apenas mais um fato motivador do assédio moral, objeto do presente estudo, sendo deste diferido.

## 4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

### 4.1 Identificação, conceito e características do fenômeno

A ocorrência da violência moral no ambiente de trabalho, especialmente na modalidade vertical, é comum em face da subordinação que há neste âmbito. A superioridade do empregador, ou de qualquer indivíduo que exerça o poder de mando dentro da empresa,



por si só, já enseja abusos de poder e, em contra partida, submissão e silêncio do empregado frente ao medo de perder o emprego.

Diversos são os modos pelos quais humilhações, menosprezos e atos vexatórios são exteriorizados nas relações de trabalho desvirtuadas. Palavras, gestos, estratégias para excluir o indivíduo vitimado, condutas constrangedoras, ironias, difamações, controle do horário de ida ao banheiro, sugerir pedido de demissão, dentre outras condutas praticadas, na maioria das vezes de forma velada, são meios de arruinar a dignidade do trabalhador.

Por sua vez, se os atos destinados a desrespeitar a dignidade humana do laborista forem externados de forma reiterada e por um determinado lapso temporal, com aptidão para deixar a vítima desestabilizada não apenas no âmbito da empresa, mas também nas suas relações pessoais e sociais, estará identificado o fenômeno conhecido como assédio moral.

Cumprir explicar que não é necessário para que o assédio moral reste caracterizado que o assediado comprove o abalo psicológico, como a depressão, visto que esse dano é relativo, dependendo da característica emocional de cada pessoa. Portanto, se, por exemplo, um empregado por ter uma forte estrutura emocional não sofrer abalo psíquico, o ato perverso ainda assim estará configurado frente a intenção do agente em desestruturar a sua vítima ou da reiteração dos atos aviltantes.

No entanto, normalmente, tamanha é a gravidade do terror psicológico em comento que sérios danos à saúde física e mental são causados à vítima, seu desenvolvimento no trabalho é desestabilizado a ponto dela pedir demissão ou mostrar-se impossibilitada para desempenhar as suas funções com a habilidade de outrora.

Outra característica desencadeada com o fenômeno do terror psicológico na seara trabalhista, na sua prática mais comum, se dá quando as agressões partem do superior e são reproduzidas pelos demais subordinados. Neste caso, a vítima passa a ser o alvo de humilhações e menosprezo da empresa, isolada pelos colegas, ela trabalhará em um ambiente insuportável.

Todas as práticas trazem como consequência, além dos prejuízos práticos e emocionais, a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades na empresa e a sujeição do indivíduo completamente fragilizado ao agente causador dos danos.

## 4.2 Métodos para imobilizar a vítima

Uma das características das práticas de assédio moral está na forma como elas são deflagradas, qual seja de maneira oculta e minuciosamente articulada para que não sejam descobertas pela vítima.

Faz-se importante, para uma maior compreensão de como as táticas utilizadas para imobilizar a vítima do assédio são feitas, expor as etapas do terror psicológico especificadas brilhantemente pelo estudioso do fenômeno na Itália, Ege (1997, apud Guedes, 2008, P. 57), a saber:

- A condição zero se caracteriza pela presença, no ambiente de trabalho, de condições favoráveis ao desenvolvimento do mobbing e consiste em um clima particularmente desfavorável do mercado de trabalho, ou da ambição de alguns, ou da concorrência entre os trabalhadores.
- A fase um se caracteriza pela individuação da vítima, ou seja, do sujeito contra o qual serão dirigidas as hostilidades do ambiente de trabalho, aquele que se tornará o bode expiatório para todos os problemas da empresa e/ou dos empregados. Nessa fase o fenômeno mobbing ainda não emergiu com clareza e não é ainda possível compreender se chegará a se concretizar.
- A fase dois: é nessa fase que o fenômeno toma pé e se afirma a vontade consciente de alguns de golpear o bode expiatório, o qual, embora perceba a aspereza do tratamento dos colegas, ainda não apresenta sintomas de doenças de tipo psicossomático.
- A fase três: nessa fase, a vítima começa a sentir os primeiros sintomas físicos e psíquicos dos ataques, que se manifestam com uma sensação de insegurança, ansia, insônia e distúrbios digestivos.
- A fase quatro se caracteriza pela objetividade e publicidade do fenômeno, que se torna de domínio público e objeto de avaliação da administração de pessoal. A vítima se afasta, com frequência, por motivos de saúde, se desconcentra e erra na execução das tarefas mais simples, assim se tornando um “problema” para o departamento de pessoal.
- Na fase cinco se registra, de uma parte, um sério agravamento nas condições de saúde da vítima, que começa a sofrer de depressão mais ou menos grave e a fazer uso de psicotrópicos e terapias com escasso ou quase nenhum resultado; e, doutra parte, a empresa adota ações disciplinares que agravam ulteriormente as condições da vítima.
- Na fase seis é que se realiza a exclusão da vítima do mundo do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento para tratamento de saúde ou mesmo com o ato extremo do homicídio ou do suicídio.

Percebe-se, pela leitura das etapas acima, que o terror psicológico em estudo é disseminado de forma estratégica. Ao poucos o sujeito ativo vai difundindo as suas práticas até alcançar a meta desejada, deixando graves sequelas no vitimado.

Infere-se que não é apenas o medo de perder o emprego que imobiliza a vítima, mas, sobretudo, os métodos que são utilizados por quem deseja aterrorizar a mesma. Dentre tais métodos, tem-se a recusa à comunicação; desqualificação; destruição da auto-estima; rompimento das relações sociais; constrangimentos e atitudes vexatórias.

Comumente recusa-se comunicação ao assediado, ele é interrompido quando fala, sua opinião não é respeitada, passa a ser tratado de forma pejorativa. Com isso, é afastada a possibilidade de pedir ajuda ou explicações no ambiente de trabalho, tendo em vista a comunicação interrompida aliada à inibição da vítima que, sem entender o que está acontecendo, passa a imaginar que fez algo errado para ser tratada com indiferença.

A desqualificação do alvo das práticas aterrorizantes não é feita de forma direta e aberta, mas velada e paulatinamente tudo que ele faz ou fala é tido como irrelevante, seu desempenho no trabalho assim como suas atividades são desqualificadas. Um olhar indiferente, suspiros, dar de ombros, enfim, gestos que expressam desprezo, são deflagrados.

Todas as agressões indubitavelmente levam ao objetivo do agressor, qual seja, atingir a dignidade da vítima, fazendo-a desacreditar de si mesma, destruindo a sua auto-estima. Suas opiniões, forma de vestir, de andar, de viver, tudo é ridicularizado. A vítima é atacada com deboche e indiferença até que se sinta completamente diminuída, sem forças para externar qualquer reação.

O trabalho, por vezes, é subtraído do laborista, mesmo que os seus colegas estejam sobrecarregados de atividades, para que ele se sinta um inútil e ainda mais humilhado. Poderá também ocorrer o inverso, isto é, sobrecarregá-lo a tal ponto que ele não consiga desempenhar todas as atividades ou as desempenhe de forma imperfeita.

Isolar do grupo o subordinado ou o colega de trabalho talvez seja a primeira estratégia utilizada por quem deseja destruir tal indivíduo psicologicamente. Para tanto, há exclusão dentro da empresa ou em qualquer evento que possa ocorrer fora dela.

Quando a agressão parte do superior, o subordinado é isolado dos demais colegas de trabalho sendo colocado para laborar em algum compartimento onde a comunicação seja difícil. No entanto, às vezes, isso não é necessário, visto que o grupo solidariza-se com o superior apoiando e praticando as suas atitudes perversas.

Apelidos desagradáveis são criados para adjetivar o assediado, rizinhas ou um silêncio constrangedor quando ele fala, há uma fiscalização excessiva e desnecessária sobre o seu trabalho, controla-se o tempo em que ele vai ao banheiro; todos os atos malévolos com a finalidade de vexar, constranger, humilhar.

## 5 CONSEQUÊNCIAS E DANOS

Comumente os graves danos para o sujeito atingido pelo assédio moral no trabalho não se dá apenas psicologicamente, mas também atinge o corpo físico da vítima, o qual

externa os efeitos da agressão. Dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, dores nas costas e problemas de coluna, podem acometer o assediado moralmente.

A esfera emocional fica completamente prejudicada atingindo, em consequência, a vida familiar e social do assediado o qual passa a descarregar o seu estresse no âmbito da família e, socialmente, sente-se frustrado por ver em progressiva destruição um dos seus motivos de engrandecimento social e realização pessoal, talvez o principal motivo.

Interessante estudo científico foi realizado pela médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Dra. Margarida Barreto, acerca das doenças e dos sintomas deflagrados pelo acoso, como bem elucidou a Câmara dos Deputados em justificativa ao Projeto de Reforma do Código Penal sobre Assédio Moral, senão vejamos, Câmara dos Deputados (2001, apud revista Cláudia, 2001, P. 116):

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Não se deve olvidar que a empresa também é atingida pelos efeitos malévolos do assédio moral. A capacidade produtiva dos trabalhadores é reduzida, assim como a eficiência com que desempenhavam suas atividades é enfraquecida. Isto se dá não apenas com a vítima do terror psicológico, mas também com os demais colegas que sofrem a má influência de um ambiente hostil para o labor.

As faltas ao emprego por doenças deflagradas pelo assédio moral, substituições dos faltosos por outros empregados, além dos processos judiciais na esfera trabalhista consequentes dos atritos motivados pelo assédio, aumentam os custos da empresa, como bem elucidada Guedes (2008, P. 109):

Está provado que um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais.

Diante das humilhações que são dirigidas ao empregado, por vezes, ele externa um comportamento agressivo o que acaba, aos olhos do agressor, por justificar a perseguição. Ressalte-se que despertar reações agressivas também é uma estratégia do assediador com o

fim de inverter os papéis, ou seja, provocar na vítima atitudes raivosas e descontroladas para que esta seja tida como sujeito ativo de uma violência moral.

Diante dos seus colegas de trabalho o assédio moral também acaba estimulado frente às consequências malévolas das práticas ofensivas que prejudicam o próprio desempenho laboral, como bem elucida a insigne Rufino (2007, P. 89):

Além de tais sentimentos, a baixa auto-estima leva a pessoa a agir com insegurança e temeridade, levando-a ao cometimento de inúmeros erros, muitas vezes imperdoáveis para os colegas, os quais, acostumados à ideia de trabalho em equipe, para melhoria da produtividade, deparam-se com um empregado inseguro, “improdutivo” e “incapaz” para o cargo, passando a menosprezá-lo, ironizá-lo ou, até, a incentivar a desvalorização profissional.

O Estado também arca com os prejuízos advindos da violência em estudo, sobretudo no que concerne à saúde pública e às aposentadorias precoces.

Frise-se que, para o assediado traumatizado pela violência psicológica sofrida, a situação fica ainda mais agravada quando ele é colocado para fora do mercado de trabalho. Nesta hipótese ele amargará um sentimento de inutilidade, desvalorização e incompetência aliado a dificuldade para conseguir um novo emprego.

É muito importante destacar o acertado posicionamento do notável Marcelo Rodrigues Prata (2008) segundo o qual o assédio moral deve ser equiparado ao acidente de trabalho, agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei 8.213/91, isto com fulcro no estabelecido no Anexo II do Dec. nº 3.048/99, a saber:

Doenças:

VIII – Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1).

Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional:

1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)
2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

Sendo assim, como doença do trabalho, equiparado ao acidente de trabalho, o acoso moral deve ser prevenido e combatido pela empresa e pela Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho – CIPA, assim como é dever do Ministério do Trabalho e das entidades sindicais fiscalizarem as normas de prevenção.

Percebe-se, assim, que o trabalho, grande responsável pelo engrandecimento do homem poderá também ser o responsável por sua decadência e por problemas que afetam toda a sociedade, isto quando o seu escopo é desvirtuado ao ser usado como um ambiente deflagrador de um violento terror psicológico.

## 6 CLASSIFICAÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho perpassa as práticas de abuso do poder patronal, uma vez que basta uma única prática abusiva para este ser configurado. O abuso de poder é uma violência normalmente perceptível, as humilhações e os vexames são externados de forma veemente sem que a vítima tenha qualquer dúvida de que está sendo aviltada.

Por sua vez, o assédio moral é praticado de forma velada, gradativa e reiteradamente. Tais táticas fazem com que o empregado não perceba de plano que é vítima de tamanha violência psicológica.

Tendo em vista que a violência psicológica, objeto de estudo do presente trabalho, não se resume ao abuso do poder patronal, é possível, também, encontrá-la disseminada nas relações entre os próprios empregados, assim como partindo dos subordinados em face dos superiores, muito embora essas formas sejam mais difíceis de acontecer.

### 6.1 Assédio moral vertical e estratégico

O assédio moral vertical, objeto primordial de onde parte o estudo aqui desenvolvido, é a modalidade mais comum e disseminada no ambiente laboral. Ele ocorre quando o superior faz uso de práticas reiteradas de violência psicológica contra o seu subalterno. Ou seja, o assédio moral parte de cima para baixo.

Vale frisar que, muitas vezes, essa espécie de assédio moral é deflagrada pelo superior hierárquico dentro da empresa e efetivada pelos outros subalternos, colegas de trabalho da vítima, os quais temendo a perda do emprego ou a retaliação do chefe preferem aderir às vontades deste ao invés de contrariá-las.

Na hipótese do assédio moral estratégico, a empresa é estrategicamente organizada para excluir um determinado empregado. Como exemplo é possível citar o assédio moral estratégico na modalidade “geladeira”.

O citado método ocorre, comumente, quando há fusão ou incorporação entre empresas em que, para eliminar os velhos quadros, a nova direção a fim de esfriar na mente dos empregados as informações e, principalmente, os segredos industriais, executa contra eles as práticas de assédio moral.

Sendo assim, o terror psicológico no método conhecido como “geladeira” tem o escopo específico de excluir determinados funcionários e, ao mesmo tempo, preservar informações relevantes da empresa.

## **6.2 Assédio moral horizontal**

O assédio moral horizontal demonstra que o terror psicológico no ambiente de trabalho não se resume às práticas abusivas do superior contra o subalterno, mas também pode ocorrer entre os próprios colegas.

Tal modalidade se dá de forma individual ou coletiva, pelas mais variadas razões, a exemplo podem ser citados o preconceito, a inveja, a xenofobia e a opção sexual.

O assédio moral horizontal pode ter também como propulsor o assédio moral vertical. Neste caso, em atenção à forma como o patrão trata determinado empregado ou, sob influência daquele, cria-se um ambiente hostil entre os trabalhadores onde a vítima é humilhada e excluída.

## **6.3 Assédio moral ascendente**

A violência moral praticada “de baixo para cima” é mais difícil de ser encontrada, visto que, nessa modalidade, o subalterno aterroriza psicologicamente o seu superior.

Como exemplo hábil a explicitar esse tipo de assédio tem-se o caso de um determinado superior que, por ser novato na empresa, ou mesmo por ter idade inferior aos seus subordinados, é desrespeitado, humilhado e sofre constantemente atos de violência psicológica por parte daqueles que deveriam a ele prestar temor reverencial.

Embora a violência moral ascendente seja de escassa constatação, suas consequências não são menos gravosas do que aquelas verificadas nas outras classificações acima estudadas.

# **7 RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

## **7.1 Responsabilidade Civil**

Pelos fatos aventados no decorrer deste trabalho, indubitavelmente o acoso moral é responsável por dano imaterial e, por vezes, material. Com isso, o responsável pela destrutiva prática do assédio moral deverá indenizar a sua vítima ressarcindo-a quando o dano causado for material, compensando-a quando ele for moral, ou arcando cumulativamente com ambas as responsabilidades tendo em vista essa possibilidade, como indica a súmula 37 do STJ, “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

A responsabilidade civil pode ser classificada em contratual ou aquiliana, sendo esta a decorrente apenas da prática de um ato ilícito sem haver necessidade de um prévio contrato

prevendo-a. Por sua vez, a responsabilidade civil contratual advém da inobservância às obrigações contratuais.

Tendo em vista que incumbe ao autor demonstrar a existência do dano, a culpa do agente e o nexo de causalidade, a distinção entre as responsabilidades é de fundamental importância, sobretudo em matéria de prova, pois, sendo a responsabilidade contratual, a culpa do devedor é presumida, mostrando-se necessária apenas a prova de que a prestação não foi cumprida.

É inquestionável que o assédio moral no trabalho representa uma infração a um dever contratual, uma vez que é ínsito a todo e qualquer contrato de trabalho a proteção a saúde e a dignidade do trabalhador. Infere-se tal assertiva da norma insculpida na Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

Como explanado outrora, é possível que o assédio moral seja praticado de forma horizontal, isto é, entre os próprios colegas de trabalho. Neste caso resta esclarecer se o empregador será responsabilizado pelos atos dos seus empregados ou, se for o caso, dos seus prepostos.

Sabe-se que de acordo como o Código Civil de 2002 o empregador é responsabilizado objetivamente pelos danos decorrentes dos próprios riscos do seu empreendimento, art. 186 e art. 187, assim como pelos delitos cometidos por seus empregados ou prepostos. Portanto, a necessidade de demonstrar a culpa do empregador foi substituída pela noção de risco-proveito, o que leva a sua responsabilidade objetiva pelo dano moral advindo das práticas de assédio.

Ressalte-se, porém, que tendo o empregado ou preposto agido dolosa ou culposamente, poderá o empregador atuar regressivamente em face dos mesmos. Tal possibilidade encontra respaldo no Enunciado n. 44, aprovado na Jornada de Direito Civil, promovida pelo Centro de Estudos Judiciários do conselho da justiça Federal, em 2002, a saber: “Na hipótese do art. 934,



o empregador e o comitente somente poderão agir regressivamente contra o empregado ou prepostos se estes tiverem causado dano com dolo ou culpa”.

Convém frisar que, ante a falta de prova cabal, a vítima deverá apresentar indícios capazes de levar à presunção da existência do assédio e, apenas se o empregador não apresentar uma justificativa razoável e objetiva para a adoção das atitudes supostamente persecutórias, o assédio restará presumido. Só assim é possível falar em responsabilidade objetiva do empregador se, ressaltado-se, o dano foi causado por seu empregado ou preposto.

### **7.1.1 Caracterização do assédio moral no trabalho como dano moral**

Invariavelmente, o assédio moral no trabalho acarreta danos à dignidade do trabalhador, a sua qualidade de vida e a capacidade de realização profissional. Portanto, frente a consequência imediata dessa prática, qual seja, afronta a dignidade da pessoa humana, o dano moral restará caracterizado.

Os danos à saúde, principalmente de caráter psíquico e psicossomáticos nem sempre ocorrerão, visto que, tais debilidades dependerão do método, da duração e da intensidade da perseguição, bem como da capacidade individual de resistência do vitimado, contudo, tais máculas não são pressupostos para o dano moral.

Isto posto, basta a afronta à dignidade humana, consequência inerente ao assédio moral, para que reste configurado o dano moral. Havendo dano psíquico ele será uma agravante a ser considerada pelo magistrado quando do arbitramento do valor a ser pago pelo agente.

Nesse lastro, é importante destacar a orientação consubstanciada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória-ES) ao julgar o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana pelo acoso moral, dá direito à indenização por dano moral:

**ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL** – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Frise-se que a indenização por dano moral que o assediador deverá suportar não tem o fim de cercear o pesar que se abateu sobre a vítima, afinal isso não seria possível, mas sim amenizar o sofrimento com o somatório em dinheiro e com a vitória moral tida com a condenação do agressor. Por outro lado, tal condenação também terá o escopo pedagógico, ou seja, desestimular a prática e servir de exemplo intimidando outros agressores.

### 7.1.2 Aspectos penais

Por sua vez, no direito penal não temos a tipificação do assédio moral, muito embora tramite o Projeto de Lei n. 4.742/2001, de iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL – PE, que insere o art. 146-A no Código Penal. O projeto em questão coloca o assédio moral no capítulo dos crimes contra a liberdade individual, como uma variante do crime de constrangimento ilegal, com a seguinte redação:

Art. 136-A – Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Acertadamente, o tipo ora transcrito não prevê um dolo específico do ofensor ao assediar a vítima, tendo em vista que nem sempre há o desejo específico de eliminá-la do mercado de trabalho. Muitas vezes, a inveja, o temor da concorrência ou simplesmente o abuso discricionário do superior frente ao subordinado fazem com que o assédio seja disseminado.

Enquanto o assédio moral não for considerado penalmente um fato típico e ilícito, é possível relacioná-lo com outros crimes do nosso ordenamento jurídico. O delito que mais se aproxima dessa prática é o de constrangimento ilegal:

Art. 146 (caput) - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

Assim, por exemplo, se o empregador obriga um determinado funcionário a exercer atividades incompatíveis e desproporcionais ao cargo que é por ele ocupado, sob pena de demissão, configurar-se-á o constrangimento ilegal, além do assédio moral, tendo em vista que a atitude exemplificada tem o escopo de humilhar o empregado, diminuir sua auto-estima e prejudicar o seu desempenho no trabalho.

## 8 A DEMONSTRAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA INSTRUÇÃO PROCESSUAL

Na seara trabalhista a petição inicial deve ser analisada com muita cautela, vez que, muito embora a simplicidade, concisão, clareza e a objetividade norteiem o desenvolvimento dessa peça vestibular, ela não pode ser inepta, deixar de expor minimamente os fatos, sob pena de ir-se de encontro ao princípio constitucional da plenitude da defesa.

Sendo assim, o magistrado deverá conciliar os direitos das partes litigantes, reclamante e reclamado, no processo. Não se pode olvidar que nas lides trabalhistas quase sempre o empregado, reclamante, é dotado de uma situação socioeconômica e cultural menos privilegiada que a do empregador, portanto, o juiz não deve exigir do hipossuficiente uma petição inicial absolutamente perfeita, sendo satisfatório o relato dos fatos com clareza permitindo a defesa da reclamada.

Tratando-se da problemática do assédio moral na instrução processual trabalhista a tarefa do defensor é mais difícil, tendo em vista que reunir elementos probatórios cabais para apresentar ao juiz, quase sempre não é possível, uma vez que a prática desse mal ocorre majoritariamente de forma vertical, ou seja, do superior em face do seu subordinado, o que dificulta a reunião e o acesso deste aos meios de prova.

Ademais, um fato que priva a existência de uma prova cabal sobre as práticas de assédio é a forma como este é disseminado, qual seja, velada e sorrateiramente, impossibilitando inclusive que a vítima perceba de imediato que está sendo alvo de tão severa conduta.

Portanto, tendo em vista tais considerações e frente à peculiaridade da violência moral em estudo, é de entender que o presidente do feito envolvendo lide trabalhista cujo objeto é o assédio moral, deverá estar atento aos indícios apresentados pela vítima, valorando-os e inferindo a existência do acoso através da experiência comum respaldada na observância do que ordinariamente acontece.

Mister ressaltar que para a inferência resultar em êxito, o juiz deverá apreciar os indícios apresentados de acordo com as principais características do assédio moral, quais sejam, regularidade dos ataques e a desestabilização emocional da vítima, ou, não havendo tal instabilidade, com a possibilidade de sua ocorrência frente à gravidade das agressões.

## **8.1 Meios de prova**

Sabe-se que na seara processual civilista todos os meios de prova legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados na letra da lei, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa (art. 322, CPC).

Portanto, o juiz do trabalho tem a seu alcance todas as provas que não fujam à subsunção do artigo acima citado. No entanto, tratando-se das peculiaridades decorrentes das práticas de assédio moral, isto é, sua forma velada e paulatina de ser difundida, ganham relevância quando da sua instrução, o interrogatório do reclamante, assim como, os indícios e as presunções.

### **8.1.1 Interrogatório do reclamante**

A palavra do vitimado pelos atos de assédio moral é de fundamental importância na persecução instrutória trabalhista, observadas a precisão, a segurança e a coerência dos relatos.

Referida importância dá-se tendo em vista que apenas a vítima do acoso moral poderá descrever as humilhações e o terror psicológico a que fora submetida, tal como acontece com a importância dos depoimentos da vítima nos crimes contra a dignidade sexual.

Ressalte-se que os relatos do reclamante necessariamente deverão estar em consonância com o ditame legal que determina que ninguém poderá ser testemunha em causa própria (art. 405, §2º, II do CPC), portanto, o interrogatório servirá de base para a condução dos depoimentos testemunhais.

### **8.1.2 Indícios e presunções**

Indício, como bem define o Código Penal em seu art. 239, é a circunstância conhecida e provada que, tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias.

Conclui-se que os indícios não são provas, mas sim dados básicos que servirão de base à elucidação do fato por meio da presunção do julgador, diferente do que ocorre com as provas diretas, as quais dão ao juiz a noção imediata do fato a ser provado, a exemplo das folhas de ponto e recibos.

Por sua vez, as presunções são provas indiretas, também conhecidas como provas críticas, por meio das quais o juiz, utilizando-se de lógica e da sua experiência, chega à conclusão a respeito de como ocorreu o fato objeto da prova.

É possível afirmar, portanto, que as presunções são provas indiretas cujo fato auxiliar são os indícios.

Ressalte-se que a presunção é um meio de prova amparado legalmente no Código Civil, art. 212, IV, o qual estipula que, salvo o negócio jurídico a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante confissão, documento, testemunha, **presunção**, perícia. Sendo assim, como não há hierarquia entre os meios de prova, é inquestionável o valor da presunção e a sua utilização para elucidar o fato duvidoso.

Tratando-se da constatação do assédio moral no ambiente de trabalho, os indícios levados aos autos serão aceitos pelo julgador como meio de prova e deverão ser avaliados juntamente com todas as circunstâncias a que está envolto o fato principal a ser provado. Ademais, eles precisam ser veementes, precisos e concordantes para que seja possível chegar a correta presunção de como o fato aconteceu. Para esclarecer os argumentos expendidos, interessante a transcrição de um exemplo constante à obra de Prata (2008, P.425), a saber:

[...] a alcunha do assalariado é apenas um indício, o fato conhecido que servirá de base para o juiz concluir, com fundamento no que ocorre habitualmente – *quod plerumque fit* –, se houve ou não assédio moral no trabalho. Mas, se no mesmo caso, *ad exemplum*, o operário era chamado de “Matuzalém” -, sendo efetivamente, o assalariado o mais velho do quadro – mas deixava claro que não gostava do apelido e, ainda, era constantemente criticado por sua dificuldade em acompanhar as inovações tecnológicas, bem como o ritmo de produção dos demais colegas, reforça-se gravemente a presunção de *mobbing*.

Esclarece-se assim, a cautela com que o julgador deve avaliar os indícios que lhe serão apresentados, juntamente com as demais provas reunidas aos autos. Não deverá fugir do contexto em que os fatos foram praticados e não olvidar as características do acoso moral.

## 8.2 Distribuição das cargas probatórias

Ao afirmar a existência de um fato constitutivo do seu direito e, ato contínuo, tendo o mesmo negado pela reclamada, incumbe ao reclamante o ônus de provar a sua existência. Subsumindo a letra da lei, art. 818 da CLT, aos casos de assédio moral no trabalho, implica que, havendo a afirmação de se estar sendo alvo de assédio moral, e, tendo tal afirmação negada pelo suposto sujeito ativo, a vítima terá o total encargo de provar a ocorrência do fato.

O direito processual é um instrumento do direito material do trabalho, e muito embora ambos os ramos sejam independentes, não se pode segregá-los a ponto de excluir da matéria processual os princípios consagrados no direito material, sob pena da não efetividade destes.

Seria ir de encontro à igualdade material tratar igualmente os litigantes de uma lide trabalhista, pois, não se pode ignorar que o assalariado é hipossuficiente em relação ao seu superior. Há, para aquele, maior dificuldade para pré-constituir a prova, assim como para produzi-la em juízo.

Tal situação fica ainda mais agravada quando a lide reza sobre assédio moral, em que os atos são praticados veladamente, afastando-se a possibilidade de prova testemunhal e não havendo nesse caso prova documental. Portanto, a carga probatória deverá ser distribuída de acordo com o *princípio da aptidão para a prova*, para que o agressor não seja beneficiado por tais circunstâncias.

Por tal princípio, em casos de assédio moral, havendo indícios suficientes a autorizar a presunção razoável de que o fato ocorreu, a sua contra-prova incumbirá ao possível agente do assédio moral, afinal, é razoável e proporcional exigir que o suposto assediador demonstre que não praticou os atos configuradores do acoso, tendo em vista que, normalmente, à vítima não é dada a possibilidade de reunir elementos probatórios que atestem as agressões sofridas, principalmente pela natureza destas.

Assim sendo, é necessário que, no caso específico do assédio moral no trabalho, o juiz atente para a peculiaridade desse fato, com observância ao princípio da aptidão para a prova, aplicando com atenuação a letra da lei no que toca ao ônus de provar. Por isso, há aqui a atenção às presunções e a inversão do referido ônus contra o empregador, que possui maior facilidade para produzi-lo.

Defende-se no presente estudo que, à semelhança do que ocorre nas relações consumeristas, art. 6º, VIII, é possível no processo do trabalho a inversão do ônus da prova para facilitar a defesa do direito do hipossuficiente, a critério do presidente do feito, nos casos emblemáticos de assédio moral, segundo as regras ordinárias da experiência.

Destaque-se, mais uma vez, que para haver a inversão do ônus da prova na lide trabalhista cujo objeto seja o assédio moral é imprescindível que o subordinado, vítima das perversas condutas caracterizadoras desse mal, apresente indícios suficientes para que o juiz sinta-se convencido da possibilidade de ter realmente ocorrido o assédio e, com isso, seguro para realizar a inversão.

Se as decisões simplesmente invertem o ônus de provar, como regra, e sem base indiciária forte, disseminando indiscriminadamente as condenações por assédio, podem acabar estimulando conluios que, ao invés de contribuir para fortalecer o instituto e a defesa da dignidade do trabalhador, desviam e deturpam a sua finalidade.

Ressalte-se, também, que a inversão automática, sem base indiciária, seria responsável apenas por transferir para o superior (assediador) a dificuldade de provar. Para que isso não ocorra, frise-se, deverá haver o indício do qual partirá a defesa.

Dessa forma, a aplicação do princípio da aptidão para a prova com todas as consequências por ele trazidas, vela pela efetividade das normas trabalhistas, além de evitar que o combate e a punição ao assédio moral resem apenas formalmente sem qualquer eficácia.

### 8.3 Princípio protetivo

Tem-se na relação trabalhista a hipossuficiência do empregado frente ao empregador, tendo em vista a condição socioeconômica, cultural e a subordinação hierárquica daquele. Diante de tal realidade, o princípio protetivo visa equilibrar essa situação.

Os pilares do princípio em comento são a regra do “*in dubio pro operario*”, a da norma mais favorável e a da condição mais benéfica. O direito do trabalho deve ser interpretado e aplicado com respaldo no princípio protetivo.

Divergências surgem quanto à possibilidade do uso da regra *in dubio pro operario* na avaliação da prova. Os posicionamentos favoráveis pugnam pelo seu uso quando houver prova dividida, ou seja, no caso de conflito entre as provas apresentadas pelo reclamante e as apresentadas pelo reclamado, devendo em tal situação o magistrado optar pela versão do obreiro, desde que, evidentemente, verossímil.

Por sua vez, a posição contrária e, frise-se, majoritária, afirma que de acordo com a interpretação à Consolidação das Leis Trabalhistas não é possível a utilização do princípio protetivo em matéria probatória, reza o art. 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

A interpretação deste dispositivo legal deixa claro que os princípios trabalhistas apenas serão usados na falta de disposições legais ou contratuais e, por outro lado, não há lacuna legal em matéria de prova, dispondo o art. 818 da CLT que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

A segunda corrente prevê, mais acertadamente, a questão do princípio protetivo na instrução processual trabalhista. Não seria coerente depositar nas provas uma dúvida que faz parte da convicção do magistrado, ademais, tal princípio deve caminhar ao lado da imparcialidade que caracteriza a justiça do trabalho.

Ressalte-se ainda que o julgador tem a seu alcance toda uma gama de ferramentas capazes de habilitá-lo a julgar segundo a boa técnica. Ao deparar-se com provas colidentes, ele poderá determinar a realização de outras provas para superar o impasse, além de poder valer-se das máximas da experiência e do princípio da razoabilidade.

Seria simplificar demais a técnica de apurar a verdade dos fatos quando, na dúvida quanto às provas, fosse cegamente determinado que a versão do hipossuficiente deveria ser a acatada. Lembre-se que na demonstração do assédio moral não é preciso uma prova cabal nem a certeza absoluta de como os fatos foram desenvolvidos, mas apenas a verossimilhança dos indícios apresentados.

#### **8.4 Licitude da prova**

Questão já explanada neste estudo, a obtenção de elementos probatórios diretos pelo empregado, principal vítima do assédio moral nas relações de trabalho, apresenta um grau de complexidade extremo ante as peculiaridades que circundam essa violência. Com isso, a admissão da prova indiciária é indispensável para que o assédio moral não reste impune.

Diante da mesma problemática acima citada, ganha espaço a discussão sobre a possibilidade de o empregado fazer uso de outros artifícios a fim de provar, por meio de provas diretas, as humilhações que são sobre ele infligidas. Tais provas ganhariam mais facilidade de obtenção pelo obreiro já que os instrumentos para tanto estariam ao seu alcance.

Destacam-se, por exemplo, o áudio e o vídeo, ferramentas inclusas em aparelhos de telefone móvel de propriedade da vítima. No entanto, tal possibilidade encontra óbice na letra da lei, art. 5º, LVI da CRFB, que prevê a inadmissibilidade das provas obtidas por meios ilícitos.

Sabe-se que, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, excepcionalmente a prova ilícita poderá ser convalidada quando aquele que a conseguiu estiver amparado pela legítima defesa. Essa aceitação encontra sustentação nos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade.

Sendo assim, partindo do entendimento de que não existem direitos absolutos e, principalmente, na defesa ao princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é



completamente vilipendiado pelas práticas de assédio moral, pugna-se pela possibilidade da convalidação e do uso das provas obtidas por meios, a princípio, considerados ilícitos para que o hipossuficiente consiga provar os fatos que o atormentam.

Este entendimento vem, de forma louvável, sendo adotado por alguns juízes do trabalho, conforme, exemplificativamente, pode-se vislumbrar em uma interessante decisão prolatada no Tribunal Regional do Trabalho do Estado da Paraíba (TRT 13ª Região), nos autos da Reclamação Trabalhista nº 01304-2009-001-13-00-6, em que o empregado foi vítima do terror psicológico e, para provar tal situação, filmou os diálogos e fez a transcrição das conversas que ele teve com o seu superintendente (assediador).

Na situação supra o magistrado firmou o seu entendimento, motivando a aceitação dessa prova da seguinte forma: “Esclareça-se, inicialmente, que, conforme a jurisprudência trazida à colação pelo reclamante, **é perfeitamente possível a gravação da conversa por um dos interlocutores quando tal gravação tem por objetivo repelir alguma conduta ilícita**”. (grifou-se)

Frise-se que o princípio da proibição da prova ilícita não deverá ser flexibilizado em qualquer questão trabalhista em que exista dificuldade na captação da prova, mas apenas no caso específico do assédio moral em atenção à ofensa imediata à dignidade do assediado, juntamente com a extrema gravidade dessa violência moral. Ademais, conforme posicionamento adotado por este estudo, é possível que a vítima do assédio moral apresente apenas indícios que serão, através da presunção, avaliados pelo julgador.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após as considerações, ao longo deste estudo, tecidas, é possível compreender a gravidade e as peculiaridades que circundam o assédio moral no trabalho. Prática que vilipendia o princípio fundamental, constitucionalmente previsto, da dignidade da pessoa humana, o assédio moral é tão antigo quanto a própria relação de trabalho e, lamentavelmente, mostra-se intrínseco ao ambiente que deveria rechaçar toda e qualquer prática degradante.

Imprescindível, para um coerente entendimento acerca do fenômeno que aqui fora explanado, que não reste dúvida de que não é qualquer ato ofensivo que será adjetivado como assédio moral. Sabe-se que é perfeitamente comum no ambiente de trabalho que haja disputa de espaço, competição profissional, conflito de personalidades, de ideologias, de visões sobre as soluções adequadas para determinado problema ou sobre determinada estratégia,

incompatibilidades, colisão de interesses, embates hierárquicos, demandas disciplinares, entre milhares de outros choques de relacionamento pessoal e profissional.

Não é esse o objeto de preocupação do direito nacional quando sai em busca de coibir o chamado assédio moral. A preocupação é evitar excessos, abusos, exageros, ataques sistemáticos e deliberadamente destinados a causar violência psicológica, constrangimento ou humilhação no empregado.

A ponderação e a correta distinção entre os atritos comuns e o assédio moral são de fundamental importância para que, por um lado, não seja gerada uma “indústria do assédio moral” configurando como tal todo e qualquer conflito normal das relações humanas, assim como, por outro lado, os reais e gravíssimos atos do acoso moral não sejam simplificados como práticas normais de um ambiente estressante de trabalho.

Ponto fundamental que possibilita enxergar a gravidade dos atos reiterados e cruéis caracterizadores do assédio moral é a afronta direta e imediata à dignidade da pessoa humana. Partindo do absoluto desrespeito a este princípio fundamental deslanchou toda a defesa sustentada neste estudo, notadamente no que tange a flexibilização da carga probatória, a convalidação da prova obtida por meio ilícito e a inversão do ônus de provar.

Pode-se afirmar que, a não ser que seja obtida por meios considerados ilícitos, a produção de uma prova cabal do assédio moral é de extrema dificuldade, para não dizer de absoluta impossibilidade. Isto ocorre, sobretudo, pela forma velada e paulatina de como o assédio é externado, pela dificuldade de suprir o empregado vitimado com prova testemunhal, pela falta de materialização dos atos configuradores do assédio, assim como pelos obstáculos, naturais à condição de subordinado que o empregado possui em reunir provas.

Portanto, diante da realidade acima citada, é imprescindível que em uma lide dessa natureza o presidente do feito distribua a carga probatória com atenção ao princípio da aptidão para prova, desde que, por óbvio, haja um veemente indício apresentado pelo indivíduo possivelmente assediado. Entende-se que a inversão do ônus da prova, consequência da aplicação do princípio ora citado, apenas deverá ocorrer quando seja trazido aos autos um bom indício, ou seja, aquele que desperte no juiz, através da sua experiência, uma coerente suspeita da ocorrência do acoso.

Sendo assim, não é necessária a existência de uma prova cabal para que o julgador possa se convencer de que houve o assédio e assim condene em danos morais, ou até mesmo patrimoniais a depender das consequências do caso, o agressor, bastando o indício e que deste seja feita a presunção. Agora, se a inversão do ônus de provar for feita de forma automática, sem que haja qualquer indício para tanto, a Justiça do Trabalho estará possibilitando a

formação de conluíus e pretensões temerárias com a finalidade de obter indenizações da já citada “indústria do assédio moral”.

A possibilidade de que as provas obtidas por meios ilícitos sejam convertidas, também é aceita, tendo em vista que o princípio da dignidade da pessoa humana, duramente maculado com o assédio moral, sobrepõe-se e, de forma razoável e proporcional deve ser protegido. Portanto, na produção de uma prova direta acerca dos atos de assédio e, repita-se, frente à inobservância ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, defende-se a possibilidade de convalidação dos elementos probatórios que em regra seriam afastados.

Cumprir registrar que, no que concerne a possível tipificação do assédio moral na seara penal, compreende-se que não seria necessário. Tal posicionamento dá-se pelo fato de ser o direito penal a última alternativa a ser acolhida pelo Estado para reprimir e combater condutas ofensivas á sociedade. Muito embora o bem jurídico violado pelo acoso moral seja de extrema relevância, diante do caráter fragmentário e subsidiário da seara criminal, pugna-se pelo fortalecimento e atenção da Justiça do Trabalho para agir em face desse mal aqui estudado.

A flexibilidade, o cuidado e a atenção com que o magistrado conduzirá uma lide envolvendo a prática de assédio moral têm o escopo de combater e punir eficazmente a prática cruel desse fenômeno que, muito embora ainda não esteja positivado no direito nacional, inquestionavelmente ofende a dignidade humana da vítima a qual, na esmagadora parte dos casos, é o subordinado hipossuficiente sendo, portanto, possível responsabilizar civil e, a depender do caso, penalmente o agressor.

## 10 Referências bibliográficas

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 5 de outubro 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 01 nov. 2011.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm>>. Acesso em 21 out. 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 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/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 25 de out. 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De12848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm)>. Acesso em 30 out. 2011.

BRASIL. Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 25 de out. 2011.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 37. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. Disponível em: <[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/regimento\\_interno\\_e\\_sumula\\_stj/stj\\_\\_0037.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stj/stj__0037.htm)>. Acesso em 21 out. 2011.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Relatora juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na Revista LTr 6610/1237)

FILHO, Manoel Antônio Teixeira. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI Maria Rosa; JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença. Processo nº 01304-2009-001-13-00-6. Carlos Alberto Vilarim da Costa (reclamante), Rede Litorânea de Rádio LTDA (reclamada). Clovis Rodrigues Barbosa, Juiz do Trabalho. João Pessoa, 20 de janeiro de 2010.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

Projeto de Reforma do Código Penal sobre Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>> Acesso em: 15 nov. 2011.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.