



FACULDADE IRECÊ  
BACHARELADO EM DIREITO

TALITA DA SILVA SOUSA

**O DIREITO PROBATÓRIO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE  
TRABALHO: ANÁLISE DA NORMA ENQUANTO INSTRUMENTO DE  
PROTEÇÃO**

IRECÊ

2023

TALITA DA SILVA SOUSA

**O DIREITO PROBATÓRIO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE  
TRABALHO: ANÁLISE DA NORMA ENQUANTO INSTRUMENTO DE  
PROTEÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito na Faculdade Irecê – FAI, sob a orientação do professor Me. Heitor de Souza Dantas, mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco.

IRECÊ

2023

TALITA DA SILVA SOUSA

O DIREITO PROBATÓRIO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
ANÁLISE DA NORMA ENQUANTO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Dr. Heitor de Souza Dantas

Mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e  
Mestrando em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)  
Professor da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador 01: Me. Hebert Vieira Durães

Mestre em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB)  
Professor da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador 02: Esp. Roberto José de Oliveira Neto

Especialista em Direito Previdenciário pela Universidade Gama Filho (UGF) e Mestrando em  
Administração Pública pela EBAPE-FGV  
Professor da Faculdade de Irecê – FAI

Prezado Deus, nesta dedicatória formal gostaria de expressar minha gratidão por todas as bênçãos e graças que tenho recebido em minha vida. Agradeço por me dar forças para enfrentar os desafios e por me abençoar com amor, saúde e felicidade.

Querida mãe Carmelita, você tem sido um exemplo de amor incondicional, bondade e dedicação. Agradeço por sempre estar presente em minha vida, me apoiando e me orientando em cada passo. Sem você, eu não seria quem sou hoje.

E para minha amada gata Nina, que me traz alegria e companhia todos os dias, agradeço por me ensinar o valor da paciência, da ternura e do amor incondicional. Seu ronronar me traz paz e conforto nos momentos mais difíceis.

Que Deus continue a nos abençoar e a nos guiar em nossos caminhos, e que possamos sempre honrar e valorizar aqueles que nos amam e nos apoiam em nossa jornada.

Agradeço, primeiramente, a Deus pela saúde, força e inspiração para superar os desafios que surgiram durante o desenvolvimento deste trabalho.

À minha família e amigos, pelo apoio incondicional, pelo incentivo e pelas palavras de conforto nos momentos de dificuldade.

À minha mãe, pela dedicação, amor e por sempre me encorajar a seguir em frente em meus projetos e sonhos.

Ao Projeto Nova Canaã, por proporcionar uma experiência única em minha vida, que me ensinou muito sobre a importância do trabalho em equipe e da solidariedade, especialmente aos Diretores Marcelina Santos e Leonardo Santos ao acreditarem em mim quando ninguém acreditou.

Aos meus amigos especiais Igor Sodré e Luiz Junior, pela amizade, companheirismo e apoio incondicional em todos os momentos. Agradeço pela ajuda e incentivo que me concederam desde a minha infância, sempre com palavras de encorajamento, sugestões construtivas e apoio emocional.

Aos meus professores, por todo o conhecimento transmitido ao longo de minha trajetória acadêmica, e em especial ao meu orientador Heitor Dantas, que me guiou com sabedoria, paciência e muita dedicação.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, o meu muito obrigado.

“A emancipação dos trabalhadores será obra dos próprios trabalhadores”

Karl Marx.

# **O DIREITO PROBATÓRIO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DA NORMA ENQUANTO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO**

Talita da Silva Sousa<sup>1</sup>  
Heitor de Souza Dantas<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O presente trabalho aborda acerca do direito probatório do assédio moral no ambiente de trabalho, visando analisar a norma como um instrumento de proteção diante da constatação da complexidade probatória enfrentada pelos trabalhadores nessas circunstâncias. A pesquisa evidencia a importância de proporcionar clareza e concisão a esse tema crucial, uma vez que para se concretizar a efetiva prevenção e punição do infrator, deve-se dar ainda mais visibilidade jurídica e social ao fenômeno. Assim, a problemática central consiste em compreender de que maneira a produção de evidências comprobatórias pode assegurar de forma efetiva ou não a proteção do trabalhador que é vítima de assédio moral? Através desse estudo, pretende-se fornecer subsídios teóricos e práticos para que os trabalhadores, advogados e demais envolvidos no processo possam compreender e lidar melhor com a complexidade probatória do assédio moral. Além disso, busca-se destacar a importância da norma como instrumento de proteção e fomentar a adoção de medidas que garantam um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio moral. Nesse contexto, o trabalho se propõe a apresentar os meios de prova, as leis que regulam o assédio moral e busca contribuir para a disseminação de uma cultura organizacional mais sensibilizada, com o intuito de assegurar um ambiente laboral propício ao bem-estar e ao respeito mútuo. Para tanto, adotou-se uma abordagem metodológica baseada no estudo bibliográfico e documental.

**Palavras-chave:** assédio moral; dificuldade probatória, legislação.

## **ABSTRACT**

This paper addresses the probative aspects of workplace harassment, aiming to analyze the law as a protective instrument in light of the complex evidentiary challenges faced by workers in such circumstances. The research highlights the importance of providing clarity and conciseness to this crucial topic, as further legal and social visibility should be given to effectively prevent and punish offenders. Thus, the central issue revolves around understanding how the production of corroborating evidence can effectively protect workers who are victims of workplace harassment. Through this study, theoretical and practical insights are intended to be provided to empower workers, lawyers, and other stakeholders involved in the process to better comprehend and navigate the evidentiary complexity of workplace harassment. Additionally, the paper emphasizes the significance of laws as protective instruments and seeks to foster the adoption of measures that ensure a healthy work environment free from harassment. In this context, the paper aims to present evidentiary means, examine laws governing workplace harassment, and contribute to the dissemination of

---

<sup>1</sup> Estudante do 9º período do curso de Direito da Faculdade Irecê-FAI.

<sup>2</sup> Mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco – (UNIVASF), mestrando em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR), graduado em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Professor de Direito da Faculdade Irecê – FAI.

a more empathetic organizational culture, fostering a conducive work environment that promotes well-being and mutual respect. To accomplish these goals, a methodological approach based on bibliographic and documentary research has been adopted.

**Keywords:** workplace harassment; evidentiary challenges; legislation.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Art. – Artigo

CERESTs – Centros de Referência de Saúde do Trabalhador

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CP- Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

CSJT– Conselho Superior da Justiça do Trabalho

FGTS– Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MPT – Ministério Público do Trabalho

PL – Projeto de Lei

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 METODOLOGIA</b> .....	12
<b>3 A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E ASPECTOS GERAIS</b> .....	14
3.1 TIPOLOGIAS .....	15
3.1.1 Assédio moral vertical (ascendente e descendente) .....	15
3.1.2 Assédio moral horizontal .....	16
3.1.3 Assédio moral misto.....	17
3.1.4 Assédio moral institucional.....	17
3.2 Formas de incidência do assédio moral.....	18
3.3 O direito probatório: conceito normativo e aspetos processuais .....	18
3.4 Dos instrumentos normativos de prevenção à prática do assédio moral .....	23
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	25
4.1 As normas processuais como mecanismos de proteção do trabalhador .....	25
4.2 Projetos de Lei (PL) voltados para a tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho .....	26
4.3 Jurisprudência: posicionamentos dos tribunais em casos de assédio moral no ambiente de trabalho.....	27
4.4 A dificuldade probatória do Assédio Moral: análise da (in)efetividade normativa .....	28
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	29
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	32

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa surgiu a partir da necessidade de abordar de maneira clara e concisa acerca da dificuldade probatória que os trabalhadores encontram ao lidar com a prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Assim, é de suma relevância trazer os mecanismos normativos como principal instrumento de tutela, já que essa prática colide com orientações relacionadas aos direitos fundamentais e sociais do indivíduo.

É evidente que embora se tenha uma legislação nacional que abarque inúmeros direitos e deveres, sua efetividade depende de vários fatores como a fiscalização e conscientização. Isso resulta em um desequilíbrio no acesso a estas garantias estabelecidas pela lei. Desse modo, por se tratar de uma problemática da atualidade no contexto jurídico trabalhista, é de suma importância apresentar aos trabalhadores as leis que os protegem, os meios de denúncia, os mecanismos para a produção de provas e formas de reparação.

A dignidade da pessoa humana é consagrada como um dos princípios fundamentais no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988. No contexto laboral, para que a dignidade seja efetiva, é essencial que existam condições básicas no ambiente de trabalho e que os direitos e deveres do trabalhador sejam protegidos. Diante desse panorama, o objetivo deste trabalho é contribuir para que o trabalhador seja capaz de comprovar o assédio moral perante os tribunais. Para alcançar esse propósito, serão utilizadas as leis, doutrina e jurisprudência como base bibliográfica, proporcionando embasamento teórico consistente. Além disso, serão explorados os aspectos do âmbito processual, visando fornecer uma visão clara e objetiva do processo de comprovação do assédio moral. A utilização dessas fontes de conhecimento contribuirá para uma análise fundamentada e uma abordagem sólida sobre o tema.

Segundo Ricardo Resende (2020) “pode-se conceituar Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores”. Dentro dessa perspectiva, vislumbra-se o fato de que a principal característica do Direito do Trabalho é a tutela do trabalhador, ao qual o contexto por traz se deu em decorrência dos movimentos operários e suas reivindicações visando condições dignas no ambiente em que exerciam suas atividades laborais.

A Revolução Industrial no Brasil, embora tardia, trouxe grandes impactos para a economia, sobretudo, para os trabalhadores, ao qual foram afetados pelas novas relações de trabalho e o aumento exponencial de mão de obra. Sem instituições sindicais sólidas para buscar melhorias para a classe e com um cenário de poucas leis e garantias aos trabalhadores, a consequência foi o desrespeito aos direitos fundamentais no ambiente de trabalho ao qual o assédio moral prevalecia.

No contexto atual, apesar da inexistência de leis e regulamentações que tratem especificamente acerca deste fenômeno e os incalculáveis casos de ocorrência dessa prática nos ambientes de trabalho, é crucial apresentar os meios probatórios e os principais instrumentos normativos de proteção aos trabalhadores vítimas de assédio moral. Nesse diapasão, a problemática que moveu a pesquisa advém da seguinte indagação: Em que medida a produção probatória constitui uma proteção, ou não, do trabalhador vítima de assédio moral?

No primeiro capítulo deste trabalho, serão abordados os conceitos e a ampla gama de manifestações do assédio moral, visando fornecer ao trabalhador a capacidade de identificar essas situações desde o início. O objetivo é oferecer uma compreensão abrangente do tema e conscientizar sobre os diversos comportamentos que configuram assédio moral. No segundo capítulo, será explorado o direito probatório em si, incluindo os meios de prova disponíveis, os aspectos processuais relevantes e a análise dos projetos de lei que buscam a tipificação do assédio moral no Código Penal. Além disso, serão examinados os posicionamentos dos tribunais e as leis que amparam os trabalhadores vítimas de assédio moral. Esse aprofundamento permitirá uma compreensão mais abrangente do processo de comprovação desses casos e das garantias legais disponíveis.

Por fim, serão apresentados os resultados obtidos, que refletirão a efetividade ou a não das leis relacionadas ao assédio moral no Brasil. Serão apresentadas as considerações finais, nas quais serão destacados os principais pontos discutidos ao longo do trabalho e oferecidas reflexões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores diante do assédio moral.

## **2 METODOLOGIA**

A presente pesquisa adota uma abordagem metodológica de síntese de fontes bibliográficas, enquadrando-se como uma pesquisa bibliográfica qualitativa. Seu principal enfoque reside na análise interpretativa, compreensão e síntese do conhecimento existente sobre o tema, por meio de uma revisão de literatura aprofundada. O objetivo é explorar diferentes perspectivas, teorias, conceitos e argumentos presentes nas fontes bibliográficas selecionadas. O tema abordado é o direito probatório do assédio moral no ambiente de trabalho à luz do sistema jurídico brasileiro. A relevância desse estudo reside na salvaguarda do bem-estar dos trabalhadores, na melhoria da produtividade, no desenvolvimento de políticas de proteção e no fortalecimento da responsabilidade corporativa.

Segundo Minayo (2002), a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados. A contribuição de Minayo para a pesquisa qualitativa é relevante ao proporcionar uma análise reflexiva e crítica das fontes selecionadas,

enriquecendo o embasamento teórico e metodológico do estudo. Isso melhora a abordagem sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos seus diversos aspectos, como causas, impactos, manifestações e estratégias de enfrentamento.

A metodologia adotada neste estudo também é de caráter explicativo e descritivo, visando apresentar de forma minuciosa o conceito de assédio moral e suas características, com base em uma análise aprofundada da doutrina jurídica. A pesquisa explicativa compreende as relações entre a produção probatória e a proteção efetiva do trabalhador vítima de assédio moral, ao passo que busca identificar os fatores que influenciam nessa relação. Já a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever o assédio moral no ambiente de trabalho, suas manifestações, impactos e as medidas legais de proteção existentes no Brasil.

A seleção das fontes bibliográficas foi pautada em uma abrangente revisão da literatura existente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, envolvendo a consulta de livros e artigos especializados. Foram criteriosamente selecionados livros que abordassem o tema de maneira abrangente, levando em consideração a relevância do conteúdo para a temática em estudo, bem como a atualidade das publicações e o acesso integral aos materiais.

A pesquisa bibliográfica realizada neste trabalho contou com a contribuição de renomados juristas no campo do Direito do Trabalho, como Carlos Henrique Bezerra Leite, Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho e Amauri Mascaro Nascimento. A inclusão desses autores teve como objetivo fornecer materiais de qualidade, embasados em suas perspectivas e contribuições para o tema em questão. Suas obras e análises foram utilizadas como referências teóricas, enriquecendo a fundamentação teórica e permitindo uma abordagem sólida e embasada sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Adicionalmente, é imperativo analisar o problema da pesquisa à luz da Constituição, da Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil, Código Penal e da Cartilha de Prevenção do Assédio Moral, publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), além dos posicionamentos dos tribunais em relação ao assédio moral.

Inicialmente, foi realizada uma revisão da literatura, por meio de busca em bases de dados, bibliotecas e recursos online, com o intuito de identificar e selecionar livros jurídicos relevantes sobre o assédio moral. Foram adotados critérios de seleção, considerando a atualidade, a credibilidade dos autores e a abrangência dos conteúdos abordados e materiais duplicados, não relacionados ao tema ou com conteúdo insuficiente foram devidamente excluídos.

No tocante à questão temporal, o projeto de pesquisa foi planejado considerando que cada etapa demandaria, em média, um mês para sua consecução. Assim, estimou-se que o estudo completo levaria aproximadamente seis meses para sua conclusão. Tal estimativa

considerou o tempo necessário para conduzir cada etapa de forma adequada, incluindo revisão bibliográfica, coleta e análise de dados, redação e revisão final do trabalho.

### **3 A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E ASPECTOS GERAIS**

No Brasil, somente a partir do ano 2000 começou-se a debater no tocante ao assédio moral e uma das primeiras definições e mais conhecidas sobre o tema foi dada pela psiquiatra francesa *Marie-France Hirigoyen*, que em seu livro "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano" (2001), define o assédio moral como "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho". Do mesmo modo, trazendo o conceito para o âmbito jurídico, observa-se a definição trazida por Sergio Pinto Martins, que destaca a natureza ilícita do assédio moral e a maneira fugaz ao qual ela atenta a direitos fundamentais do trabalhador:

Conduta ilícita, de forma repetitiva de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. (MARTINS, 2008, p. 434).

Essa definição é fundamental para compreender a natureza e os efeitos do assédio moral, ressaltando a sua gravidade e o impacto negativo que tem sobre a saúde psicológica e o bem-estar dos trabalhadores, dessa maneira, é possível perceber a seriedade e a necessidade de combatê-lo de forma efetiva. Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros também conceituam o assédio moral de maneira mais genérica:

Conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, entre outros. Essa definição enfatiza que o assédio moral no trabalho envolve ações que visam prejudicar a integridade física e psicológica do trabalhador, além de destacar a dimensão coletiva do problema, ao trazer a problemática do desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (P. FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 120)."

Desse modo, diante dessa definição, é possível verificar que o assédio moral no ambiente de trabalho consiste em ações intencionais que têm como objetivo prejudicar tanto a integridade

física quanto a integridade psicológica do trabalhador. Isso significa que o assédio moral não se trata apenas de conflitos interpessoais ou pressão no trabalho, mas de ações deliberadas e abusivas. Além disso, destaca a ilicitude da conduta ao mencionar o desrespeito a direitos fundamentais estabelecidos na legislação.

A jurisprudência como uma fonte importantíssima de direito, que consiste em decisões judiciais proferidas por tribunais brasileiros, ajuda a estabelecer precedentes e orientar a aplicação do direito em casos similares. Nesse sentido, tem entendido, também, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região acerca da definição de assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste em atos e comportamentos praticados por empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que se traduzem em atitude de contínua e ostensiva perseguição que acarretem danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Uma vez comprovada a sua ocorrência, há que se falar em direito ao pagamento de indenização. (TRT-5 - RecOrd: 00001416320145050131 BA, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 28/02/2019.)

Diante dos conceitos apresentados, verifica-se que todos enfatizam a conduta repetitiva e sistemática do assédio moral, visto que essa habitualidade acaba se tornando o elemento-chave para se ter o controle sobre a vítima. Desse modo, é indubitável que esta é uma prática que pode acarretar sérias consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores, além de afetar o ambiente de trabalho e a produtividade da empresa. É importante ressaltar que o assédio moral é uma conduta inaceitável, além disso, as empresas e organizações têm a obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus funcionários, combatendo ativamente todas as formas de violência no ambiente de trabalho.

### **3.1 TIPOLOGIAS**

O assédio moral no ambiente laboral pode ser perpetrado independentemente do status hierárquico do trabalhador, constituindo-se em um problema relevante. Assim sendo, o propósito deste tópico consiste em examinar as distintas tipologias de assédio moral que se manifestam nas relações empregatícias, apontando as principais peculiaridades e implicações associadas a essa problemática. Dentre as tipologias do assédio moral mais relevantes, destacam-se: o vertical, horizontal, misto e institucional.

#### **3.1.1 Assédio moral vertical (ascendente e descendente)**

O assédio moral vertical é o terror psicológico perpetrado por intermédio de um conjunto de condutas abusivas e intencionais praticadas por uma ou mais pessoas com grau hierárquico superior ou inferior ao da vítima. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.62). Dessa forma, o

assédio moral vertical pode ser classificado como ascendente ou descendente, dependendo do agente envolvido.

No que tange o assédio moral vertical ascendente, trata-se do típico caso de violência psicológica perpetrada por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. É uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor (GUEDES,2003, p. 38).

Segundo a cartilha do TST, o assédio moral vertical descendente é caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos seus subordinados, de maneira que este utiliza a sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desfavoráveis. Esse é o tipo mais comum, e a título de exemplo tem-se a sobrecarga do trabalhador com múltiplas tarefas, punições vexatórias pelo cometimento de algum erro, dentre outros. Ambas as formas de assédio moral vertical são prejudiciais à saúde mental e física das vítimas e não devem ser praticadas.

Dessa forma, em que se pese assédio moral vertical, é possível verificar que tanto na sua forma ascendente quanto a descendente, são violações dos direitos fundamentais do trabalhador e está em desacordo com as normas legais e éticas que regem as relações de trabalho no Brasil. As vítimas, assim que identificarem a prática, devem buscar o amparo legal, denunciando a situação e buscando medidas para combater e prevenir essa prática.

### **3.1.2 Assédio moral horizontal**

Conforme estabelecido na cartilha do Tribunal Superior do Trabalho (2021), assédio moral horizontal ocorre entre pessoas de mesma hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. Essa prática assemelha-se ao *bullying*, uma vez que tem como alvo principal indivíduos vulneráveis, alguns exemplos claros dessa prática são: apelidos depreciativos, piadas, gestos obscenos, e isolamentos.

Segundo Maria Aparecida Alkimin, o assédio moral horizontal advém dos seguintes motivos:

- a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção. (ALKIMIN, 2009, pg. 64)

Pelas razões expostas acima, é importante estar ciente de que o assédio moral não se restringe apenas à relação entre superior e subordinado, mas também pode ocorrer entre pares. Portanto, diante do assédio moral horizontal, fica evidente que mesmo os colegas de trabalho



que compartilham o mesmo nível hierárquico podem ser responsáveis por esse tipo de comportamento abusivo. Assim como o assédio moral vertical, essa prática representa uma clara violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

### **3.1.3 Assédio moral misto**

Nessa modalidade a vítima é afetada por colegas e superiores hierárquicos, tornando o ambiente de trabalho insuportável e afetando sua dignidade e integridade. Desse modo, verifica-se a definição trazida por Pamplona Filho e Silva:

O assédio moral misto, isto é, horizontal e vertical ao mesmo tempo, caracteriza-se pela coexistência entre o assédio moral horizontal, praticado por colegas de mesmo nível hierárquico, e o assédio moral vertical, haja vista que o superior hierárquico pode participar ou incentivar as condutas agressivas ou, por outro lado, nada fazer para combater aquela situação (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.65).

Essa modalidade de assédio pode ser a mais grave e desafiadora por combinar elementos tanto do assédio moral vertical quanto do assédio moral horizontal. É fundamental reconhecer e combater esse tipo de assédio, garantindo assim a devida proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

### **3.1.4 Assédio moral institucional**

Diante da dinâmica acelerada das exigências do mundo profissional no século XXI, é comum que o assédio moral institucional se passe despercebido. As pressões intensas e a busca por resultados quase instantâneos muitas vezes levam os trabalhadores a se concentrarem apenas nas tarefas, deixando de visualizar os padrões de comportamento abusivos e humilhantes dentro da organização. Nesse sentido, verifica-se o assédio moral institucional como:

Prática sistemática e reiterada de variadas condutas abusivas e humilhantes, que podem ser sutis ou explícitas, direcionadas para todos os funcionários ou para alvos determinados, a partir de um objetivo, que visa manipular trabalhadores e trabalhadoras por meio de uma política organizacional ou gerencial estabelecida pela empresa” (cartilha do MPT, 2019, pag. 11).

Assim, nesse diapasão, é possível verificar que essa forma de assédio é sustentada por uma política organizacional ou gerencial, ao qual a prática é legitimada pelas normas e valores da organização. A natureza sutil e enraizada na cultura organizacional pode dificultar a identificação e combate efetivo, no entanto, é de extrema importância conscientizar os trabalhadores acerca dessa prática que muitas vezes passa despercebida.

Portanto, além da criação de políticas mais robustas que visem a proteção aos colaboradores e a promoção dos valores de respeito, ética e empatia, as empresas podem criar um ambiente no qual o assédio moral seja inaceitável e sejam incentivadas ações de apoio e proteção aos trabalhadores.

### **3.2 Formas de incidência do assédio moral**

Conforme as conceituações expostas, é possível verificar assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras, sendo caracterizado principalmente por sua natureza repetitiva e prolongada. Destarte, essa forma de violência psicológica no ambiente de trabalho pode apresentar uma ampla gama de manifestações, variando de acordo com as circunstâncias, podendo ser por meio de ações diretas como gritos, humilhações e xingamentos, ou ações indiretas como exclusão social, fofocas isolamento, dentre outros.

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST), como meio de coibir essa prática, traz consigo informações importantes acerca das situações que configuram a conduta no ambiente de trabalho: passar tarefas humilhantes, gritar ou falar de forma desrespeitosa, espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador, não levar em conta seus problemas de saúde, criticar a vida particular da vítima, atribuir apelidos pejorativos, impor punições vexatórias, dentre muitas outras.

É incontestável que o assédio moral constitui lesão aos direitos trabalhistas e pode trazer sérias consequências à vítima, e em razão da gravidade do problema gera o dever de indenizar como maneira de reparação. No entanto, incumbe destacar que as provas tem um papel fundamental para ratificar a veracidade dos fatos, sendo que, a insuficiência e/ou inexistência destas pode acarretar na improcedência do pedido. Desse modo, é necessário que as pessoas conheçam a legislação que trata do assédio moral, bem como os aspectos processuais, a fim de compreender como apresentar e utilizar adequadamente as provas em um processo.

Portanto, ter familiaridade com a legislação e os procedimentos relacionados ao assédio moral é essencial para que os indivíduos possam compreender como coletar, apresentar e utilizar as provas de forma eficaz em um processo. Isso aumenta suas chances de sucesso ao buscar justiça e reparação em casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

### **3.3 O direito probatório: conceito normativo e aspetos processuais**

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2021 foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados ao assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o Brasil. Esses números corroboram a percepção de

que tais violências são numerosas e representam um problema significativo no mundo do trabalho.

O assédio moral, como uma lesão aos direitos fundamentais, gera o dever de reparação ao ofendido. Desse modo, quando se trata da tutela do sistema judiciário nacional ao trabalhador vítima de assédio moral, é possível verificar que não existem leis específicas tratando exclusivamente do fenômeno, todavia, “ainda que inexistente uma legislação específica sobre o assédio moral, a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado” (FONSECA, 2007, p. 39), conforme será vislumbrado ao longo do trabalho.

Destarte, o primeiro passo a ser tomado após identificar a prática do assédio moral é que a vítima faça a denúncia em quaisquer destes meios disponíveis, como espaços de ouvidoria da empresa, ao seu sindicato ou associação, ao Ministério Público do Trabalho- MPT da sua localidade, inclusive via *on line* ou pelo aplicativo “Pardal” e Centros de Referência de Saúde do Trabalhador- CERESTs. Além disso, poderá avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais com o auxílio de um advogado trabalhista.

No que tange à questão probatória, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p.554), pode-se dizer, que prova, nos domínios do direito processual, é o meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com a finalidade de convencer o juiz acerca da sua existência inexistência.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2023), provar é convencer alguém sobre alguma coisa. Provar é convencer o juiz sobre os fatos da causa. Assim, direito probatório exerce um papel de extrema importância no contexto do processo judicial, pois tem como objetivo comprovar os danos sofridos e desempenha um papel essencial na fase processual, já que a regra fundamental é que os fatos devem ser comprovados e os meios utilizados para essa comprovação devem ser lícitos, conforme o artigo 5º, LVI, CF, ao qual refere-se à admissibilidade das provas, sendo o magistrado o destinatário dessas evidências.

Conforme os incisos I e II do artigo 818 da CLT e artigo 373 do CPC, “caberá ao reclamante a comprovação dos fatos constitutivos de seu direito e ao reclamado, quanto a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo de direito do reclamante”. É evidente que as provas no assédio moral devem ser feitas pelo trabalhador, devendo este comprovar o nexo causal entre o comportamento do assediador e os danos à sua saúde física e mental.

Considera-se um desafio a coleta de provas e evidências, porém isso não quer dizer que seja impossível, pois sabe-se que como principal característica, os casos de assédio moral costumam ocorrer de forma persistente e repetitiva, e por isso, essa repetição dos comportamentos abusivos torna-se relevante para se buscar comprovação do assédio e o direito a indenização. Assim, é de suma relevância salientar que a vítima pode utilizar todos os recursos

e estratégias disponíveis, dentro do âmbito da lei, para comprovar os fatos, conforme dispõe o artigo 369 do Código de Processo Civil- CPC:

As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificado neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido de defesa e influir eficazmente na convicção do juiz (BRASIL, 2015)

É importante ter ciência de que para se provar os fatos, admitem-se inúmeros meios de provas além do próprio depoimento, desse modo, com base na cartilha do assédio moral disponibilizada pelo TST e a obra de Robson Zanetti (2008), foi possível trazer meios probatórios disponíveis ao trabalhador. O primeiro deles é a prova testemunhal, ainda que uma só, pois irá apresentar um papel fundamental na comprovação dos fatos relatando aspectos cruciais do caso em questão. Além disso, serão admitidas gravações telefônicas entre as partes (sem ser realizada por terceiro), *prints* de mensagens em aplicativos, e-mails, post-its, gravações do circuito interno da empresa e vídeos de segurança.

Segundo Sergio Pinto Martins (2023), é cediço que o ônus da prova é distribuído conforme o artigo 818, incisos I e II da CLT e, ou seja, incumbe ao autor os fatos constitutivos ao réu os fatos extintivos, modificativos e impeditivos do direito do autor. No entanto, é válido ressaltar que seria justificável adotar uma abordagem semelhante à prevista no artigo 6º, inciso VIII do Código de Defesa do Consumidor e artigo 373, inciso 1º do Código de Processo Civil, em que poderá ocorrer a inversão do ônus da prova.

O próprio Código de Defesa do Consumidor veio abeberar-se nas disposições do processo do trabalho, quando menciona a inversão do ônus da prova em favor do consumidor, a interpretação mais favorável ao consumidor, que tem paradigma na proteção ao hipossuficiente, ao trabalhador, inclusive no campo processual do trabalho” (MARTINS, 2023, pag.33)

Desse modo, essa inversão se faz necessária devido à hipossuficiência do trabalhador, além da dificuldade significativa em comprovar os casos de assédio moral em juízo, permitindo que a vítima não fique em desvantagem na busca pela comprovação dos fatos.

Assim, ainda dentro do âmbito processual, sendo provados os fatos e comprovado o nexo de causalidade, o juiz deverá fixar o valor da indenização. Um outro ponto importante a ser destacado é acerca da dispensa indireta. Muitas vezes, como forma de evitar os custos associados à demissão do trabalhador, os empregadores submetem seus funcionários a situações desconfortáveis, nas quais o assédio moral pode surgir como uma estratégia para induzir o pedido de demissão por parte do empregado. Por isso, quando o vínculo de emprego extingue-se por iniciativa do empregado, este tem reduzidos os seus direitos se

comparado a demissão sem justa causa realizada pelo empregador.

O empregado que pede demissão deve dar aviso prévio ao empregador e, se não o fizer, perde o direito aos salários do respectivo período, podendo o empregador reter o saldo de salário para se compensar. Ao demissionário, apesar do bloqueio do Fundo de Garantia, será pago o 13º salário proporcional, nos termos do art. 1º da Lei n. 4.090, fixando-se a jurisprudência nesse sentido, na conformidade da STST n. 157. O empregado que pedir demissão antes de completar 12 meses de emprego terá, também, direito às férias proporcionais por força da diretriz estabelecida pela Convenção n. 132 da OIT, ratificada pelo Brasil (NASCIMENTO, 2020, pag. 883).

Ao optar pela demissão voluntária, o trabalhador abre mão de direitos como o aviso prévio indenizado e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS. No entanto, quando o empregado deseja encerrar o contrato de trabalho devido a comportamentos graves e ilícitos por parte do empregador, surge a possibilidade da rescisão indireta como um mecanismo de proteção e garantia dos seus direitos.

A rescisão indireta, de acordo com Nascimento (2014), denomina-se como “aquela que tem como motivo um fato ocorrido na empresa e que torna para o empregado, insuportável a continuidade do vínculo na empresa”. Dessa maneira, diante de tais situações ao qual o trabalhador não consegue mais permanecer no emprego, poderá ser feita a rescisão indireta do contrato de trabalho para que seja garantidos os seus direitos, conforme prevê as hipóteses elencadas no artigo 483 da CLT:

**Artigo 483 CLT: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:**

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Desse modo, para obter a rescisão indireta, o empregado deve ingressar com uma ação na justiça do trabalho, apresentando os fatos e provas que comprovem a ocorrência da falta grave por parte do empregador. É por meio desse processo judicial que o juiz irá analisar as alegações e provas apresentadas, decidindo se a rescisão indireta deve ser reconhecida e concedendo ao empregado as verbas rescisórias correspondentes. Posto isto, de acordo com a doutrina de Carlos Bezerra Leite (2019), verifica-se que é assegurado ao trabalhador dentro da rescisão indireta o pagamento das respectivas verbas trabalhistas:

- Saldo de salário, se existente;
- Aviso-prévio ou indenização correspondente (ao aviso);
- Abono de 1/3 sobre as férias;
- Férias vencidas ou proporcionais;
- 13º salário proporcional;
- Multa de 40% sobre o FGTS.

Assim, conforme destaca Nascimento (2014), “caso a ação seja procedente, terá assegurados todos os direitos rescisórios, como se tivesse sido dispensado sem justa causa”. Dessa maneira, é possível observar uma discrepância entre os direitos garantidos na rescisão indireta e no pedido de demissão, sendo a rescisão indireta mais viável nos casos de assédio moral ou outras situações graves e ilícitas por parte do empregador. Nesse sentido, é importante mencionar que a jurisprudência nacional tem se posicionado da seguinte forma:

**ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. Restou caracterizado o assédio moral no caso dos autos o que justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho em epígrafe**, já que os atos e atitudes praticados pelos prepostos do reclamado são suficientes para tornar insustentável a continuação da relação de emprego, caracterizando o ilícito trabalhista previsto no artigo 483, e da CLT, motivo pelo qual mantenho a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso provido apenas para modificar os fundamentos da rescisão indireta.  
(TRT-3 - RO: 00117144420175030036 MG 0011714-44.2017.5.03.0036, Relator: Oswaldo Tadeu B.Guedes, Data de Julgamento: 26/04/2019, Quinta Turma, Data de Publicação: 03/05/2019.)

No contexto apresentado, é notório que a rescisão indireta do contrato de trabalho surge como uma alternativa para proteger o trabalhador diante das violações de seus direitos. Essa medida se torna necessária quando é inviável continuar no emprego devido às violações

sofridas. Assim, a rescisão indireta permite ao trabalhador encerrar o contrato de trabalho, garantindo seus direitos e preservando sua integridade.

### **3.4 Dos instrumentos normativos de prevenção à prática do assédio moral**

O assédio moral é uma forma de violência que pode trazer sérios prejuízos a vida emocional e profissional do indivíduo, gerando danos à saúde física e mental, por isso, verifica-se que são condutas incompatíveis com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e as leis que regulam a dignidade da pessoa humana. Por conseguinte, é importante salientar que devido a relevância do assunto, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) elaboraram cartilhas para conscientizar os trabalhadores acerca do tema, fornecendo informações precisas e apresentando medidas para prevenir e combater o assédio moral.

Os Tribunais Regionais do Trabalho são órgãos da Justiça do Trabalho no Brasil, responsáveis por julgar os processos trabalhistas em segunda instância. Existem 24 TRTs distribuídos em diferentes regiões do país, sendo competentes para julgar recursos contra as decisões proferidas pelos juízes do trabalho de primeira instância. Esses tribunais têm a função de garantir a aplicação da legislação trabalhista e resolver conflitos entre empregados e empregadores, buscando a justiça e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além de serem responsáveis por julgar as ações trabalhistas em âmbito regional no Brasil, eles também promovem projetos e palestras para disseminar conhecimentos sobre direito do trabalho e conscientizar os trabalhadores e empregadores sobre seus direitos e obrigações. Isso contribui para uma maior efetividade da legislação trabalhista e fortalecimento da proteção dos direitos dos trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho é o ramo que tem como função a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, competindo também a ele propor ações a ação civil pública no âmbito da Justiça do trabalho para a proteção dos trabalhadores. Nesse sentido, o MPT funciona como meio de denúncia, fiscalização e promoção de ações na defesa de direitos dos trabalhadores.

No Brasil, embora a lei não seja clara e específica quanto ao assunto do assédio moral, há diversos dispositivos legislativos que poderão ser utilizados para a proteção do trabalhador, como a Constituição Federal, CLT, Código Civil. Essas normas estabelecem princípios e direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a proteção à

integridade física e moral, e o dever de reparação por danos causados a terceiros. Dessa forma, essas leis podem ser utilizadas como base para responsabilizar e punir os agressores e buscar a devida proteção do trabalhador vítima de assédio moral.

A Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 1º, incisos II e IV, estabelece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro. Além disso, o artigo 5º, inciso III, assegura o direito de todas as pessoas a não serem submetidas a tortura, tratamento desumano ou degradante. O mesmo artigo garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, estabelecendo o direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação. Essas disposições constitucionais evidenciam a importância da proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, uma vez que o assédio moral constitui uma lesão a esses princípios.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483 vai trazer a rescisão indireta do contrato de trabalho como recurso para conceder as verbas rescisórias correspondentes, como se fosse demissão sem justa causa para o trabalhador que teve violado seus direitos pelo empregador.

Apesar de o Código Penal não estabelecer um tipo penal específico para o assédio moral, ele contempla crimes contra a honra que podem ser aplicáveis nessas situações. Esses crimes estão previstos nos artigos 139 e 140 do Código Penal. A difamação, conforme o artigo 139, ocorre quando alguém imputa à vítima um fato ofensivo à sua reputação, atingindo sua honra. Já a injúria, descrita no artigo 140, consiste em atos que ofendem a honra e a dignidade da pessoa.

Além disso, no artigo 147, o Código Penal trata do crime de ameaça, que pode ser aplicado em situações de assédio moral em que a vítima sofre ameaças de natureza física, psicológica ou moral. Embora o Código Penal não aborde diretamente o assédio moral como um tipo penal específico, esses crimes contra a honra e a ameaça podem ser utilizados para responsabilizar o agressor em casos de assédio moral, desde que as condutas se enquadrem nas descrições legais e sejam devidamente comprovadas.

A Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), em seu artigo 223-G vai estabelecer critérios que consideram a gravidade e a natureza das ofensas para avaliar os danos extrapatrimoniais causados, incluindo a definição de um limite para a indenização a ser concedida.



Por fim, a Lei nº 11.948/2009 também é uma importante ferramenta na tentativa de coibir o assédio moral, visto que em seu art. 4º que fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados pela prática. Destarte, é fundamental fornecer aos trabalhadores informações sobre as políticas e leis relacionadas ao assédio moral, pois tratam-se de grandes marcos que contribuem para a prevenção e o combate.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **4.1 As normas processuais como mecanismos de proteção do trabalhador**

No que se refere aos mecanismos de proteção ao trabalhador, embora a legislação não aborde detalhadamente o assédio moral, é possível identificar diversas normas que podem ser invocadas para tutelar os direitos daqueles que são vítimas dessa forma de violência no ambiente de trabalho, além de órgãos como as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, que são unidades de atendimento responsáveis pela execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas, além de funcionar como um meio de denúncia.

A Constituição Federal de 1988, estando no topo da hierarquia das normas, estabelece direitos e garantias que não devem ser violados, todavia, o assédio moral vem a ferir os princípios dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, presentes no art. 3º e artigo 1º, inciso IV, ambos da CF de 88. No que tange a Consolidação das Leis do Trabalho, os princípios gerais podem ser invocados na defesa dos direitos dos trabalhadores, além disso, traz consigo no artigo 483 a modalidade de rescisão indireta do contrato de trabalho nesse caso.

Na esfera penal, por mais que se trate de uma conduta ilícita, não há tipo penal para o assédio moral. Entretanto, o Código Civil estabelece em seu artigo 186 acerca dos atos ilícitos: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que EXCLUSIVAMENTE MORAL, comete ato ilícito”, ou seja, o dispositivo não trata especificamente do assédio moral, todavia poderá ser utilizado como fundamento para a propositura de uma ação. Do mesmo modo, têm-se a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ao qual incluiu em seu rol o artigo 223-G, que estabelece diretrizes para a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho e a consequente

responsabilização do empregador, definindo parâmetros conforme a gravidade da natureza da ofensa para a apuração dos danos extrapatrimoniais, entre eles a tarifação da indenização.

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.

Assim, é possível verificar que embora a legislação não trate especificamente e exclusivamente do assédio moral, é importante destacar que há princípios e direitos fundamentais previstos na legislação trabalhista e constitucional podem ser aplicados na defesa dos trabalhadores em situações de assédio moral, sendo necessário uma interpretação ampla e criativa das normas existentes, a fim de proporcionar a devida proteção ao indivíduo afetado por essa prática prejudicial. Nesse diapasão, a vítima pode pleitear uma ação requerendo indenização por danos morais (danos psicológicos ou à imagem/honra) e/ou danos materiais (prejuízos financeiros).

#### **4.2 Projetos de Lei (PL) voltados para a tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho**

Os Projetos de Lei (PL) são ferramentas essenciais para transformar propostas em leis efetivas, sendo crucial que sejam aprovados pelo Poder Legislativo por meio de um processo democrático. Nesse contexto, considerando a relevância do tema do assédio moral e ante a ausência de lei específica que trate desse problema, é fundamental que sejam elaboradas e apoiadas iniciativas legislativas que visem coibir e punir essa prática prejudicial no ambiente de trabalho.

Destarte, ao longo de muitos anos, várias propostas foram apresentadas, tem-se como exemplo o Projeto de Lei 4742/01, de autoria de Marcos de Jesus (PL/PE), que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho, visando a introdução do artigo 146-A.

Este PL a prevê uma pena de detenção de um a dois anos e multa, aumentando um terço se a vítima for menor de 18 anos. Trata-se de uma excelente proposição legislativa que

visa penalizar a quem ofende reiteradamente a dignidade da vítima. No entanto, é importante ressaltar que esse Projeto de Lei está em tramitação desde 2001 e teve sua última atualização em 12 de março de 2019. Após ter sido aprovado pela Câmara dos Deputados, foi encaminhado ao Senado Federal para análise, possíveis modificações e aprovação.

O PL n° 5503/2016 de autoria de Alfredo Nascimento (PR/AM), ao qual na sua ementa “acrescenta dispositivo no Decreto- Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal para instituir o crime de assédio moral”: Art.216-B. Esta proposta institui como pena “reclusão, de um a três anos e multa. § 2º Em caso de deficiência mental ou menor de 18 (dezoito) anos a pena é aumentada em um terço”.

Além disso, é importante salientar acerca do PL n° 7461/2017, de autoria de Carlos Henrique Gaguim (PTN/TO), que também visa tipificar o assédio moral, como objetivo de acrescentar o artigo 203-A, que institui a pena de detenção, de um a dois anos. Porém, atualmente o PL n° 7461/2017 e PL n° 5503/2016 encontram-se arquivados, em face da aprovação em Plenário da Subemenda Substitutiva Global ao Projeto de Lei n° 4.742 de 2001 (principal), adotada pela Relatora da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

A demora no processo legislativo pode ser um desafio, mas é fundamental que haja esforços contínuos para promover avanços e garantir a efetiva proteção dos trabalhadores contra o assédio moral no ambiente de trabalho. Percebe-se que há o anseio na busca pela regulamentação de situações que envolvem essa prática ilícita, com a finalidade de punir os infratores que assediam moralmente os trabalhadores no ambiente de trabalho.

#### **4.3 Jurisprudência: posicionamentos dos tribunais em casos de assédio moral no ambiente de trabalho**

O assédio moral atenta os direitos fundamentais da vítima, e nos casos em que a culpa é comprovada, é devida a indenização correspondente. Nesse sentido, é possível verificar que a jurisprudência pátria tem se preocupado com o êxito na comprovação do ato, resultando em muitos julgamentos improcedentes devido à falta de provas substanciais. Assim, acerca o tema, é importante trazer decisões neste sentido para elucidação:

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.** O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. Nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I do CPC, o **ônus da prova seria do autor o que dele não se desincumbiu, pois deixou de comprovar nos autos o alegado assédio.** Assim, na ausência de prova específica da ocorrência do alegado assédio moral, resta indevida a indenização por

danos morais. Recurso Ordinário da reclamada conhecido e provido. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. 1. ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Ocorre propriamente o acúmulo de função quando o empregador exige esforço ou capacidade acima do que foi contratualmente ajustado, ou se houver previsão legal capaz de autorizar a majoração salarial. No caso, o reclamante, ao longo de seu contrato de trabalho, não exercia atividades além daquelas inerentes à função para a qual foi contratado. (TRT-11 00001796420185110003, Relator: LAIRTO JOSE VELOSO, 2ª Turma)

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO. IMPROCEDÊNCIA. O assédio moral, por representar conduta grave praticada pelo empregador, **exige prova robusta para sua configuração, cumprindo à parte reclamante se desvencilhar de tal encargo probatório**, na forma do art. 818 da CLT. Não restando demonstrada uma conduta patronal específica que tenha atingido os direitos da personalidade da empregada, outra solução não há do que julgar improcedente o pedido de indenização por danos morais. Recurso a que se nega provimento. (TRT-13 - RO: 00009462020195130001 0000946-20.2019.5.13.0001, Data de Julgamento: 13/07/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/07/2021)

De acordo com os julgados, fica evidente que a vítima do assédio moral é responsável por obter as provas do ocorrido. No entanto, a inversão do ônus da prova pode ser uma medida significativa, uma vez que transferiria a responsabilidade de comprovar a inexistência do assédio moral para o acusado. Essa inversão pode facilitar o acesso à justiça para as vítimas, garantindo que tenham uma posição mais favorável na busca por reparação.

#### **4.4 A dificuldade probatória do Assédio Moral: análise da (in)efetividade normativa**

Embora o assédio moral seja uma ocorrência frequente, convém destacar que sua comprovação em juízo apresenta desafios significativos e por mais que se tenha tantas políticas de prevenção, nem todas as empresas as adotam e garantem ao colaborador um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, desse modo, é evidente que o efeito na esfera prática é muitas vezes limitado em razão desse fator. Quanto à existência das normas que abarcam o assédio moral, é possível verificar que o processo legal para combater o assédio moral pode ser muito demorado e burocrático, o que pode desencorajar as vítimas a prosseguir com suas denúncias e reparação legal, além da dificuldade probatória, que é um desafio a ser enfrentado.

O assédio moral muitas vezes ocorre de forma velada e oculta, o que dificulta sua comprovação. Mesmo quando presenciado por outras pessoas, como colegas de trabalho, o medo de represálias e consequências negativas pode fazer com que não testemunhem. Essa dificuldade em obter provas e testemunhos torna o processo de comprovação do assédio moral complexo devido a diversos fatores. Além disso, algumas normas existentes podem não ser

efetivas o suficiente para lidar adequadamente com o problema do assédio moral no ambiente de trabalho. As legislações trabalhistas podem não abordar de forma abrangente essa questão, e a falta de mecanismos eficazes de proteção e punição pode contribuir para a perpetuação desse problema.

Para lidar com essa questão, seria benéfico contar com legislação ainda mais específica sobre o assédio moral, uma justiça mais célere e a garantia da inversão do ônus da prova nessas situações, já que isso colocaria a responsabilidade de comprovar a inexistência do assédio moral sobre o empregador, facilitando o acesso à justiça para as vítimas. Tem-se a Lei nº 13.467/2017, os princípios da Constituição Federal, o Código Civil, Consolidação das Leis do Trabalho e algumas Resoluções na defesa do trabalhador, porém se faz necessário aprimorar e ampliar as normas existentes, aumentar a conscientização e melhorar a divulgação das cartilhas de prevenção, além de garantir uma proteção efetiva contra essa forma de violência no ambiente de trabalho.

A aprovação do Projeto de Lei (PL) 4742/01, que propõe a tipificação do assédio moral no Código Penal, poderia se configurar como uma ferramenta relevante e eficaz no combate a essa prática prejudicial. Essa iniciativa representaria um meio mais seguro para que as vítimas busquem reparação e punição dos agressores, além de potencialmente contribuir para a redução dos índices de assédio moral no Brasil. Ao criminalizar o assédio moral, o PL 4742/01 traz uma maior visibilidade e importância ao tema, sinalizando que tal comportamento é inaceitável e passível de consequências legais. A existência de uma legislação penal específica permitiria que as vítimas tenham uma via legal mais clara para buscar justiça e responsabilização dos agressores. Além disso, poderia ter um efeito dissuasório, contribuindo para a conscientização sobre a gravidade dessa prática e encorajando as empresas a adotarem políticas internas mais efetivas de prevenção e combate ao assédio moral.

Portanto, a complexidade do processo de comprovação do assédio moral, juntamente com a possível falta de efetividade das normas existentes, são desafios que devem ser enfrentados para combater e prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho contando com esforços colaborativos entre empregadores, trabalhadores, legisladores e instituições para que se possa garantir as vítimas uma segurança melhor em face da sua vulnerabilidade, além do fortalecimento dos mecanismos de denúncia e a adoção de práticas preventivas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo abordar a dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho, utilizando as normas processuais como principal mecanismo de proteção disponível para os trabalhadores. Para alcançar esse objetivo, adotou-se uma abordagem metodológica que consistiu na síntese de fontes bibliográficas, incluindo a doutrina de renomados juristas brasileiros, bem como as leis, princípios aplicáveis e jurisprudência. Dessa forma, procurou-se destacar a importância de buscar amparo nas normas existentes e utilizar os mecanismos processuais disponíveis para buscar a justiça e a proteção dos direitos dos trabalhadores vítimas de assédio moral.

Sendo assim, a análise realizada permite concluir que as leis existentes apresentam uma inefetividade evidente diante da problemática do assédio moral, uma vez que há a necessidade da tipificação. A ausência de uma legislação específica no Brasil sobre o tema implica na necessidade de recorrer aos princípios trabalhistas para a defesa dos trabalhadores afetados por esse fenômeno. Nesse sentido, é imprescindível buscar outros meios e instrumentos legais para lidar com o assédio moral, a fim de garantir uma proteção mais efetiva aos trabalhadores e combater essa forma de violência no ambiente de trabalho.

A análise revelou que a dificuldade probatória do assédio moral é uma realidade. Apesar de verificar algumas formas de obtenção de provas, constatou-se que não é uma tarefa fácil adquiri-las. No entanto, é fundamental reconhecer que a dificuldade probatória não deve desencorajar as vítimas de assédio moral a buscar justiça, sendo que a conscientização sobre essa realidade, o fortalecimento das leis e a disseminação de boas práticas no ambiente de trabalho são caminhos importantes para enfrentar o assédio moral e garantir a proteção dos trabalhadores, além de ofertar um ambiente labora saudável e respeitoso.

Além disso, se faz necessário ressaltar também, que a aprovação do Projeto de Lei 4742/01 seria uma medida eficaz para reduzir significativamente os casos de assédio moral, uma vez que ao tipificar a conduta, as vítimas terão uma base legal mais forte para buscar reparação e justiça. Ao estabelecer uma definição clara e precisa do assédio moral como um crime ou infração, a lei proporciona uma base legal sólida para punir os agressores e proteger o ofendido. No entanto, é importante esclarecer que a eficácia da lei depende não apenas da sua aprovação, mas também da sua efetiva implementação e fiscalização. Portanto, é fundamental que haja um comprometimento das autoridades, empresas e da sociedade em geral para combater o assédio moral de forma abrangente e efetiva.

Por fim, percebe-se que, apesar de não esgotar a discussão sobre o tema, a presente

pesquisa atingiu o seu objetivo e demonstrou, dentro do recorte proposto, que o assédio moral é uma realidade vivenciada por muitos trabalhadores e que essa prática precisa ser largamente combatida, principalmente criando condições probatórias para as vítimas a fim de que possam, juridicamente, obter uma tutela favorável e a sanção devida aos agressores. Percebe-se que a conscientização sobre a prática, bem como o fornecimento dos instrumentos que se tem para exercer a defesa contra essa realidade social, mostrou a relevância dessa pesquisa acadêmica que tem por finalidade provocar a alteração do fenômeno social estudado.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 64.

ANTUNES, Ricardo (org.). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Caxias do Sul para obtenção do título de Mestre. Orientador: Prof. Dr. Sergio Augustin. Caxias do Sul, 2008.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em: 25/05/2021, às 01:40

COTRIM, Gilberto. **História e Consciência do Brasil**. 7ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 1999.

DHIOVANA, Wrisilha. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Artigo apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Goiás – UNIGOIÁS como pré-requisito para a obtenção do título de bacharel. Professora Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo. Goiânia: UNIGOIÁS, 2022.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral – breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 39, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 38.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 544

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo. 13, p. 434, jan/dez. 2008

\_\_\_\_\_. **Direito Processual do Trabalho**. 45ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626881. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626881/>. Acesso em: 22 jun. 2023.



MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social. Teoria método e criatividade**. São Paulo: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Cartilha: Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasil: TST, 2019. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 22/06/2021, às 07:23

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

NUNES, Gustavo. **A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho**. JUS.com.br.2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24318/a-dificuldade-probatoria-do-assedio-moral-no-trabalho>

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8º edição. Rio de Janeiro: Editora Método, 2020.

SANTOS, Andrea Aparecida dos. **Assédio moral nas empresas públicas ou privadas e a posição do trabalhador: a aceitação do assédio moral ou enfrentamento do desemprego**. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, v. 12, n. 12, 12 páginas, agosto/2004. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/XIVCongresso/184.pdf>  
Acesso em: 17/12/2022, às 12:58 horas.

SILVA, Jose Afonso da. **Uso de direito constitucional positivo**. São Paulo. Malheiros. 2003. P. 764.

TEIXEIRA, João. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTR Editora LTDA.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **Tribunal Regional do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 18 jun.2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **A Industrialização no Brasil, com a Consequente Maior Urbanização da Sociedade, e a Incipiente Regulação Social do Trabalho na Primeira República**. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset\\_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-03](https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-03). Acesso em: 21/05/2023, às 21:45

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho**. Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3->

a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457 Acesso em: 22/05/2021, às 13:23

VITAL, Lucas V.A **Dinamização Do Ônus Da Prova nos Casos De Assédio Moral Laboral**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-dinamizacao-do-onus-da-prova-nos-casos-de-assedio-moral-laboral/575653832> . Acesso em: 22/0/2023, às 04:23

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. [E-book]. [S.I.: s.n], 2008.