

# **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ASPECTOS JURÍDICOS DO ÔNUS DA PROVA.**

## **BULLYING AT WORK: LEGAL ASPECTS OF THE BURDEN OF PROOF.**

*TURIM, L.B.<sup>1</sup>*

### **RESUMO**

O fenômeno assédio moral, apesar de antigo, tem sido objeto de discussões e estudos nos últimos anos. Desta forma, o presente estudo propõe abordar uma breve discussão a respeito do assédio moral nas relações de trabalho, seu conceito, como se caracteriza tal fenômeno e a dificuldade que o empregado possa encontrar ao provar tal fenômeno. Ressalta-se o instituto da inversão do ônus presente no Código de Defesa do Consumidor e sua importância, bem como sua utilização na esfera trabalhista, como sendo ferramenta fundamental a disposição do juiz do trabalho comprometido na busca da justiça para coibir demandas desta natureza.

**PALAVRAS CHAVE:** assédio moral, ônus da prova, inversão, Art. 818 da CLT

### **ABSTRACT**

The bullying phenomenon, although old, has been the subject of discussions and studies in recent years. Thus, this study proposes to address a brief discussion about bullying in labor relations, his concept, as characterized this phenomenon and the difficulty that the employee may encounter while proving such a phenomenon. We highlight the institute reversing the burden of proof used in the Code of Consumer relevance as well as its use in labor, as being essential to the disposition of the judge worked compromised in the pursuit of justice demands to curb this kind tool.

**KEY WORDS:** harassment, burden of proof, reversal, Art. 818 of the Labor Code

## **1. INTRODUÇÃO**

O assédio moral é um fenômeno que vêm no decorrer dos últimos anos, se destacando como um problema na sociedade atual, principalmente na classe trabalhadora, na qual os empregados sofrem vários tipos de pressões quer sejam elas psicológicas, morais, sociais e até mesmo em casos mais extremos físicas, o que acarreta danos e sequelas à condição de saúde desses trabalhadores.

Na maioria das vezes essa conduta, é que caracteriza o assédio moral. Acontece por um sujeito a outro de várias formas, dificultando as relações humanas e trazendo inúmeras consequências de ordem psicossocial no âmbito da empresa.

O escopo deste estudo é demonstrar a dificuldade que o empregado possa encontrar ao tentar fazer prova de tal fenômeno perante a justiça, uma vez que a prova das alegações das partes em juízo estão submetidas aos ônus da prova previsto no artigo 818 da CLT c/c o artigo 333, incisos I e II do CPC. Porém, no presente caso na hipótese de instaurar a desigualdade entre as partes, e a dificuldade no exercício do direito a prova, abre-se espaço para a dinamização do ônus probatório, inclusive quando consideramos o direito fundamental à igualdade substancial e o direito fundamental a prova elencados no artigo 5º, incisos XXXV, LIV e LV da Constituição Federal.

A par disso, não se pode negar que o assédio ofende à dignidade da pessoa humana e, por consequência, a muitos direitos próprios da personalidade, de forma que pode ocasionar prejuízos irreparáveis não só a classe trabalhadora mas à sociedade como um todo.

---

<sup>1</sup> Advogada. Pós Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo PROJURIS. Graduada em Direito pelas Faculdades Integradas de Ourinhos.

Por essas razões, é imprescindível que a Justiça do Trabalho seja efetiva na análise das provas e ferramentas a sua disposição, para coibir de vez tal fenômeno tão degradante a vida do operário.

## **2. CONCEITO JURÍDICO DE ASSÉDIO MORAL**

Uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho, foi a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, que o conceitua como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho (HIRIGOYEN *apud* AGUIAR, 2005, p. 26).

Alguns aspectos se tornam essenciais para a caracterização do fenômeno: a exposição do trabalhador a situações repetitivas de constrangimento, humilhações, fazendo-o se sentir inferior diante dos outros trabalhadores, capazes de trazer danos à personalidade, dignidade e até mesmo a integridade física e mental do trabalhador (FREITAS; BARRETO, 2008).

No começo, o assédio parece inofensivo, passa por uma brincadeira ou apenas uma palavra mais hostil, um momento de conflito em que as pessoas envolvidas não percebem que já estão sendo vítimas da manipulação perversa do agressor e não se mostram ofendidas. No entanto, as agressões vão se repetindo e elas passam a conviver com essa conduta até o momento em que não suportam mais o ambiente de trabalho e abandonam o emprego, muitas vezes deprimidas e doentes.

Para Sônia Mascaro Nascimento:

A conduta de natureza psicológica constitui todo comportamento com o objetivo de atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição, da humilhação ou do isolamento. Logo, o assédio moral expressa-se mais pelo comportamento da pessoa do que pelas palavras verbalizadas por ela (2011, p.64).

Todo esse processo de desestabilização da vítima implica mais do que violação da sua intimidade, decorrente do uso abusivo do poder diretivo do empregador. Esse fenômeno do assédio moral vai além, fere a dignidade da pessoa humana e viola os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, garantidos constitucionalmente pela Carta Magna de 1988 (SANTUCCI, 2006).

Portanto, assediar significa submeter uma pessoa a repetitivos e constantes ataques, sem que ele possa se defender ou adotar alguma medida repressiva contra o agressor.

## **3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Segundo Sônia Mascaro Nascimento:

(..) é necessário que essa conduta seja praticada de forma prolongada e repetitiva ao longo do tempo. Ressalta-se, assim, que o comportamento realizado de maneira reiterada é elemento essencial para a configuração do assédio moral (2011, p. 64).

Desta forma, para a caracterização do assédio moral deve ocorrer uma sequência de agressões reiteradas, uma vez que a degradação não ocorre de ato isolado, mas da prática de diversos atos. Assim, não basta apenas uma agressão para que se conclua a ocorrência de assédio moral. É necessário que a conduta abusiva do agressor seja contínua e repetitiva por um tempo prolongado, produzindo dano de natureza psíquica na vítima, e com o objetivo de que ela abandone seu emprego.

A autora Ana Paula Sefrin Saladini demonstra como estas práticas perversas ocorrem em uma gestão abusiva:

O agressor criva a vítima de críticas e censuras, vigia, cronometra, deixando-a sem saber como agir e sem compreender o que acontece. Os instrumentos utilizados de forma mais frequente são a recusa à

comunicação direta, a desqualificação através de comunicação não verbal (suspiros, levantar de ombros, olhares, silêncios) e brincadeiras perversas (ironias, zombaria, sarcasmo). O indivíduo que assedia leva a pessoa a desacreditar de si; provoca o isolamento do empregado, não o convocando para reuniões, privando-o de informações, arquivando a pessoa sem lhe dar o que fazer, condutas que mais geram estresse que a mera sobrecarga física de trabalho. Também é prática usual a utilização de procedimentos vexatórios, como confiar a vítima tarefas inúteis ou humilhantes ou induzir o empregado a erro (2007, p. 970).

Quanto à intensidade da violência psicológica, segundo Alice Monteiro de Barros:

É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma (2006, p. 889).

Assim, a ação é violadora do direito subjetivo de outrem, e está ligada a direitos da personalidade do indivíduo, com atos atentatórios à sua dignidade psíquica.

Não é imprescindível o dano psíquico-emocional para a efetiva caracterização do assédio moral, sendo suficiente a conduta abusiva, reiterada e sistemática do agente de modo a violar a dignidade e os direitos da personalidade do trabalhador. O assédio moral pode acarretar um dano moral no agredido sem que necessariamente sua integridade psíquica seja atingida (NASCIMENTO, 2011).

Assim sendo, a falta de demonstração do dano psíquico do agredido não descaracteriza o instituto. De fato, a doença psíquico-emocional, pode ser consequência do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante, na caracterização do assédio, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto (ALKIMIN, 2005).

Somente nos últimos anos é que as consequências do assédio moral passaram a ser enfocada, a prática dessa conduta não gera efeitos apenas para o trabalhador afetado, mas também consequências econômicas para a empresa e para o Estado.

Dessa forma, toda a sociedade é responsável pelos custos das despesas previdenciárias (auxílio-doença, aposentadoria precoce) e das despesas na área da saúde decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho.

#### **4. A PROVA DO ASSÉDIO MORAL**

Existe uma lacuna na legislação trabalhista brasileira em relação ao trabalhador humilhado. Assim, o operador do direito, em face dos direitos da personalidade, busca subsídios em outros ramos do direito, utilizando-se dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Segundo Sônia Mascaro Nascimento:

No Brasil a prática do assédio moral é definida e regulamentada pormenorizado apenas em relação ao serviço público, por meio de diversas leis estaduais e municipais, muitas das quais também atentas ao aspecto preventivo do assédio moral. Os trabalhadores de iniciativa privada e os servidores públicos federais, todavia, ainda carecem de uma proteção específica, apesar da existência de alguns projetos de lei a respeito, que, inclusive, preveem consequências para a prática do assédio moral na esfera penal (...) (2010, p. 18).

Como aplicação subsidiária, preceitua o Código Civil em seu art. 422: os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como na sua execução, os princípios de probidade e de boa-fé; introduzindo a responsabilidade objetiva ao dispor no parágrafo único do art. 927:

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

Lembrando que o Código Civil conceitua ato ilícito em seu art. 187:

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

O empregador deve assegurar respeito à dignidade do trabalhador, cabendo-lhe manter vigilância a fim de evitar lesões a direitos subjetivos fundamentais, podendo responder por culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*, conforme artigos 932, II e 931 do Código Civil.

Assim, o assédio moral não se presume nas relações de trabalho, portanto, para que o operário tenha direito à indenização em decorrência desse fenômeno, se faz necessário que apresente provas da conduta abusiva em que foi vítima, bem como da relação de causalidade entre eles. Não basta simplesmente fazer acusações, estas tem que ser comprovadas de forma robusta.

Com isso, a prova judicial do assédio moral tem sido objeto de muita discussão, devido à dificuldade que a vítima encontra ao fazer prova da sua existência, tendo em vista que na maioria das vezes sua prática ocorre de forma camuflada nas empresas.

O instituto do ônus da prova atinge a necessidade daquele que alega os fatos de provar suas alegações em juízo, sob pena de ter a demanda julgada em seu desfavor.

O problema surge quando a parte não consegue realizar provas de suas alegações, caso onde estaremos diante da ausência de produção de prova, situação em que o magistrado deve decidir quem deveria ter feito a produção de prova.

No âmbito do processo do trabalho, a produção de provas se encontra elencada no artigo 818 da CLT, que dispõe que “a produção de provas das alegações incumbe a quem as fizer”. Porém, em razão da simplicidade deste artigo, faz-se necessária a aplicação subsidiária do artigo 333 do CPC que estabelece que cabe ao autor a demonstração dos fatos constitutivos do seu direito e ao réu a dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor, uma vez que a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil é devidamente autorizada pelo artigo 769 da CLT.

Ocorre que devido a dificuldade de se fazer prova dos atos de abuso praticados dentro da empresa, que na maioria das vezes são as escuras, sem a presença de terceiros, a doutrina e jurisprudência, tem defendido como solução para essa questão a aplicação subsidiária do artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor, onde se autoriza a inversão do ônus da prova.

Assim, diante da grande dificuldade que a vítima encontra ao tentar provar o abuso sofrido no âmbito do ambiente de trabalho, haja vista tal conduta ser normalmente praticada nas escuras, importante se faz, a revisão para encontrar um mecanismo que facilite essa prova e consequentemente aumente a busca por justiça diante de tal fenômeno.

## **5. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA**

O artigo 6º, inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor estabelece que é direito básico do consumidor “a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando a crítica do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências”.

O objetivo desse dispositivo é promover o equilíbrio entre consumidores e fornecedores, onde o consumidor é visto como vulnerável na relação de consumo. Assim, a inversão do ônus da prova é inserido na questão da vulnerabilidade do consumidor, uma vez que tem dificuldades para fazer provas de suas alegações.

Porém, a inversão do ônus da prova somente é concedida quando preenchido um dos requisitos do inciso, quais sejam a verossimilhança das alegações e a hipossuficiência do consumidor.

Estabelece o artigo 769 da CLT que “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título”.

Assim, pode-se dizer que o artigo 6º inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor pode ser aplicado no Processo do Trabalho.

Nesse sentido se depreende o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. A verossimilhança da alegação de assédio moral e a dificuldade do reclamante em produzir prova devido à peculiaridade da condição de trabalho de marítimo embarcado, atraem a inversão do ônus da prova, autorizada pelo artigo 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor, de aplicação subsidiária na hipótese, cabendo ao reclamado provar a inexistência do assédio moral. (TRT 17ª R.; RO 118000-28.2012.5.17.0005; Rel. Des. Carlos Henrique Bezerra Leite; DOES 10/05/2013; Pág. 344).

O que se busca no Código de Defesa do Consumidor é a busca do equilíbrio na relação de consumo, diante da vulnerabilidade do consumidor. Portanto, pode-se dizer que existe semelhança com a relação de trabalho, uma vez que existe desequilíbrio nas relações de trabalho, principalmente no que se refere a dificuldade de provar suas alegações quanto a abuso no ambiente de trabalho, pois normalmente referidos abusos ocorrem sem a presença de terceiros.

Com a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova no processo em que se busca indenização pela prática do assédio moral, a vítima do assédio consegue com mais facilidade fazer prova do fato constitutivo do seu direito, além de que cada vez mais vítimas teriam coragem para procurar a justiça e coibir de vez a prática do assédio moral.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Existente desde os primórdios da vida familiar e social, o assédio moral vem se acentuando nos últimos anos potencializado pelo modo de produção capitalista, pela globalização e pela incessante e desumana busca pelo lucro que acabou por inverter a escala hierárquica de valores humanos. Esse ambiente propiciou a banalização da violência no trabalho, como se fosse inerente ao trabalho.

O assédio moral é um conjunto de atos que tem por objetivo expor o trabalhador à situações incômodas e humilhantes, dificultando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a muitas vezes a desistir do emprego. Ele se configura pela repetição e a permanência dessas atitudes que atingem a autoestima do trabalhador levando-o a um desequilíbrio emocional e abrindo espaço para a proliferação de diversas doenças que o incapacitam para o exercício da sua função.

Em uma demanda trabalhista, onde o empregado pretende a condenação da empresa pela prática da conduta abusiva, compete a ele demonstrar tais atos. Isso ocorre, por ser o assédio moral um fato constitutivo, que compete a parte que alega fazer prova do fato, independente de dificuldades que possa encontrar para fazê-las.

Por derradeiro, foi feita análise do instituto da inversão do ônus da prova presente no Código de Defesa do Consumidor, que trata das relações de consumo onde se busca o equilíbrio da relação, podendo ser utilizado no processo do trabalho uma vez que o empregado também está em situação de desigualdade para com o empregador e merece proteção.

Analisamos ainda o benefício que o instituto da inversão do ônus da prova traria para o instituto do assédio moral, tendo em vista a dificuldade enfrentada pelo operário ao tentar demonstrar em juízo referidos abusos.

Por conseguinte, frisa-se a importância da condenação das empresas que praticam o assédio moral, tendo em vista que tal conduta atenta contra a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, conclui-se, que deve haver uma busca por ditames do conceito de justiça ideal, defendendo-se a aplicação do instituto da inversão do ônus da prova quando o operário se encontrar em real dificuldade para demonstrar a violação de sua integridade psicológica, e assim, a justiça do trabalho possa coibir de vez os atos de abuso praticados.

## **7. FONTES**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 17ª R., RO 0118000-28.2012.5.17.005. Relator: Juiz Carlos Henrique Bezerra Leite. DOE/SP, 10-5-2013.

VADE MECUM. 18. edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr., 2005.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 2010, 6ª Edição.

FREITAS, Maria Ester de; Roberto Heloani; Margarida Barreto. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Coleção Debates em Administração, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 2ª ed. São Paulo: Betrand do Brasil, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios do direito do trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador**, Revista LTr., São Paulo, v.67, n.8, p. 903-916, 2003.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral**. Revista LTr. São Paulo, v. 71, n. 8, ago. 2007.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Lei Ditathi, 2006.