

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA NO CENÁRIO BAIANO

Yasmin Lecy Souza Queiroz*

Mariana Barbosa Miranda**

RESUMO

O presente estudo visa discutir aspectos doutrinários, legais e jurisprudenciais relacionados ao assédio moral no trabalho, um tema recorrente em ações judiciais trabalhistas. A pesquisa também se concentra na análise do papel crucial da prova testemunhal em casos relacionados a empresas e como essa modalidade de prova tem sido tratada, além das exploradas ramificações desse comportamento prejudicial. O estudo conclui que, independentemente da existência de uma legislação específica, é imperativo garantir e preservar a dignidade do trabalhador, um direito fundamental, visando evitar que o poder de comando do empregador ou situações comuns nas relações de trabalho sejam interpretadas como assédio moral.

Palavras-chave: Assédio Moral. Trabalhador. Provas. Legislação.

ABSTRACT

The present study aims to discuss doctrinal, legal and jurisprudential aspects related to moral harassment at work, a recurring theme in labor lawsuits. The research also focuses on analyzing the crucial role of testimonial evidence in cases related to companies and how this type of evidence has been treated, in addition to exploring the ramifications of this harmful behavior. The study concludes that, regardless of the existence of specific legislation, it is imperative to guarantee and preserve the worker's dignity, a fundamental right, aiming to prevent the employer's power of command or common situations in work relationships from being interpreted as moral harassment.

Keywords: Bullying. Worker. Evidences. Legislation.

* Estudante do Curso de Graduação em Direito da AGES (2019 a 2023). E-mail: yasminlecy5@gmail.com

** Orientadora – Professora na AGES. Mestra em Dinâmicas do Semiárido - UNIVASF. E-mail: mariana.miranda@ages.edu.br

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA	4
3. DOS MEIOS DE PROVA PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	8
4. A PROVA TESTEMUNHAL NA COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	9
5. MEDIDAS DE INTERVENÇÃO EM FACE DO ASSÉDIO	11
6. JURISPRUDÊNCIA.....	12
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um acontecimento que afeta milhares de trabalhadores no Brasil. Caracteriza-se por comportamentos humilhantes e intimidatórios que visam desestabilizar emocionalmente o trabalhador (Ramos, 2013). O Direito do Trabalho é o ramo do direito que busca regulamentar as relações de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores, e a temática do assédio moral tem sido objeto de estudo e discussão na área.

Dentre as diversas formas de prova utilizadas para demonstrar a ocorrência de assédio moral no direito trabalhista, destaca-se a prova testemunhal prevista no Código de Processo Civil em seu artigo 442, a qual será sempre admissível, caso a lei não disponha de modo diverso. Ela é considerada uma das principais formas de comprovar a prática, uma vez que as testemunhas podem relatar as situações que presenciaram ou foram vítimas.

A Constituição Federal de 1988 garante a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, entre eles, a dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho em ambiente saudável e o direito à reparação de danos em caso de violação desses direitos (Brasil, 2023). Assim, quando o trabalhador é vítima de assédio moral, seus direitos fundamentais são violados, o que reforça a necessidade de prevenir e combater essa prática abusiva.

Os procedimentos metodológicos dessa pesquisa foram do tipo documental, de caráter bibliográfico, qualitativo e explicativo (Gil, 2022). A pesquisa qualitativa foi responsável por colher e selecionar informações através da leitura de documentos, artigos científicos e livros acadêmicos, além de ter apoio em estudos realizados em artigos da Constituição Federal de 1988, no Código Civil, na Consolidação das Leis Trabalhistas. Esse tipo de pesquisa se atenta com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes (Minayo, 2014).

Por meio da pesquisa explicativa, afirma Gil (2022) que é possível buscar as causas dos fenômenos estudados, além de analisar a legislação e as normas que regulamentam o tema do assédio moral no direito do trabalho, identificar os principais precedentes judiciais relacionados a esse tema, bem como a identificação de eventuais limitações, problemas e o posicionamento na utilização e relação da prova testemunhal.

Para alcançar os resultados pretendidos, firmou-se como objetivo geral desta pesquisa compreender através da jurisprudência como a prova testemunhal é determinante para a verificação do assédio moral nas relações trabalhistas e objetivo específico identificar suas limitações, avaliar a importância da prevenção e do combate ao assédio moral no trabalho, além

de analisar a utilização da prova testemunhal nos casos de assédio moral no Direito do Trabalho, bem como a violação dos direitos fundamentais do trabalhador decorrente dessa prática.

Por fim, a presente pesquisa se concentra na demonstração de que a prova testemunhal é utilizada para comprovar o assédio moral no Direito do Trabalho, analisando sua eficácia, suas limitações e sua aplicação prática.

2. ASSÉDIO MORAL NO ORDAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO

No âmbito jurídico, a importância da proteção contra a violência e o assédio tem sido objeto de discussão crescente e é considerada fundamental para garantir a integridade do ambiente laboral. Nesse sentido, a pesquisa bibliográfica em questão foi desenvolvida na visão de alguns autores tais como Alkimin, Hirigoyen, entre outros, inclusive com análises de jurisprudências e direitos trabalhista e a internet.

Os princípios que garantem a proteção do trabalhador contra este tipo de violência estão enraizados na ordem jurídica. A Constituição Federal, traz, de fato, tais princípios como o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e da não discriminação (art. 3º, IV), o reconhecimento do direito à intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X), e o princípio da função social da propriedade privada (art. 5º, XXIII, e art. 170, III), dentre outras normas constitucionais, configuram um conjunto normativo suficiente para enfrentar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Como bem destacado por Hirigoyen (2010, p.76), “o assédio moral existe em toda a parte”, e embora não seja um assunto novo é uma questão complexa e muitas vezes negligenciada. Isso realça a necessidade de uma discussão mais ampla registrando sua gravidade e impacto na vida dos trabalhadores.

É importante observar que no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, ainda não há legislação específica que regulamente a questão do assédio moral no trabalho (Pretti, 2021). Por ora, a ausência de uma lei específica não impede que seja abordada sob o prisma do respeito a dignidade humana, conforme os termos do art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, que reprime condutas abusivas e sugere a possibilidade de indenização das vítimas, como forma de retratação.

Ademais, nos casos de assédio moral, a Constituição Federal, nos termos do seu artigo 5º, incisos V e X, estabelece que as pessoas que sofrerem ofensas têm direito a um retorno proporcional aos danos sofridos, incluindo danos materiais, morais, assegurando o direito a

indenização. A responsabilidade do empregador também é considerada sob a perspectiva jurídica, pois tem o compromisso de criar e manter um ambiente digno e saudável de trabalho, conforme o artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Delgado, 2018).

Como demonstrado, os direitos constitucionais garantidos aos trabalhadores abrangem a proteção do ambiente de trabalho saudável, excluindo diversos tipos de danos que são passíveis que podem ser sofridos pelo empregado, incluindo os psíquicos e físicos. Essa garantia de respeito ao direito de personalidade é respaldada no ordenamento jurídico brasileiro, de forma expressa, pois prevê que expressamente a possibilidade de dever de indenizar em decorrência de violação a qualquer dos preceitos constitucionalmente protegidos (Matta; Melo, 2019).

Por isso, muitas empresas e organizações ainda tratam o assédio moral de forma negligente sem considerar as consequências que podem acarretar para os empregados. Como aponta Hirigoyen (2006, p. 55), quando ocorre a violação desse direito, torna-se necessário impor como medida educativo-punitiva, a obrigação de indenização tanto por danos materiais quanto morais. É fundamental destacar que o assédio não deve ser banalizado nem encarado como uma fatalidade de nossa sociedade.

Seguindo essa contextualização, Câmara (2017) contribui para a discussão ao mencionar que os arts. 932 e 933 do Código Civil, estabelecem a ideia de responsabilidade civil objetiva por fato de outrem. Isso implica que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados, serviçais e prepostos no exercício de suas funções que lhes competir ou por ocasião dele (Brasil, 2023).

A autora destacada acima esclarece que a responsabilidade por fato alheio, alguém responde pelos prejuízos resultantes do exercício de um ato ilícito por outra pessoa, em razão de se encontrar ligado a ela, por disposição legal.

Na reforma trabalhista houve uma mudança em relação aos valores de indenização por danos morais causados ao empregado com disposto no art. 223-G § 1º que diz:

Art. 223-G § 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:

- I – Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II – Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Nenhum trabalhador deve ser compelido a trabalhar em um ambiente que não respeite sua dignidade, dito isso destaca-se que o trabalhador que tenha sido vítima, veio a sofrer ou esteja sofrendo ofensa moral ou discriminação tem o direito de deixar a empresa. Além disso, deve receber todos seus direitos rescisórios como se tivesse sido dispensado sem justa causa, o art. a seguir diz:

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

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Pretti (2021), aduz que o conceito de assédio moral no trabalho passou por uma transformação significativa ao longo do tempo. Inicialmente, era restrito à humilhação do trabalhador, mas hoje engloba uma gama mais ampla de comportamentos específicos. Atualmente, esse conceito abrange o constrangimento, uma supervisão excessiva, críticas infundadas, empobrecimento de tarefas, sonegação de informações e perseguições no trabalho.

Muitas vezes o assédio é visto como uma situação normal que decorria da relação entre empregador e empregado, sendo interpretado como mera grosseria tolerada naturalmente em virtude do poder diretivo do empregador. Só recentemente é que este fenômeno passou a receber maior atenção e foi reconhecido como patologia capaz de causar sérios desequilíbrios psicológicos podendo destruir completamente o ambiente de trabalho (Pretti, 2021).

A violência perpetrada por meio dessas características pode ter sérias consequências para a saúde mental e emocional dos trabalhadores, afetando qualidades não apenas o indivíduo, mas também a eficiência e a produtividade da empresa. Esse reconhecimento levou à inclusão do assédio moral como objeto de estudo nesta área do Direito (Pretti, 2021).

Hirigoyen (2006, p. 124) aborda o assunto da seguinte forma:

Veremos por outro lado, que o assédio moral assume formas diferentes, de um setor para o outro. No privado é mais evidente, dura menos tempo e termina em geral com a saída do da vítima. No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave. Por esta razão os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade da vítima.

Sobre esta da garantia constitucional cabe à observação do caput, bem como, o § 4º do artigo 41 da Constituição Federal de 1988:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Nesse mesmo contexto, Schmidt (2002) destacou diversos efeitos prejudiciais ao assédio moral como a desumanização da pessoa, sentimentos de inutilidade e fracasso, a diminuição da produtividade, o aumento do absenteísmo, a demissão, o comprometimento da saúde e a tensão nas relações afetivas. A falta de uma solução adequada para o problema muitas vezes leva a vítima, já sem esperanças, a não sentir mais anseio de viver.

Seguindo a linha do raciocínio acima, tal conduta abusiva pode se manifestar como um abuso de direito por parte do empregador, dos colegas de trabalho, ou de ambos. Quanto à continuidade da conduta, a repetição desempenha um papel primordial para a configuração do assédio moral, uma vez que uma ação isolada não é suficiente para caracterizar tal ato. Por isso existem autores e processos na justiça brasileira que tem entendido que, nos casos do comportamento do assediador for extremamente grave, é possível evitar o requisito da continuidade, sendo considerado um cenário de exceção (Ramos, 2013).

Nota-se que as condições trabalhistas, no mundo contemporâneo, têm como elementos característicos o aumento excessivo das pressões para produzir, visando à obtenção de uma maior margem de lucro custando o que custar. Como resultado dessas condutas assediadoras nas organizações, a maioria dos empregados desenvolve algum tipo de enfermidade pois o corpo e a mente não suportam tantos desgastes (Souza; Oliveira, 2020).

3. DOS MEIOS DE PROVA PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O conceito de prova conforme Neves (2020) pode se referir a produção de atos que se destinados a convencer o magistrado ao próprio meio em que ela é produzida, também significa a coisa ou pessoa sobre a qual se fornece as informações necessárias para se comprovar ou refutar as alegações apresentadas no processo.

Acerca do objetivo das provas, Minassa (2012) explica que estas têm a finalidade de reconstruir os acontecimentos, convenientes como meio de instrumento de comunicação entre as partes e o juiz. Além disso, desempenham a finalidade de convencer o magistrado acerca da ocorrência de determinado fato. Enfim, compreende-se que as provas são um mecanismo de esclarecimentos acerca das incertezas em torno dos acontecimentos.

Ocorre que, a mera alegação dos fatos, não é suficiente para a estabelecer a existência de um dano, razão pela qual, a legislação exige e torna necessária a apresentação de provas

robustas que demonstrem de forma eficaz a conduta em questão (Alkimin, 2009, p. 113). É através das provas que se esclarecem as afirmações e se estabelecem os fundamentos para que a tomada de decisões judiciais seja baseada em fatos concretos.

Dessa forma, podemos compreender que as provas possuem um valor importante dentro do decorrer do processo e, conforme já exposto, são de extrema importância para a convicção do magistrado, ainda, sobre os instrumentos de provas admitidos no direito brasileiro, cabe à observação do artigo 212 e seus incisos do Código Civil, em que o fato jurídico pode ser provado mediante: I - confissão; II - documento; III - testemunha; IV - presunção; V - perícia.

Os documentos, as testemunhas e a perícia, são peças chaves para a legítima comprovação das ocorrências declaradas. Dentre todos os citados, afirma Renato Ferraz (2015, p. 238) que a evidência testemunhal costuma ser a o instrumento principal de persuasão do juiz, para a caracterização da evidência de assédio moral.

4. A PROVA TESTEMUNHAL NA COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Após a explicação sobre os meios de provas eficazes, Alexandre Pandolpho Minassa (2012) afirma que o instrumento de prova eficiente nestes casos, dentre todos os citados, seria a prova testemunhal. A testemunha é a prova do trabalhador tendo um papel crucial na busca pela verdade e na defesa dos direitos, e sem o colhimento de seus depoimentos os processos trabalhistas encontram-se prejudicados. Neste momento, também se tem um grande impedimento que envolve a testemunha, o medo e, esse medo pode impedir que se manifestem livremente.

Por isso, é importante que o sistema jurídico e as partes nos processos reconheçam a importância da prova testemunhal para valoriza-la como um meio legítimo a de esclarecer os fatos. A prova testemunhal, por ser uma das provas mais antiga, é o meio de convencimento mais utilizado pela justiça. Acerca do tema, Alexandre Pandolpho Minassa (2012, p. 175) apresenta as seguintes palavras:

São enormes as dificuldades vivenciadas pelas vítimas de assédio no concernente à convocação de pessoas – geralmente colegas de trabalho – dispostas a prestar, como testemunhas, depoimentos a seu favor tanto no âmbito Administrativo como na Justiça. É até compreensível o ato de resistência dessas pessoas em prestar depoimentos de modo espontâneo e sem risco, pois, se se prontificarem a testemunhar, estão fadadas ao mesmo infortúnio vivenciado pelo agente público assediado, isto é, tornar-se-ão alvo de ameaças e perseguições por parte do superior hierárquico, elementos esses típicos da ocorrência do fenômeno. Afora os casos de intimação das testemunhas – ainda assim as vítimas de assédio correm sérios riscos de o teor dos depoimentos dessas pessoas serem inverídicos face ao receio de opressões –, não se

vislumbra alternativa senão a de elaborar uma legislação especial com o desiderato de proteger as pessoas arroladas como testemunhas [...]

A prova testemunhal é um meio de produção de provas realizada através de depoimentos prestados por indivíduos que tenham presenciado o fato conflituoso por qualquer um dos sentidos pois, na maioria dos casos os depoimentos testemunhais se concentram principalmente em relatos de sujeitos que veem e escutam os assuntos pertinentes ao fato (Câmara, 2017).

Entretanto, é relevante compreender o contexto que envolve as testemunhas, considerando que essas pessoas frequentemente enfrentam desafios significativamente ao prestar depoimentos em processos judiciais. Um aspecto crítico a ser considerado é o temor que as testemunhas costumam se sentir com a possibilidade da perda do emprego, pois, na maioria dos casos, estas dependem de sua ocupação para o sustento de suas famílias, ou seja, o medo configura-se na probabilidade da testemunha também se tornar vítima (Minassa, 2012, p. 175). A preocupação com as possíveis consequências ao testemunhar pode criar um ambiente intimidador e inseguro para as testemunhas.

No Processo do Trabalho a prova testemunhal adota uma importância singular. Isso se deve ao fato de que as relações laborais frequentemente resultam em conflitos que, em sua maioria, estão relacionados aos fatos que precisam ser esclarecidos e comprovados, uma vez que essas testemunhas são convocadas a prestar depoimentos perante o juízo, com o propósito de auxiliar o julgador a evidenciar o conflito (Manus, 2019). A relevância da prova testemunhal é ainda mais enfatizada pela Consolidação das Leis do Trabalho que regula este meio probatório nos artigos 818 ao 825.

É importante enfatizar que a eficácia da prova testemunhal no Processo do Trabalho está intrinsecamente relacionada à sua idoneidade, imparcialidade e contrapartida. É dever do sistema de justiça garantir que as testemunhas sejam ouvidas de forma justa. Dada a natureza das questões trabalhistas é comum que os conflitos envolvam informações que somente pode ser esclarecido por meio dos depoimentos de testemunhas que serviram ou tiveram conhecimento direto dos acontecimentos (Manus, 2019).

Conforme estipulado no artigo 442 do Código de Processo Civil (CPC), a prova testemunhal é admitida de forma geral, a menos que a legislação disponha de maneira contrária (Brasil, 2023). Assim, a regra, portanto, é a admissão da oitiva de testemunhas, o que ocorre quando o fato a ser comprovado já foi estabelecido por meio de outros tipos de prova como documentos, confissão ou prova pericial.

É relevante dizer que o caráter voluntário da testemunha no âmbito da justiça trabalhista desempenha um papel significativo, ou seja, não há intimação ou notificação para as testemunhas comparecerem em audiência, o que significa que a comparação delas é uma escolha pessoal. Essa característica é explicada por Adorno Junior (2010) o qual estabelece essa questão no artigo 825 da CLT que define que as testemunhas de processos trabalhistas podem ser convidadas pelas partes, sendo livre seu comparecimento.

Ademais, prova testemunhal pode ser tão útil quanto qualquer outro meio de prova. Em muitos casos, especialmente no Dissídio Individual do Trabalho, ela desempenha um papel decisivo e por muitas vezes, é a única fonte de prova no processo. Assim, deve ser encarada como parte essencial de um conjunto integrado de elementos probatórios ou até mesmo sendo a própria base instrução processual (Pinto, 2005).

As testemunhas são de extrema importância ao fornecer relatos que corroboram as denúncias das vítimas, pois é comum que o assediador não deixe vestígios, como e-mail, cartas, uma vez que os atos ocorrem de forma verbal. Em grande parte dos casos o assédio se manifesta por meio de atitudes não documentáveis (Ferraz, 2015, p.238). Portanto, a natureza voluntária do testemunho, a valorização da prova testemunhal como um componente vital da instrução processual são elementos fundamentais para a justiça.

5. MEDIDAS DE INTERVENÇÃO EM FACE DO ASSÉDIO

O combate ao assédio moral requer uma abordagem multifacetada e a implementação de várias medidas de intervenção para prevenir, detectar e lidar com essa séria questão. Segundo Camila Pitanga Barreto (2018, p.101) a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho tem como objetivo principal a reeducação de valores.

Essa abordagem busca criar um ambiente de trabalho que seja propício para a comunicação, à liberdade de reflexão e principalmente a implementação de códigos de ética. A autora ainda dispõe que embora a imposição de condutas preventivas seja importante, ela não eliminará por completo dos assediadores a vontade de praticar agressão, por estas razões, afirma ser fundamental promover o incentivo à solidariedade entre colegas (Barreto, 2018, p.102).

Neste segmento, Barreto (2018) deixa claro que o estímulo para a elaboração de um código de ética como uma medida crucial para o bem-estar dos servidores, pois através desta implementação é possível estabelecer regras claras de comportamento no ambiente laboral, bem

como passíveis consequências para aqueles que violarem, podendo servir como uma referência sólida para orientar o comportamento de todos colaboradores.

No que diz respeito a esse tema crucial, Nunes e Tolfo (2013) corroboram que é preciso que as organizações implementem políticas antiassédio, adotem medidas de divulgação, prevenção e intervenção eficazes. Essas políticas desempenham um papel importante na eliminação dos riscos associados à violência, garantindo o bem-estar dos colaboradores e a eficácia das organizações. O fato é que as organizações devem empenhar-se efetivamente na criação e implementação de ações que objetivem a eliminação ou redução dos riscos relacionados a incidência de violências no ambiente do trabalho.

Em muitos casos, as supostas testemunhas preferem se manter neutras ou fingir que não presenciaram determinadas condutas. Isso ocorre como um mecanismo de autoproteção, já que as testemunhas recebidas se tornarão alvos futuramente (Barreto, 2018). Logo, é imperativo criar um ambiente no qual todos se sintam seguros ao relatar incidentes de assédio e saibam que serão protegidos contra possíveis retaliações.

Além disso, considera-se importante também implementar programas de treinamento e conscientização que desenvolvam aos funcionários mais conhecimento sobre assédio moral, suas formas de prevenção e os recursos disponíveis para denunciar casos. A conscientização e a educação são componentes fundamentais na luta contra o assédio moral no trabalho. O combate a esse tipo de assédio requer um compromisso contínuo por parte das organizações em criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de hostilidade (Matta, Melo, 2019).

6. JURISPRUDÊNCIA – ANÁLISE DE CASOS

O tema apresentado abordou de maneira consistente o assédio moral no ambiente do trabalho, destacando a importância de medidas de intervenção para prevenir e combater esse problema além da importância da prova testemunhal como meio de prova. Como destacou Barreto (2018), a necessidade de reeducação de valores no ambiente de trabalho, promove uma comunicação aberta ressaltando que a imposição de condutas preventivas não é o suficiente e é crucial promover a solidariedade no ambiente laboral.

Nos dias de hoje, diversos processos judiciais que submergem o assédio moral no Brasil estão crescendo cada vez mais na Justiça do Trabalho. Embora não haja ainda uma legislação específica para sancionar a prática do assédio moral, a doutrina e a jurisprudência já estabeleceram definições e penalidades para os ofensores, incluindo as empresas, sendo

respaldadas por evidências testemunhais e documentais para comprovar tais comportamentos ofensivos (Barreto, 2018).

É importante destacar que existe ainda, leis municipais coibindo essa prática de assédio, como a nº 1.168/2006 de Lauro de Freitas na Bahia aplicável aos servidores da administração pública municipal direta, indireta, fundacional e autárquica, na forma que indica e dá outras providências, como também, a Lei nº 6.986/2006 de Salvador – Bahia dispendo sobre a caracterização do assédio moral e suas penalidades, ambas as Leis proíbem o assédio moral, impõem o dever de indenizar e estabelecem medidas preventivas e multas.

Há diversas formas de penalização para o assédio moral, podendo incidir tanto sobre o assediador quanto para a empresa que tolerou, ou até mesmo incentivou tal conduta. O empregador é responsável pelos danos morais causados a vítima nos termos disposto no artigo 932, inciso III do código civil:

Art. 932. “São também responsáveis pela reparação civil:

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

O assediador pode ser responsabilizado em diferentes instâncias. Do ponto de vista penal, enfrentará possíveis condenações por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal). No âmbito trabalhista, estará sujeito ao risco de ser dispensado por justa causa, conforme o artigo 482 da CLT e ainda por atos lesivos à honra e a boa fama de qualquer pessoa:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) embora não tenha contenha disposição específica sobre o assédio moral, reserva ao trabalhador o direito de buscar em juízo as indenizações por violações do contrato de trabalho por parte do empregador de acordo com o seu artigo 483. Isso permite que o trabalhador pleiteie indenizações da relação do trabalho que

resulte em dano moral, sendo oportunos pedidos cumulativos a indenização por dano material com o dano moral conforme diversos entendimentos do STF.

Com o crescente aumento de processos trabalhistas por danos morais em nosso país e no Estado da Bahia, a comprovação do assédio habitado no ambiente de trabalho continua sendo um desafio significativo. Isso se deve, amplamente pelo devido fato de que o principal meio de prova ainda é o testemunhal, que nem sempre é adquirido de maneira fácil. Como resultado, muitos trabalhadores negam os fatos ou se recusa a testemunhar, deixando assim a vítima em uma posição vulnerável diante do empregador.

As ementas a seguir transcritas são exemplos esclarecedores de casos de assédio moral e o meio de prova utilizado:

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
34ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR
ATSum 0000125-31.2022.5.05.0034
RECLAMANTE: E. B. L. T.
RECLAMADO: B. T. E. S. L. E. R. J. E OUTROS (2)

DANOS MORAIS. ASSÉDIOS MORAIS. LIMITAÇÃO DO USO DOS SANITÁRIOS. COBRANÇAS DE METAS DE FORMA ABUSIVA. ABUSO DO USO DE ADVERTÊNCIAS. EXPOSIÇÃO PÚBLICA DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO DO AUTOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM RAZÃO DO ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E PELA INADIMPLÊNCIA DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
GABINETE PROCESSANTE DE RECURSOS
ROT 0000567-56.2020.5.05.0037
RECORRENTE: P. L. A. E. C. E. L. M. E OUTROS (2)
RECORRIDO: P. L. A. E. C. E. L. M. E OUTROS (3)

REVISTA PESSOAL. PERTENCES DO EMPREGADO. I - É ilícito ao empregador realizar revista pessoal em pertences do empregado. II - A prática da revista em pertences do empregado, sejam bolsas, sacolas, carteiras, mochilas ou qualquer outro acessório que ele porte, configura violação ao direito fundamental de proteção à intimidade e à dignidade humana (Art. 1º, III, e incisos II e X do art. 5º da CF/88), acarretando dano de natureza moral.

Neste processo toda prova testemunhal revelou que eram obrigados a levantar a barra da calça e a camisa, prática que expõe o trabalhador a situação de constrangimento na medida em que partes do corpo do empregado fica expostas ao fiscal. Hipótese em que a atitude da reclamada excede o poder empresarial e ofende o direito à intimidade do trabalhador, situação que enseja direito à indenização por dano moral.

Em um outro caso de Recurso Ordinário na Quarta Turma do TRT 5ª Região, tendo como relatora Maria das Graças Oliva Boness, foi analisado os autos do inquérito civil instaurado pelo Ministério Público do Trabalho e toda a prova ali produzida, especialmente o depoimento das testemunhas, a relatora aduziu que ficou evidenciado que a gestão da reclamada era feita mediante comportamentos inadmissíveis no meio ambiente laboral caracterizador de assédio moral uma vez que ficou comprovado que o empregador utilizava termos pejorativos e xingamentos dirigidos aos trabalhadores, como:

"burros", "incompetentes", "imbecis", "ineficientes" e "língua grande", além de frases como "é por isso que vocês não saem de onde estão", "são burros mesmo, têm que voltar para escola!", "esse é um trabalho de homossexual" e "se for preciso dar coice eu dou".

Neste processo o depoimento das testemunhas foram cruciais para o êxito da ação até após o trâmite recursal. Foram 6 testemunhas, todos empregados da empresa reclamada. Logo, ficou comprovado com todo esse relato a prática de assédio moral e a sentença foi reformada para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Desta maneira, espera-se que a pesquisa conscientize a sociedade e todos os trabalhadores sobre a importância da prova testemunhal como meio de comprovação do assédio moral, incentivando-os a denunciar essas práticas e a colaborar com as investigações. Além disso, de contribuir para o fortalecimento das normas e procedimentos que gerem a produção e a validação da prova testemunhal, garantindo que ela seja justa e eficaz na apuração dos casos de assédio moral.

Vários outros autores citados enfatizaram a importância dos códigos de ética no ambiente do trabalho como um meio de estabelecer regras claras de conduta e suas consequências. Além disso, a pesquisa também destacou a relutância das testemunhas em denunciar o assédio moral, muitas vezes devido ao meio de retaliação, um aspecto crítico que precisou ser abordado na prevenção do assédio.

Todos os autores fornecem uma visão abrangente do problema e sugerem medidas importantes para combatê-lo. A ênfase na reeducação, na implementação nos códigos de ética e criação de canais de denuncia seguros são estratégias valiosas para lidar com o assédio moral de maneira eficaz. Além do mais, a conscientização e o treinamento contínuo são fundamentais para mudar a cultura organizacional e criar ambientes de trabalho mais respeitosos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral tem se tornado uma presença preocupante, sendo frequente no cenário judiciário trabalhista, evidenciando sua crescente incidência nas relações laborais.

A Constituição Federal de 1988, como norteadora das garantias fundamentais, tem como propósito preservar os direitos inalienáveis de cada cidadão, por essas razões, a batalha contra qualquer violação desses princípios é de grande seriedade para a construção de uma sociedade justa e honrada para todos.

Conforme exposto neste estudo, a análise de conceitos doutrinários revelou que o assédio moral se manifesta em diversas formas, tanto em atividades cotidianas ou não, e que esses comportamentos são reflexos de um contexto histórico em que as preocupações do homem estão vinculadas ao resultado de sua produção, impulsionadas pela evolução global que a sociedade enfrenta atualmente.

Cumprido salientar que através dos julgados apresentados, notou-se a dificuldade que os servidores possuem para conseguirem comprovarem a ocorrência dos fatos por eles alegados. Assim, a significância deste estudo no âmbito científico perpassa pela relevância por ser um tema atual, mesmo diante da ausência de legislação específica. É notável que muitos juízes já estão proferindo decisões e estabelecendo orientações com base nas relações civis aplicando-as de forma subsidiárias as questões trabalhistas como fora devidamente demonstrado no último tópico.

Ademais, nos julgados apresentados, ficou evidente que a indenização pelos danos causados só ocorre na presença de provas inequivocadamente robustas. Conforme narrado, as agressões morais raramente são documentadas, uma vez que estes atos se limitam à interação entre o agressor e a vítima. Quanto às provas testemunhais, em muitos casos, a testemunha também prefere não se expor, para não se tornar alvo.

A prova do assédio moral prescinde de estimas de ordem subjetiva, de modo que não se deve mandar o trabalhador que demonstre a comprovação do dano psíquico-emocional, tampouco um diagnóstico clínico neste sentido. Em outras palavras, é a verificação dos fatos que devem ser realizados. A coleta dessas evidências deve buscar o máximo de elementos relacionados às práticas de agressão moral, sendo relevante, no contexto do trabalho, o testemunho de terceiros.

Uma estratégia frequentemente eficaz que é ouvir depoimentos de pessoas que já trabalharam para o assediador, pois não estão mais sujeitos a pressões do empregador e podem

relatar livremente todas as ocorrências de que têm conhecimento. Por fim, cabe ressaltar a importância em buscar o maior número de provas, podendo até mesmo recorrer a inversão do ônus da prova, afim de proteger as garantias fundamentais e a efetivação da justiça.

REFERÊNCIAS

ADORNO Júnior, H. L. Estabilidade do dirigente sindical: aspectos processuais. *Universitas*, 2010. p. 83-96. Disponível em: <<http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/88/70>> Acesso em 03 de out. de 2023.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

BARRETO, Camila Pitanga. Assédio Moral na Administração Pública: Procedimentos legais diante do Problema e Responsabilização do Estado. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: v.29 n. 347, abril, 2018.

BRASIL. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 06 out. 2023

BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 06 de out. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 de out. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 06 de out. 2023.

CÂMARA, Alexandre Freitas. O novo processo civil brasileiro. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 17ª ed., rev. atual. e ampl. LTr, 2018.

FERRAZ, Renato. Assédio moral no serviço público (Violação da dignidade humana). Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2022.

HIRIGOYEN, Marie France. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A prova testemunhal e o processo do trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-nov-22/reflexoes-trabalhistas-prova-testemunhal-processo-trabalho>. Acesso em: 09 de maio de 2023.

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade. *Revista Nova Hileia*. v. 6, n. 1, p. 2-27, jan-jun., 2019.

- MINASSA, Alexandre Pandolpho. Assédio moral no âmbito da Administração Pública. São Paulo: Habermann, 2012.
- MINAYO, M. C. de S. (Org.). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14ª ed. Rio de Janeiro: Hucitec, p. 408, 2014.
- NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Manual de direito processual civil – Volume Único. 12. ed. Salvador, Editora JusPodivm, 2020.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 5, n. 4, p. 48-155, 2013.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. Processo trabalhista de conhecimento. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2005.
- PRETTI, R. J. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-185>. Acesso em 11 de maio de 2023.
- RAMOS, A. C. P. P. Assédio Moral no ambiente laboral. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 112. maio, 2013. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359&revista_caderno=25>. Acesso em: 05 de maio de 2023.
- SCHMIDT, M. H. F. M. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência*, v.27, n. 47, p. 177-227, 2002.
- SOUZA, Amanda Cristina; OLIVEIRA, Ariete Pontes. Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. *Revista Científica Doctum Direito*. Caratinga. v. 1, n. 4, p.1-21, 2020.