

# As provas cabíveis para a demonstração do assédio moral nas relações de trabalho

## **Cássio Emanuel Saraiva Fraga**

Acadêmico do curso de Direito das Faculdades Integradas do Norte de Minas – FUNORTE.  
*E-mail:* <cassioefraga@outlook.com>.

## **Antonio Luiz Nunes Salgado**

Graduado em Direito e Especialista em Gestão Contábil e Controladoria Empresarial, ambos pela Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES. Professor nas Faculdades Integradas do Norte de Minas – FUNORTE. Advogado. Presidente do Conselho de Ética e Disciplina da 11ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Montes Claros/MG. *E-mail:* <antonioluiz.salgado@gmail.com>.

---

**Resumo:** Buscou-se analisar provas cabíveis para demonstração do assédio moral na relação de trabalho. Partiu-se da caracterização, conceituando-se e contextualizando o assédio moral através de uma abordagem histórica, do surgimento do trabalho e das preocupações com saúde física e psíquica do trabalhador. Desse substrato teórico estudou-se a discussão judicial do tema, verificando como se dá sua demonstração. Para tanto, deu-se foco às provas admitidas no procedimento trabalhista e ainda os ritos e suas especificidades. Em pesquisa documental selecionou-se amostra de acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, observando as provas utilizadas em cada rito, e quais foram mais admitidas para demonstrar o assédio moral. Viu-se a pluralidade de discussões e a influência do rito processual para a produção probatória. Avaliou-se a eficácia das provas a partir dos resultados dos acórdãos selecionados e da consulta às respectivas sentenças de primeiro grau. O que restou verificado, após a análise dos acórdãos, é que a prova testemunhal é peça-chave na lide trabalhista, a fim de que se caracterize o assédio moral em ambiente de trabalho. Lado outro, as demais provas admitidas, quando existentes, corroboram para que o magistrado ao final profira decisão justa.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Processo do Trabalho. Prova. Meio de Prova.

**Sumário:** Introdução – O assédio moral – A prova no procedimento trabalhista – Análise de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Considerações finais – Referências

---

## Introdução

O assédio moral é prática muito antiga. Sua caracterização se dá por um conjunto de práticas reiteradas e prolongadas no tempo, sistemáticas e intencionais, pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima (BRITO, 2016; DELGADO, 2015).

A prática do assédio moral é uma das violências laborais que mais acometem trabalhadores em todo o mundo, e se tratando do Brasil, existem algumas leis que abordam o tema, mas que se restringem a tratar o assunto no âmbito estadual, como é o caso do Rio de Janeiro, e municipal, em Iracemápolis/SP, as quais resguardam os servidores públicos, mas, em termos nacionais, não temos leis específicas que disciplinem tal assunto. É importante ressaltar, também, que doutrina e jurisprudência ainda tratam o assunto com timidez, não se aprofundando e cuidando do assunto de maneira mais sedimentada (FREIRE, 2009).

A produção de provas não é tarefa fácil principalmente quando se trata do assédio moral no ambiente de trabalho; haja vista que muitas vezes, a ocorrência desse fato se dá de maneira sutil, sendo camuflado em tom de brincadeiras entre colegas, ou entre o superior e seu subordinado. Assim, a simples alegação, desacompanhada de prova, é insuficiente para formar a convicção do juiz (SOUZA SANTOS, 2016).

O artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina que: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer” (BRASIL, 1943). Schiavi (2016) aponta que na doutrina pátria ainda não se chegou a um consenso de quem seria a carga probatória no processo à luz da CLT, mas é inegável que no Processo Trabalhista o reclamante tem o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito; e o reclamado, os fatos modificativos, extintivos e impeditivos do direito do autor.

Theodoro Júnior (2015, p. 1103) assinala que prova é, “todo e qualquer elemento material dirigido ao juiz da causa para esclarecer o que foi alegado por escrito pelas partes, especialmente circunstâncias fáticas”.

A doutrina estabelece duas categorias de princípios aplicáveis no âmbito do Direito do Trabalho. Leite (2017) aponta como princípios constitucionais do direito do trabalho o da proteção da relação de emprego, da fonte normativa mais favorável ao trabalhador, e como princípios infraconstitucionais do direito do trabalho, o princípio da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, dentre outros.

Um princípio constitucional, que é de suma importância para a evolução da discussão do assunto, é o da dignidade da pessoa humana, que está consagrado no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu inciso III (CRFB/88) o qual é também a base de um Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988).

A teoria do assédio moral tem assento, indiscutivelmente, no princípio constitucional da dignidade da pessoa. Quando acontece a prática deste fato perante uma pessoa humana, em seu local de labor, ocorre um desrespeito a este princípio, base do ordenamento jurídico brasileiro. Atenta também contra o direito à saúde, no que se refere, de maneira mais específica, à saúde mental, conferido pelo artigo 6º e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, ambos da CRFB/88 (PEDUZZI, 2007).

Os princípios do Direito Processual do Trabalho têm sua origem no processo civil, mas com a aplicação de suas regras pelos tribunais e juízes, vem adquirindo

um cunho peculiar. Neste contexto, o protecionismo do direito material do trabalho também deve se aplicar ao processo, não gerando desigualdade de tratamento entre as partes na tramitação da causa, mas com relação aos critérios de avaliação da prova, por exemplo (CORREIA, 2012).

Dessa forma, estruturou-se como problema de pesquisa a análise da formação das provas nos processos judiciais que discutam o assédio moral.

Para alcance do resultado optou-se por busca documental de acórdãos prolatados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3). Definiu-se o período de publicação como sendo de 01 a 31 de agosto de 2017, valendo-se a pesquisa da expressão “assédio moral” (BRASIL, 2017).

Foram selecionados 200 (duzentos) acórdãos, dos quais estabeleceu-se a amostra de 54 (cinquenta e quatro), a partir da utilização da calculadora amostral desenvolvida por Santos (2017), com erro amostral de 5% (cinco por cento) e nível de confiança de 95% (noventa e cinco por cento).

No que respeita à estruturação do artigo, de início abordará o assédio moral de forma geral, com sua conceituação, características e classificações. Em seguida versará sobre a prova, em âmbito processual de modo geral e da prova no processo do trabalho, com os princípios e meios admitidos no litígio trabalhista.

Após essa contextualização, tratará da análise de jurisprudência do TRT3, verificando a ocorrência do fenômeno *assédio moral* e utilização da prova nessa composição trabalhista.

## O assédio moral

Historicamente, é a partir do final do século XX que ocorre uma preocupação maior com outros problemas enfrentados pelo trabalhador como o estresse e os chamados problemas psicossomáticos, enfocando não apenas os ambientes insalubres, as jornadas excessivas de trabalho, que ocorriam lá no século XVIII e XIX. O foco da proteção do trabalhador passa a ser em relação a sua saúde mental e ao seu bem-estar (LORENZETTI; SALES; AZEVEDO NETO, 2012).

O assédio moral, contudo, é visto como prática muito antiga. Brito (2016) aponta ser tão antiga quanto o próprio trabalho, começando a ocorrer quando o homem passou a se utilizar de outro homem para prestação de serviço que lhe desse algum retorno econômico.

Uma boa definição de assédio moral está presente em um dos estudos pioneiros acerca do tema, que é da psicóloga e pesquisadora francesa Marie France Hirigoyen em seu livro *Le Harcèlement: La violence perverse au quotidien (Assédio moral: A violência perversa no cotidiano)*, que o conceitua da seguinte maneira:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer

dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN *apud* SILVA, 2011)

A cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego assim define o assédio moral:

[...] Atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. (BRASIL, 2013)

O assédio moral se constitui como uma violência pessoal, necessariamente moral e psicológica, multilateral, individual ou coletivamente sentida. Na doutrina internacional se encontram, expressões sinônimas: *mobbing*, *harcèlement*, *bullying*, dentre outras. E em português também é conhecido como terror psicológico, humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, coação moral no ambiente de trabalho, entre outras (PEDUZZI, 2007).

A conceituação de assédio moral varia de acordo com cada pesquisador, doutrinador ou entidade pública, mas o foco dado por todos é a dignidade do trabalhador que se põe em risco no ambiente laboral (SILVA, 2011).

A doutrina define quatro elementos que caracterizam o assédio moral: I – conduta abusiva, que se manifesta por meio de condutas reiteradas, prolongadas que submetem a vítima a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias; II – repetição, o *mobbing* caracteriza-se pela reiteração ou frequência da conduta assediante; III – dano a integridade física ou psíquica, o sujeito passivo do assédio moral entra em um processo vertiginoso, no qual não sabe por que está sendo perseguido, passando a duvidar da sua capacidade profissional e até mesmo da sua higidez mental; IV – consciência do agente assediador, a conduta deve ser consciente, intencional ou previsível, vale ressaltar que o sujeito ativo pode praticar o assédio moral sem ter noção de seus efeitos ou a intenção de afetar a integridade e intimidade pessoal do sujeito passivo (PEDUZZI, 2007; SILVA, 2011).

Tal conduta afeta sensivelmente o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e os demais indivíduos. A repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional

como para aspectos pessoais, transformam o seu comportamento e a maneira como desenvolve afetos que sente por si própria (FREIRE, 2009).

O assédio pode advir de diferentes setores, de forma multilateral, podendo emanar do comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal), e até mesmo da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente) (SILVA, 2011).

O sujeito ativo (assediante) do assédio moral poderá ser tanto o empregador como o superior hierárquico, colegas de trabalho, e ainda o próprio subordinado. O sujeito passivo (assediado) por sua vez, geralmente é o empregado, que por sua condição de subordinado está sujeito a atitudes de hostilização, mas em casos esporádicos poderá ser o superior hierárquico (FREIRE, 2009).

Dessa forma, agressor e vítima não possuem uma especificação que bem caracterize sua inserção em polo ativo ou passivo. No caso ativo há intenção de prejudicar, de ofender, de ferir a autoestima e a dignidade da vítima, não importando o meio utilizado, seja de maneira escrita, verbal, gestual ou qualquer outro (SILVA, 2011).

A CLT atribui ao empregador o poder diretivo, que é exatamente o poder de administração da atividade empresarial, cujo principal atributo é a possibilidade de mudar determinadas condições de trabalho. É facultado ao empregador, por exemplo, cobrar de seus empregados melhores resultados na produção, entretanto, comete excessos o empregador que exagera nesta cobrança, estabelecendo metas e objetivos impossíveis. Com a forte pressão e receio da perda de seus postos de trabalho, desgastam-se física e emocionalmente para além dos limites da sua capacidade de trabalho (ADORNO JÚNIOR, 2009).

Um ponto fundamental para a caracterização da relação de emprego é a subordinação, prevista no artigo 3º da CLT. Esta nada mais é que o poder-dever que o empregador possui sobre a relação de trabalho, com o objetivo de dirigir a atividade produtiva, atribuir tarefas e responsabilidade aos seus empregados (SOUZA SANTOS, 2016).

O assédio moral, por sua natureza jurídica, tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da CRFB/88, quando se nega ao trabalhador o respeito e a consideração que são inerentes a ele e garantidos pelas normas constitucionais, ferindo sua intimidade, vida privada, honra e imagem, sendo passível, de tal maneira, de reparação do dano material e moral, que decorrem dessa violação (BRITO, 2016).

A prática do assédio moral constitui um ato ilícito civil, que ocorre no mundo do trabalho, gerando conseqüentemente, o dever de reparar o dano causado, de natureza extrapatrimonial, desde que seja identificada a responsabilidade do sujeito ativo. Pode constituir também um ilícito penal, que ainda não é o caso do Brasil, mas na França, por exemplo, existe legislação especial que tipifica a conduta como ilícito penal (PEDUZZI, 2007).

No ordenamento jurídico vigente não há norma positivada prevendo especificamente a tipificação do assédio moral. A proteção legal em desfavor da vítima é efetivada através de normas constitucionais, legislação infraconstitucional e princípios (SIQUEROLO; DANTAS, 2016).

## A prova no procedimento trabalhista

A mera alegação, desacompanhada de prova, não é suficiente para formar o convencimento do juiz (*allegatio et non probatioquasi non allegatio*). Necessário se faz, portanto, provar a existência do fato apontado como suporte para a pretensão (LORA, 2012).

A prova em sentido comum significa exame, verificação; provar nada mais é que convencer alguém sobre determinado fato, portanto, sua finalidade é a formação da convicção do juiz a respeito dos fatos da causa. O juiz é livre para apreciar a prova, entretanto, deve indicar na sentença quais os motivos o levaram a chegar àquela conclusão (MARTINS, 2010).

O Código de Processo Civil (CPC) não traz um conceito de prova, mas o artigo 369, diz: “As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz” (BRASIL, 2015).

Os meios legais de prova estão consagrados nos artigos 369 e seguintes do CPC, mas além destes existem os meios probantes “moralmente legítimos”. Existe por parte da doutrina, uma distinção entre fontes, objeto e meio de prova. O objeto são os fatos relevantes para o julgamento do processo. A fonte é aquilo que se utiliza para a comprovação do fato, como por exemplo, o relato de uma testemunha, informação técnica prestada pelo perito. E o meio, por fim, são os meios admitidos em lei para a realização da prova (o testemunho, o documento, a confissão, perícia) (THEODORO JUNIOR, 2015).

Martins (2010) assevera que na demanda trabalhista, se a partes não entrarem em acordo, inicia-se a instrução processual e, a partir deste momento, todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que estes não estejam especificados no CPC, são admitidos para provar a verdade dos fatos em que se funda a ação ou a defesa.

A convicção do juiz deve ser estabelecida de acordo com as provas juridicamente admissíveis, a fim que de, utilizando o sistema de persuasão racional, ou livre convencimento motivado, profira ao final decisão que seja justa. O CPC especifica os seguintes meios probantes: I – Ata notarial; II – Depoimento pessoal; III – Confissão;

IV – Exibição de documento ou coisa; V – Prova documental; VI – Prova testemunhal; VII – Prova pericial; VIII – Inspeção judicial; IX – Prova emprestada (THEODORO JUNIOR, 2015).

Na prática do assédio moral, verifica-se por parte da vítima, uma dificuldade em se provar tal fato. Isso ocorre, já que geralmente as agressões são feitas através de ações ou omissões dissimuladas e travestidas de brincadeiras ou então de maneira reservada, sem a presença de terceiros que possam testemunhar o assédio moral. Lado outro, o terrorismo psicológico pode contar com a convivência de colegas do trabalho, seja por ausência de solidariedade seja por competitividade com a vítima ou por medo de se tornar a próxima vítima do assediador (BRITO, 2016).

Barros (2016) assevera que a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral são difíceis, desta maneira incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável.

Para Schiavi (2016) o ônus da prova é um dever processual que incumbe ao autor quanto ao fato constitutivo do seu direito e ao réu quanto aos fatos modificativos, extintivos e impeditivos do direito do autor, que não sendo realizado gera uma situação desfavorável à parte que detinha o ônus e favorável à parte contrária, na obtenção de pretensão posta em juízo.

A inversão do ônus da prova está prevista no artigo 6º, inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor (CDC). Nessa relação jurídica, há claramente um desnívelamento entre as partes, pois o consumidor não possui conhecimento técnico a respeito do produto ou serviço o qual está adquirindo, além de possuir menos condição econômica frente o fornecedor. Logo, a dificuldade em se provar algum problema é maior para o consumidor. Portanto, o dispositivo a que se faz menção, tem como finalidade equilibrar as partes ao inverter o ônus da prova para aquele que possui maior facilidade em produzi-la (SOUZA SANTOS, 2016). O CDC disciplina o tema da seguinte forma:

Art. 6º. São direitos básicos do consumidor:

[...]

VIII – a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências; [...]. (BRASIL, 2017)

Para Lora (2012) a norma presente no CDC é aplicável ao processo do trabalho. Com efeito, a incidência de normas importadas obedece ao disciplinado pelo artigo 769 da CLT, que prescreve: “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” (BRASIL, 1943).

O trabalhador, assim como o consumidor, apresenta dificuldade na produção das provas, haja vista que guarda relação de subordinação com o empregador, o qual por vezes possui as provas necessárias para a demonstração do assédio moral. Portanto, por ser a parte mais frágil da relação, o empregado conta com a inversão do ônus da prova, que, se decidida pelo juiz, competirá ao empregador trazer aos autos documentos probatórios (SILVA; SOUZA; MILHORANZA, 2015).

O ônus da prova não é uma obrigação, mas um encargo que a parte deve se desincumbir para provar suas alegações. O ônus da prova incumbirá àquele que fizer alegações em juízo, a respeito da existência ou inexistência de determinado fato. Ninguém é, portanto, obrigado a fazer prova contra si mesmo (MARTINS, 2010).

## Análise de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

A análise dos acórdãos do TRT3 se deu no período de 01 a 31 de agosto de 2017 e se utilizou da expressão “assédio moral”. A pesquisa reportou a um número de 200 (duzentos) acórdãos proferidos nesse período, a partir dos quais 54 (cinquenta e quatro) foram alvo de estudo.

Dentre estes avaliados, em 17 (dezessete) acórdãos foi concedido o assédio moral ou mantida a sentença do juiz *ad quo*, o que representa um percentual de 31,48% da amostra analisada.

Vale ressaltar que os ritos processuais no processo do trabalho possuem peculiaridades no que diz respeito tanto ao valor da causa como em relação às provas, principalmente a prova testemunhal. O rito ordinário abrange processos que possuem valor de causa superior a 40 (quarenta) salários mínimos, e podem ser aceitas até três testemunhas por parte. Lado outro, o rito sumaríssimo engloba processos que possuam valor de causa de 2 (dois) a 40 (quarenta) salários mínimos e admite duas testemunhas para cada uma parte (SCHIAVI, 2016).

Dentre os cinquenta e quatro acórdãos analisados, 8 (oito) tramitaram pelo rito ordinário e 46 (quarenta e seis) pelo rito sumaríssimo. Em quatro dos oito processos do rito ordinário tiveram o pedido de assédio moral concedido, o que representa um percentual de 50% do total do rito em questão, já no rito sumaríssimo treze pedidos de assédio foram concedidos, o que representa 28,26% do total de processos que tramitaram pelo rito sumaríssimo.

Apesar de ser um meio deveras inseguro, a prova testemunhal é indispensável ao processo do trabalho, sendo por diversas vezes o único meio probatório possível. Atualmente, a valoração da prova testemunhal é realizada em consonância com a sua

qualidade, e não mais em quantidade, como no antigo sistema processual do *testis unus testis nullus* (testemunho único testemunho nulo) (SILVA; SOUZA; MILHORANZA, 2015).

Ao analisar as provas utilizadas nos processos do rito ordinário, ficou evidenciado que a via testemunhal foi fundamental tanto na lide trabalhista em geral e de modo ainda mais exponencial para comprovação do assédio moral. Para Schiavi (2016) a testemunha traz ao processo suas percepções sensoriais sobre o fato que se pretende provar, através de seu conhecimento próprio, tendo como características ser pessoa física, sua estranheza ao feito, seu conhecimento sobre o fato e sua capacidade para depor. Sendo assim, a prova testemunhal é aquela por meio da qual se pretende demonstrar a verdade real dos fatos através do depoimento de pessoa estranha à lide.

Nos oito processos da amostra que tramitaram pelo rito ordinário, em todos eles houve a verificação do assédio moral por prova testemunhal, em um caso utilizou-se também o reclamante de prova documental, no caso específico um *e-mail* recebido, que para o relator do acórdão (Paulo Maurício Ribeiro Pires) tanto o *e-mail* quanto o depoimento utilizados para a verificação da pretensão não constituíram prova cabal de que houve rigor excessivo nas cobranças de atingimento de metas e produtividade em relação ao recorrente.

Verifica-se aqui a robustez e capacidade que a prova testemunhal possui, 50% (cinquenta por cento) dos processos tiveram resultado favorável à reparação do dano moral sofrido pelos reclamantes, sendo que o peso mais considerável para as sentenças e os acórdãos se concentrou na produção da prova testemunhal.

Ao analisar as provas utilizadas no rito sumaríssimo, observa-se uma maior pluralidade de provas aplicadas para a demonstração do assédio moral. Mas, ainda assim, a prova testemunhal está presente na maioria dos processos. Em dez casos houve provas documentais, em sete provas periciais, e em um único processo houve a utilização de mensagens recebidas através do aplicativo *WhatsApp* pela reclamante. Em outra vertente, em apenas um caso não houve apreciação do depoimento prestado por testemunha, não sendo concedido o assédio moral seguindo recomendação da prova pericial.

Um caso específico chamou a atenção: ocorreu uma prescribibilidade da pretensão da indenização por danos morais provenientes de um possível assédio moral. Tratou-se do acórdão do Recurso Ordinário número 0010307-38.2015.5.03.0144 prolatado pela 4ª Turma, sob a relatoria do Desembargador Paulo Chaves Correa Filho, que possui a seguinte ementa:

MULTA DO ART. 477, §8º DA CLT. Nos termos da Súmula 48 deste Regional, 'a aplicação da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT está restrita à falta de pagamento das verbas rescisórias no prazo fixado pelo

§6º (RA 243/2015, disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 19, 20 e 21/10/2015)'. (BRASIL, 2017)

No caso em tela, o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo indeferiu a oitiva da testemunha JRS e não lhe foi permitido o prosseguimento de oitiva da testemunha GFO, para que pudesse provar a alegação de assédio moral praticado pelo superior hierárquico. Ressalte-se que foi declarada a prescrição das parcelas requeridas a rogo da reclamante anteriores a 11/09/2009. A autora ainda prestou depoimento dizendo que os fatos ocorreram nos anos de 2003/2004, não havendo alegação de que os fatos se perpetuaram no tempo, o relator neste caso, entendeu que a reclamante queria fazer prova de um fato que já se encontrava prescrito.

Delgado (2015) entende que embora as indenizações por dano moral, bem como as por dano material, sejam regidas pelo Código Civil de 2002 elas encontram-se fortemente vinculadas à existência da relação laboral entre as partes trabalhistas ao longo do contrato de trabalho. De tal modo, em virtude do forte vínculo de assessoriedade a um feixe relacional determinante – que é regido por regras trabalhistas especiais, objetivas e abrangentes no que toca à prescrição, inclusive com matriz constitucional – é que tais pretensões se submetem, de forma geral, ao mesmo critério prescricional vigente no Direito do Trabalho, ou melhor, na CRFB/88 no artigo 7º, inciso XXIX.

Com a comprovação da ocorrência do assédio moral, aparece também a necessidade de se reparar o dano sofrido. A responsabilização civil do assediador deve atender a três elementos: o ato ilícito, o dano (material ou moral) e o nexo de causalidade. O ato ilícito consiste na prática do assédio moral em desfavor do assediado; o dano moral reside na violação dos bens da personalidade da parte como o nome, honra, integridade física, emocional, dignidade, reputação, intimidade; e o nexo de causalidade se caracteriza pelo nervosismo, desgastes que ocorrem em decorrência da ação ou omissão do empregador que assedia moralmente o trabalhador (SIQUEROLO; DANTAS, 2016).

Portanto, não tendo o reclamante demonstrado os pressupostos caracterizadores do dano moral, quais sejam, a conduta culposa da reclamada, o nexo causal e o dano moral (ofensa do direito à intimidade e da dignidade da pessoa humana dano *in re ipsa*), é indevida a indenização pleiteada.

A competência para examinar o pedido de dano moral é da Justiça do Trabalho, mesmo que a matéria seja pertinente ao direito civil, já que o fato é decorrente do contrato de trabalho mantido entre as partes; o STF e o TST com a Súmula 329 também entendem dessa forma (MARTINS, 2010).

No que tange ao *quantum* indenizatório, deve o juiz considerar a extensão do dano, a gravidade da conduta do ofensor, o seu grau de culpabilidade e situação econômica, bem como a natureza pedagógica da reparação. Por outro lado, a indenização não há de ser meio de enriquecimento do ofendido. Além disso, não se pode

olvidar os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, que devem nortear o magistrado (FREITAS, 2009).

Nos processos de rito ordinário o *quantum* indenizatório varia de R\$10.000,00 (dez mil reais) a R\$40.000,00 (quarenta mil reais) por óbvio, possuem indenização mais elevada por conta do valor da causa, o que se avalia aqui é a capacidade econômica da reclamada, para majorar ou minorar o valor indenizatório.

As indenizações arbitradas no âmbito do rito sumaríssimo possuem maior variação e com *quantum* indenizatório, na maioria das vezes, de pequeno valor econômico, que variam de R\$1.000,00 (um mil reais) a R\$5.000,00 (cinco mil reais), em aproximadamente 85% dos casos, e dois casos em que o *quantum* indenizatório superou tal quantia, uma foi arbitrada em R\$10.000,00 (dez mil reais) e outra em R\$30.000,00 (trinta mil reais), ambas em desfavor do Banco Santander.

Dessa forma, nos processos em que houve concessão do assédio moral, a média de valor do *quantum* indenizatório requerido, relativo ao pedido, é de R\$8.533,33 (oito mil quinhentos e trinta e três reais e trinta e três centavos). Lado outro, a média do que foi concedido encontra-se no valor de R\$10.450,00 (dez mil quatrocentos e cinquenta reais).

No rito ordinário a média do pedido de indenização por danos morais foi de R\$7.750,00 (sete mil setecentos e cinquenta reais), enquanto a média do que foi concedido é de R\$22.500,00 (vinte e dois mil e quinhentos reais). O que se pode observar é que, embora os pedidos tenham um *quantum* indenizatório de valor mediano, o que foi arbitrado a título de indenização tem um valor médio elevado.

Por sua vez, no rito sumaríssimo a média de valor do pedido de indenização por danos morais em decorrência do assédio moral, foi de R\$7.461,53 (sete mil quatrocentos e sessenta e um reais e cinquenta e três centavos), já a média do que foi concedido foi de R\$5.938,46 (cinco mil novecentos e trinta e oito reais e quarenta e seis centavos). Aqui, o que se pode observar é que os pedidos, pela média obtida, possuem um valor maior do que o que foi definitivamente arbitrado a título de indenização pelos danos morais.

O rito ordinário tem por característica possuir maior valor de causa e consequentemente um *quantum* indenizatório mais elevado, no que se refere ao pedido, bem como o que é concedido. Neste rito, os pedidos seguiram um padrão e na grande maioria se mantiveram na casa dos dez mil reais, porém, uma indenização foi majorada, concedendo uma indenização de quarenta mil reais. Tratou-se do acórdão do Recurso Ordinário, número 0000332-82.2015.5.03.0114 prolatado pela 1ª Turma, sob a relatoria do Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, que possui a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. Os três elementos caracterizadores do assédio moral são: a intensidade da violência

psicológica; o prolongamento no tempo e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado. Além disso, sabe-se que o dano moral passível de reparação é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos inerentes à pessoa humana. A Constituição Brasileira de 1988 albergou, como princípio fundamental, a valoração da dignidade da pessoa humana (foco ou centro para o qual devem convergir os demais valores). É certo, no entanto, que esses valores se mostram acolchoados por um manto de subjetividade e/ou abstração valorativa, decorrentes da própria natureza do bem protegido. Contudo, essa sensação de dor interior pode ser percebida e aferida 'in re ipsa', notadamente se nos abstrairmos do materialismo do mundo moderno, realizando uma inflexão moral na centralidade do homem (ser humano) como razão existencial. Nesta toada, atos ilícitos, que tratem a pessoa como objeto (coisa), renegando a condição humana, são, em tese, passíveis de recomposição. E essa reparação, embora não devesse ter essa característica, dada a impossibilidade de se restabelecer as pessoas envolvidas ao 'status quo ante', o que seria o ideal para esse tipo de ofensa, se torna o caminho a ser trilhado. Assim, a indenização por dano moral, decorrente do contrato de trabalho, pressupõe a prática de ato ilícito ou o erro de conduta do empregador ou de preposto, o nexo de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano, cumprindo ao Julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca, especialmente do primeiro e último desses elementos mencionados, porquanto, relativamente ao dano, esse se caracteriza 'in re ipsa' (através do próprio evento, ou seja, da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana) determinar a recomposição dos danos. (BRASIL, 2017)

Lado outro, no rito sumaríssimo os pedidos, até pelo maior número de processos, têm uma maior pluralidade de valores, mas em regra, até o valor de dez mil reais. Em apenas um processo o valor do pedido de indenização pelo assédio moral ultrapassa o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) e atingiu o montante de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), entretanto o pedido foi minorado, sendo concedido o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais). Há de se observar que esse processo tem uma peculiaridade, já que se trata de um empregado deficiente físico, que possui legislação específica para tratar do tema.

Neste caso, o que foi determinante para a demonstração do assédio moral, fora prova pericial, a qual demonstrou a dificuldade de fala do reclamante, além das provas testemunhais que corroboraram para a caracterização e demonstração do assédio moral, por cobranças de metas excessivas

O acórdão do Recurso Ordinário número 001080928.2016.5.03.0148 prolatado pela 10ª Turma, sob a relatoria da Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima, e possui a seguinte ementa:

DANO MORAL. REQUISITOS. É certo que o dano moral é indenizável (artigos 5º, inciso X e 7º, inciso XXVIII, da CR). Porém, nos termos dos

arts. 186 e 927, ambos do Código Civil, para a pretensão indenizatória necessária a coexistência de três requisitos na etiologia da responsabilidade civil, considerados essenciais na doutrina subjetivista: a efetiva existência do dano, a culpa ou dolo do empregador e o nexo causal entre a ação ou omissão deste e a ocorrência do dano. Ausente qualquer um, torna-se impossível a responsabilização do empregador pela indenização respectiva. Se presentes, deve o agente causador do dano recompor o patrimônio (moral ou econômico) do lesado, ressarcindo-lhe os prejuízos acarretados. (BRASIL, 2017)

O Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu artigo 34, §3º, veda que o empregador exija a aptidão plena do empregado. Neste caso, um empregado do Banco Santander que possuía deficiência física, tinha de fazer simultaneamente serviço de caixa e de vendas, o que não conseguia já que tinha dificuldade na abordagem do cliente, esse fato fora suscitado pelas testemunhas e comprovado nos autos pela prova pericial, constatando que o autor “tinha entonação pouco modulada com uso de uma fala mais lenta”. Por conta disso ele era cobrado de forma vexatória, com comparações indevidas e ironia, na presença de colegas e clientes do banco, de maneira reiterada.

A dificuldade de abordagem do cliente relatada pelas testemunhas, encontra eco no registro efetuado na prova pericial, no sentido de que, na fala do autor, sua “entonação era pouco modulada com uso de uma fala mais lenta” enquanto os atendimentos no caixa deveriam ser rápidos.

Caracterizado o prejuízo moral e reconhecido o dever de reparar, o juiz fixará o valor indenizatório com base na extensão do dano, capacidade financeira das partes, consequências advindas do ato (SIQUEROLO; DANTAS, 2016). Portanto, o dano moral deverá ser reparado atendendo ainda a dois requisitos: o não enriquecimento sem causa da parte reclamante e que o *quantum* indenizatório tenha seu critério pedagógico atendido, neste caso, o pedido fora de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) e a relatora do acórdão entendeu que o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais) foi o suficiente para reparar o dano do reclamante.

## Considerações finais

O assédio moral, que se caracteriza pela reiteração de atos humilhantes, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, que pode ocorrer de maneira horizontal ou vertical, é cada dia mais encontrado no ambiente de trabalho, mas como sua prática se dá, em regra, isoladamente, em geral, sem testemunhas, apenas entre assediador e assediado, a sua comprovação é difícil, visto que a prova deve possuir robustez suficiente para a caracterização, e na esmagadora maioria dos casos, a prova testemunhal é única e

exclusiva, podendo ser robusta ou suficiente para a demonstração ou frágil, de modo que não se possa verificar com certeza a ocorrência do assédio moral.

Assim, o artigo progrediu de forma a caracterizar o assédio moral, apresentando suas maneiras, os sujeitos ativo e passivo, de que modo ele pode ocorrer. Demonstrou-se ainda, as provas admitidas pelo procedimento trabalhista e, por fim, uma análise de acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a fim de se avaliar a quantidade de casos em que os desembargadores admitiram assédio moral, quais as provas foram capazes de demonstrar o assédio moral e as indenizações concedidas nos ritos ordinário e sumaríssimo.

Ao fim, chega-se à conclusão de que o assédio é tema recorrente e estará presente cada vez mais perante o poder judiciário. O que possibilita a reparação de um possível dano sofrido é que a parte reclamada consiga provas robustas, que sejam capazes de identificar claramente as práticas humilhantes, que degradam o psicológico dos trabalhadores.

Como claramente demonstrado com o estudo dos acórdãos, a prova testemunhal é e será fator determinante no litígio trabalhista para que reste comprovado o assédio, mas outras provas como a perícia, *e-mails*, conversas pelo aplicativo *WhastApp*, bem como gravações em vídeo e áudio, possibilitam um melhor enfrentamento do problema, para que exista uma boa elucidação dos fatos e que a justiça seja de fato praticada.

---

#### **The reasonable evidence to demonstrate moral harassment in labour relations**

**Abstract:** The present article has as scope to analyze the evidence applicable to demonstration of moral harassment in the work relationship. Broke the characterization by the repeated or frequent conduct of harassing, conceptualizing-if and in the context of bullying through a historical approach, the case of the emergence of the work and of the concerns with physical health and psychic of the worker. This substrate theoretical studied legal discussion the theme, by looking at how the Right Process of Job works to the statement of fact harassment. We saw the plurality of discussions and the influence of the rite procedural to produce evidence. We evaluated the effectiveness of the evidence from the results of the judgments selected and the query to the respective sentences of the first degree. What's left checked after the analysis of the judgments, is that the evidence witness testimony is key in the case of labor, to characterize the moral harassment in work environment. Side other, the other evidence admitted, when existing, they confirm to the magistrate at the end to make fair decision.

**Keywords:** Moral Harassment. The process of the Work. Proof. Means of Evidence.

---

## Referências

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. Assédio Moral no ambiente de Trabalho. *Revista científica Universitas*. v. 2, n. 3, 2009. Disponível em: <[www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/86](http://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/86)>. Acesso em: 25 set. 2017.

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. *Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943*, Consolidação das Leis do Trabalho. (1943). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 ago. 2017.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (1988). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 ago. 2017.
- BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Código de Defesa do Consumidor. (1990). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm)>. Acesso em: 25 set. 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. (2013). Cartilha disponível em: <<http://www.siemaco.org.br/CartilhaAssedioSexual.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2017
- BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. (2015). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 31 ago. 2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (2017). *Consulta Acórdãos na Íntegra*. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 12 set. 2017.
- BRITO, Marcelo Palma de. *Assédio moral no poder judiciário do estado de Minas Gerais*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Social da UNIMONTES. mar. 2016. Disponível em: <[http://www.ppgds.unimontes.br/index.php/2006?view=search&layout=default&search\\_word=ass%C3%A9dio%20moral](http://www.ppgds.unimontes.br/index.php/2006?view=search&layout=default&search_word=ass%C3%A9dio%20moral)>. Acesso em: 14 ago. 2017.
- CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *Teoria Geral do Processo*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FREIRE, Paula Ariane. *Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador*. 2009. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0473.pdf>> Acesso em: 31 ago. 2017.
- FREITAS, Claudia Regina Bento de. *O quantum indenizatório em dano moral: aspectos relevantes para a sua fixação e suas repercussões no mundo jurídico*. 2009. Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/2semestre2009/trabalhos\\_22009/ClaudiaReginaBentodeFreitas.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2009/trabalhos_22009/ClaudiaReginaBentodeFreitas.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova. *Revista de ciências jurídicas e sociais da UNIPAR*. v. 15, n. 1 (2012). Disponível em: <<http://www.revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/4733>>. Acesso em: 28 set. 2017.
- LORENZETTI, Ari Pedro; SALES, Cleber Martins; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Direito e processo do trabalho na atualidade: Estudos temáticos em homenagem aos 20 anos da AMATRA* 18. São Paulo: LTr, 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *Revista TST*. Brasília, vol. 73, n. 2, abr./jun. 2007. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 31 ago. 2017.
- SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. *Cálculo amostral: calculadora on-line*. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 01 set. 2017.
- SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- SILVA, Aluska Suyanne Marques da. Assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista Jurídica Orbis*. v. 2, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/52>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

SILVA, Sabrina Gomes da; SOUZA, Vitória Salazar; MILHORANZA, Mariângela Guerreiro. A prova testemunhal e sua valoração: a influência psicológica da testemunha no processo do trabalho. *Direito, Cultura e Cidadania*. Revista científica do curso de direito – UNICNEC, v. 5, n. 1 (2015). Disponível em: <<http://sys.facos.edu.br/ojs/index.php/dir/article/view/57>>. Acesso em: 28 set. 2017.

SIQUEROLO, Carla; DANTAS, Geysa da Paz Grycajuk. A caracterização do assédio moral no ambiente de Trabalho e a responsabilidade civil do empregador. *Revista científica SMG*. v. 4, n. 2, 2016. Disponível em: <<http://smg.edu.br/revista/index.php/smg/article/view/65>>. Acesso em: 04 set. 2017.

SOUZA SANTOS, Vinicius Maximino de. *A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho*. UNIT – Universidade Tiradentes SE. Repositório Institucional Tiradentes. jul. 2016. Disponível em: <<http://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/handle/set/1167>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

THEODORO JUNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

FRAGA, Cássio Emanuel Saraiva; SALGADO, Antonio Luiz Nunes. As provas cabíveis para a demonstração do assédio moral nas relações de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 6, n. 27, p. 9-24, out./dez. 2017.

---