



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

**ACÓRDÃO**  
**(8ª Turma)**  
**GMAAB/ILSR/smf/ct**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA JSL S/A. LEIS 13.015/14 E 13.647/17. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL, PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO. PRESENÇA DA**

**TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA.** A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, nos termos do art. 896-A, §1º, I, da CLT, considerando-se que a lide é individual e que o valor arbitrado à indenização por assédio moral, em **R\$ 500.000,00** (quinhentos mil reais), aparentemente revela-se destoante do fixados para casos semelhantes.

Ante uma possível afronta ao art. 186 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

**II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA JSL S/A.. LEIS 13.015/14 E 13.647/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.**

Ante a necessidade de se imprimir celeridade ao processo, sem nenhum prejuízo ao direito das partes, e considerando a possibilidade de, no mérito, ser provido o recurso em favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de examinar possível nulidade do acórdão recorrido, com espeque no artigo 282, §2º, do CPC.



**PROCESSO Nº TST-RRag-1282-34.2017.5.08.0130**

**INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL, PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO.** O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril. Hoje, no entanto, o trabalho é comumente realizado num ambiente automatizado, informatizado e globalizado. As redes sociais constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social. Como é possível ter acesso a elas no ambiente de trabalho por meio de computadores funcionais, celulares e *tablets*, com as comunicações alcançando em tempo real pessoas e comunidades as mais distantes; como também é possível acessar as informações postadas pelos trabalhadores e estes falarem publicamente sobre a empresa na qual trabalham e até formarem comunidades, novos problemas jurídicos decorrem de sua utilização. Na esteira do princípio da irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais, a vida extraprofissional do trabalhador tem caráter autônomo em relação ao contrato de trabalho, pelo que, em princípio, não interessa ao empregador a vida extralaboral do empregado. No entanto, os atos da vida privada do empregado podem repercutir no relacionamento empregado-empregador. Há condutas extralaborais suscetíveis de produzir reflexos no contrato de trabalho de modo a ensejar a limitação de direitos fundamentais do trabalhador e até o rompimento do contrato de trabalho. Impende salientar ademais que

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004D24477F51FC205.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

incumbe ao empregador, que assume os riscos da atividade econômica, propiciar ao trabalhador ambiente laboral saudável. Nos termos do art. 2º da CLT c/c o art. 7º, XXVII, da Constituição da República, é ônus do empregador adotar medidas necessárias de segurança e medicina do trabalho, com vistas a preservar a incolumidade física e mental do trabalhador, em respeito inclusive à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição da República). Nesse dizer, se a repercussão da vida privada alcança o ambiente laboral a ponto de causar perturbação, violando assim o bem-estar no trabalho, a ingerência da empresa é impositiva, sob pena, além de outras consequências, de responsabilização civil. Não há de olvidar-se que o dano moral é *in re ipsa* (pela força dos próprios atos), ou seja, independe da demonstração do abalo psicológico sofrido pela vítima e de sua extensão, sendo presumível a partir da ocorrência do evento. Inobstante isso, a imputação da responsabilidade subjetiva demanda prova inequívoca dos fatos a balizar o pleito de indenização. O assédio moral no trabalho pode ser juridicamente conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho. Decorre do modo abusivo de relacionamento no trabalho e que termina submetendo o trabalhador a atitudes, exigências ou condições ofensivas ao tratamento respeitoso que deve vigorar no ambiente de trabalho. Nas preciosas lições de Sônia A. C. Mascaro Nascimento, se caracteriza *"por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004D24477F51FC205.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

*psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções"* (NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro Nascimento. *O assédio moral no ambiente do trabalho*, pp. 1-2). Partindo do pressuposto de que a essência da responsabilidade reside na indagação do modo como o comportamento pode contribuir para a verificação do prejuízo experimentado pela vítima, foi a doutrina da responsabilidade subjetiva assentada no erro de conduta, enfim, no comportamento culposos do agente. São requisitos da responsabilidade subjetiva: **a)** conduta culposa ou dolosa; **b)** dano patrimonial ou extrapatrimonial; e **c)** relação de causalidade entre a conduta e o dano. Com efeito, inexistindo relação entre a conduta (responsabilidade subjetiva) e o dano verificado, não se estabelece o liame causal ensejador da responsabilidade. Nos termos do art. 186 do Código Civil, *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."* O art. 5º, V e X, da Constituição da República, por sua vez, assegura o direito à indenização por dano moral, material ou à imagem. A princípio, cumpre ressaltar que, conforme enfatizado no v. acórdão recorrido, *"a pretensão recursal do reclamante, de ser indenizado moralmente por sua empregadora, **não se baseia nessa relação de causalidade da***



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

**doença com o trabalho e sim no fato de ter sido vítima de assédio e não ter essa empregadora tomado as providências que, aos olhos do reclamante, deveria adotar.**" Ora, a

Corte Regional concluiu pelo direito do autor ao pagamento de indenização por danos decorrentes de assédio moral, no valor expressivo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Do quadro fático constante do v. acórdão recorrido, verifica-se que o autor foi vítima de assédio moral, praticado por um grupo de colegas de trabalho, via whatsapp não corporativo, ou seja, em ambiente extralaboral, tendo experimentado de modo insofismável desgaste emocional, com repercussão nefasta na órbita dos direitos da personalidade. Contudo, a ocorrência do fato descrito não induz de *per si* a conclusão pela obrigação empresarial de indenizar. Não se identifica no v. acórdão recorrido conduta culposa ou dolosa por parte da empresa, tampouco participação ainda que mínima nos eventos alegados pelo empregado (fato lesivo, subjetivamente caracterizado por uma ação ou omissão culposa ou dolosa, suscetível de violar direito e causar dano à esfera jurídica do autor - arts. 186 e 187 do Código Civil), tampouco sua inércia na tomada de decisão, quando os efeitos deletérios dos fatos ocorridos fora do ambiente laboral nele repercutiram. A Corte Regional consignou expressamente que o assédio moral se deu via Whatsapp, em um grupo, contudo, organizado e mantido pelos próprios empregados, em que pese a ser participante e administrador o supervisor da tomadora dos serviços e por meio dele serem veiculadas, além de frivolidades (conteúdo



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

próprio desse tipo de grupo), vários assuntos de trabalho, inclusive orientações de caráter geral. Comezinho que em um grupo formado por colegas de trabalho sejam veiculados, ainda que informalmente assuntos relacionados ao trabalho; que um colega repasse ao outro, de maneira meramente altruísta, orientações ou recomendações por óbvio de caráter geral e extraoficial. Não consta do v. acórdão recorrido nenhuma premissa fático-jurídica que convença esse juízo de que a empresa tinha ciência da formação do grupo ou/e da ocorrência da prática de assédio moral até o momento da noticiada pelo Tribunal Regional "denúncia de forma oficial". Posto expressamente no v. acórdão recorrido que *"uma das testemunhas ouvidas foi clara ao dizer que, depois do episódio com o reclamante, veio a determinação de acabar com o grupo do whatsapp"*, do que se concluiu que o empregador, em que pese à ocorrência de fatos alheios ao ambiente de trabalho propriamente dito, ao ter ciência da repercussão dos efeitos negativos gerados no âmbito da empresa, tomou as medidas cabíveis para, se não eliminá-los, ao menos minimizá-los. Assim, a conclusão da Corte Regional, em face do quadro fático descrito, de que o empregador quedou-se inerte, diante dos efeitos negativos gerados por fato lesivo não relacionado diretamente ao exercício da atividade econômica que desempenha, não se sustenta, máxime diante da contraditória resposta, ao proceder ao seguinte questionamento: *"Dessa maneira, se assim tudo aconteceu, o que fez a empregadora do reclamante, ou até mesmo a tomadora do serviço,*



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

*para coibir esse tipo de conduta?”, ou seja, “Absolutamente nada, ainda que tenha recebido a denúncia de forma oficial”. Em se tratando de um grupo de *whatsapp* não corporativo, que outra medida poderia tomar a empresa, se não de, no mínimo, **“determinar”** a dissolução do grupo, correndo o risco inclusive de violar direito à intimidade de seus empregados. Logo, é desejável e impositivo julgar improcedente o pedido de indenização por assédio moral, como a mais lúdima justiça. Evidenciada, portanto, a má-aplicação do art. 186 do Código Civil. Evidenciada, portanto, a má-aplicação do art. 186 do Código Civil. **Recurso de revista conhecido por violação do art. 186 do Código Civil e provido.***

**CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da reclamada JSL S.A. conhecido e parcialmente provido; Recurso de revista da reclamada JSL S.A. conhecido e provido. Em razão do provimento do recurso de revista da reclamada JSL S.A. para afastar da condenação o pagamento da indenização por danos morais, por consequência lógica, exclua-se da condenação o pagamento da multa por embargos de declaração considerados procrastinatórios, único tema apresentado no agravo de instrumento da reclamada Vale S.A... Por conseguinte, julga-se prejudicado o exame do tema remanescente do recurso de revista da reclamada JSL S.A, qual seja, “redução do valor arbitrado à indenização”.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**, em que são Agravante, Agravado,



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

Recorrente e Recorrido **VALE S.A.** e **JSL S/A.** e Agravado e Recorrido **GEORGE DE OLIVEIRA BARBOSA JUNIOR.**

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do autor para condenar as rés ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrada em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Inconformadas, interpuseram recursos de revista respectivamente às págs. 3.182-3.234 e 3.407-3.418, que foram admitidos pelos r. despachos das págs. 3.375-3.379, por possível afronta, dentre outros, ao art. 944 do Código Civil. Sustentam, em síntese, que a decisão regional viola preceitos de lei e da Constituição Federal, contraria a jurisprudência do c. TST e diverge dos arestos colacionados.

As reclamadas interpuseram agravos de instrumento. Sustentam que aludidos despachos devem ser modificados para possibilitar os trânsitos respectivos.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, §2º, do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA**

**JSL S/A.**

**1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

**2 - MÉRITO**

**2. 1 - PRESENÇA DA TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA**

A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, nos termos do art. 896-A, §1º, I, da CLT, considerando-se que a lide é individual e que o valor arbitrado à indenização por assédio moral, em R\$



**PROCESSO Nº TST-RRag-1282-34.2017.5.08.0130**

500.000,00 (quinhentos mil reais), aparentemente revela-se destoante do fixados para casos semelhantes.

**2.2 - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL, PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO**

Eis os trechos do v. acórdão recorrido transcritos no recurso de revista em atenção aos termos da Lei 13.015/14:

Primeiro, importante destacar que o ambiente do trabalho pode, e deve, envolver aspectos internos, vivenciados no próprio ambiente de trabalho, e também os externos, vividos fora do local de trabalho, o que por certo, explica a razão de se reconhecer que todo e qualquer fato que esteja relacionado com esse mundo do trabalho deve merecer a atenção do empregador.

Não reconheço, portanto, estar o empregador desobrigado de atuar para melhoria do ambiente do trabalho, pois existem, repito, ações externas que servem para deteriorar esse ambiente e capazes de, por exemplo, criar adoecimento do trabalhador.

Pois bem, não existe discussão sobre a doença do reclamante, transtornos de ansiedade e síndrome do pânico, nem tão pouco de estar, a doença, relacionada com o trabalho, ainda que, estranhamente, confesso, ter o perito concluído pela inexistência donexo causal, o que, sem dúvida, merecerá maiores comentários.

E por que digo que não existe controvérsia sobre a relação da doença com o trabalho? Porque assim reconheceu o próprio INSS quando afastou o reclamante para gozo de benefício do tipo acidentário.

O laudo pericial, com todo o respeito, não pode ser chancelado, sobretudo porque conclui que a doença do reclamante jamais poderia ter como causa algum fator do trabalho, quando o próprio INSS já firmou nexotécnico epidemiológico relacionando o tipo de doença do reclamante com alguma condição do mundo do trabalho, e para confirmar isso basta fazer simples consulta ao contido no Decreto 3048/99, mais especificamente na parte que autoriza, insisto, relacionar as doenças do reclamante com fatores do trabalho.

Por outro lado, não há como negar ter sido o reclamante vítima de uma séria de atitudes preconceituosas, isso para dizer o mínimo, de seus colegas de trabalho dentro de uma rede social, o whatsapp, o que para o INSS, já que reconheceu o direito do reclamante ao benefício no código 91, foi suficiente para relacionar a doença com o trabalho, e nem poderia ser diferente, pois as ofensas que constam dessa mídia social são, de fato, capazes de perturbar o estado emocional do de qualquer pessoa, inclusive do trabalhador.



**PROCESSO Nº TST-RRag-1282-34.2017.5.08.0130**

De qualquer maneira, a pretensão recursal do reclamante, de ser indenizado moralmente por sua empregadora, não se baseia nessa relação de causalidade da doença com o trabalho e sim no fato de ter sido vítima de assédio e não ter essa empregadora tomado as providências que, aos olhos do reclamante, deveria adotar.

Não vou aqui repetir todas as ofensas sofridas pelo reclamante, nada obstante sejam, todas, suficientes para autorizar o reconhecimento do assédio se estivessem dentro do local de trabalho, mas o caso está relacionado com fato que, pelo menos aparentemente, se deu longe do local de trabalho.

Ora, iniciei comentando sobre a possibilidade de fato externo ter relação com um ambiente de trabalho equilibrado, o que me parece ser o caso aqui examinado, pois não tenho a menor dúvida de afirmar que as conversas da rede social foram suficientes para tornar esse ambiente, pelo menos para o reclamante, desequilibrado, tanto que adoeceu.

A alegação, ao meu modo de ver simplória, de que as conversas não fossem suficientes para exigir algum tipo de conduta do empregador, por certo, não pode ser cancelada.

A um, porque é dele a obrigação de manter ambiente de trabalho saudável e, com isso, com o ônus legal de neutralizar/eliminar qualquer agente, interno ou externo, capaz de contaminar esse ambiente.

A dois, porque nem sequer se pode, com toda a clareza, afirmar que as conversas tenham sido feitas fora do ambiente territorial do trabalho, isso para que defenda que apenas fatores dessa classe fossem suficientes para desequilibrar o ambiente de trabalho, pois as conversas se multiplicavam pelo dia, ora de manhã, ora de tarde e ora de noite.

A três, dentro do grupo da rede social se tratava de vários assuntos do trabalho, não apenas de amenidades, inclusive ali passavam orientações de caráter geral, aliás, um supervisor da tomadora do serviço, empregado da 2ª reclamada, era administrador do grupo, o que me faz reconhecer que tudo o que ali acontecia era de conhecimento do empregador.

Dessa maneira, se assim tudo aconteceu, o que fez a empregadora do reclamante, ou até mesmo a tomadora do serviço, para coibir esse tipo de conduta?

Absolutamente nada, ainda que tenha recebido a denúncia de forma oficial.

Bem a propósito, uma das testemunhas ouvidas foi clara ao dizer que, depois do episódio com o reclamante, veio a determinação de acabar com o grupo do whatsapp, o que reforça o entendimento de que ele era mantido para tratar de assuntos do mundo do trabalho.

Assim, por tudo o que aqui mencionei, resolvo reconhecer a existência do assédio e a completa omissão das reclamadas, de ambas, pois a segunda, Vale S/A, também tinha a obrigação de tomar algum tipo de atitude, e igualmente não o fez.



## PROCESSO Nº TST-RRag-1282-34.2017.5.08.0130

Por fim, acrescento que o reclamante, por varias vezes, tentou deixar o grupo e nem isso foi-lhe permitido, pois logo era reincluído no grupo, o que só reforça a necessidade de dar cobro a esse tipo de procedimento.

Como o pedido formulado pelo reclamante, no apelo recursal, é unicamente o de indenização por dano moral, resolvo dar provimento ao apelo para condenar as reclamadas, a 2ª de forma subsidiária, como postulado, a pagarem a indenização.

A reclamada JCL S.A. alega que não foram demonstrados os requisitos ensejadores da condenação empresarial ao pagamento da indenização por danos morais e que o autor não demonstrou nos autos a sua participação nos eventos alegados tampouco de que tinha ciência das conversas do grupo privado do Whatsapp, ônus que lhe incumbia. Indica afronta aos arts. 5º, V, X e XII, da Constituição da República, 373, I, do CPC, 818 da CLT e 186, 187 e 927 do Código Civil e divergência jurisprudencial.

À análise.

Da análise da tese exposta no acórdão recorrido acerca do tema com as razões de agravo de instrumento, mostra-se prudente o seu provimento para melhor avaliação do recurso de revista, com fins de prevenir possível violação do art. 186 do Código Civil.

Em face do exposto, **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

## II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA JSL

S/A.

### 1 - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade do recurso de revista, passo ao exame dos específicos.

### 1.1 - NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Ante a necessidade de se imprimir celeridade ao processo, sem nenhum prejuízo ao direito das partes, e considerando a possibilidade de, no mérito, ser provido o recurso em favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade,



**PROCESSO Nº TST-RRag-1282-34.2017.5.08.0130**

deixa-se de examinar possível nulidade do acórdão recorrido, com espeque no artigo 282, §2º, do CPC.

**1.2 - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL, PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO**

Eis os trechos do v. acórdão recorrido transcritos no recurso de revista em atenção aos termos da Lei 13.015/14:

Primeiro, importante destacar que o ambiente do trabalho pode, e deve, envolver aspectos internos, vivenciados no próprio ambiente de trabalho, e também os externos, vividos fora do local de trabalho, o que por certo, explica a razão de se reconhecer que todo e qualquer fato que esteja relacionado com esse mundo do trabalho deve merecer a atenção do empregador.

Não reconheço, portanto, estar o empregador desobrigado de atuar para melhoria do ambiente do trabalho, pois existem, repito, ações externas que servem para deteriorar esse ambiente e capazes de, por exemplo, criar adoecimento do trabalhador.

Pois bem, não existe discussão sobre a doença do reclamante, transtornos de ansiedade e síndrome do pânico, nem tão pouco de estar, a doença, relacionada com o trabalho, ainda que, estranhamente, confesso, ter o perito concluído pela inexistência do nexo causal, o que, sem dúvida, merecerá maiores comentários.

E por que digo que não existe controvérsia sobre a relação da doença com o trabalho? Porque assim reconheceu o próprio INSS quando afastou o reclamante para gozo de benefício do tipo acidentário.

O laudo pericial, com todo o respeito, não pode ser chancelado, sobretudo porque conclui que a doença do reclamante jamais poderia ter como causa algum fator do trabalho, quando o próprio INSS já firmou nexo técnico epidemiológico relacionando o tipo de doença do reclamante com alguma condição do mundo do trabalho, e para confirmar isso basta fazer simples consulta ao contido no Decreto 3048/99, mais especificamente na parte que autoriza, insisto, relacionar as doenças do reclamante com fatores do trabalho.

Por outro lado, não há como negar ter sido o reclamante vítima de uma séria de atitudes preconceituosas, isso para dizer o mínimo, de seus colegas de trabalho dentro de uma rede social, o whatsapp, o que para o INSS, já que reconheceu o direito do reclamante ao benefício no código 91, foi suficiente para relacionar a doença com o trabalho, e nem poderia ser diferente, pois as ofensas que constam dessa mídia social são, de fato, capazes de perturbar o estado emocional do de qualquer pessoa, inclusive do trabalhador.



**PROCESSO Nº TST-RRag-1282-34.2017.5.08.0130**

De qualquer maneira, a pretensão recursal do reclamante, de ser indenizado moralmente por sua empregadora, não se baseia nessa relação de causalidade da doença com o trabalho e sim no fato de ter sido vítima de assédio e não ter essa empregadora tomado as providências que, aos olhos do reclamante, deveria adotar.

Não vou aqui repetir todas as ofensas sofridas pelo reclamante, nada obstante sejam, todas, suficientes para autorizar o reconhecimento do assédio se estivessem dentro do local de trabalho, mas o caso está relacionado com fato que, pelo menos aparentemente, se deu longe do local de trabalho.

Ora, iniciei comentando sobre a possibilidade de fato externo ter relação com um ambiente de trabalho equilibrado, o que me parece ser o caso aqui examinado, pois não tenho a menor dúvida de afirmar que as conversas da rede social foram suficientes para tornar esse ambiente, pelo menos para o reclamante, desequilibrado, tanto que adoeceu.

A alegação, ao meu modo de ver simplória, de que as conversas não fossem suficientes para exigir algum tipo de conduta do empregador, por certo, não pode ser cancelada.

A um, porque é dele a obrigação de manter ambiente de trabalho saudável e, com isso, com o ônus legal de neutralizar/eliminar qualquer agente, interno ou externo, capaz de contaminar esse ambiente.

A dois, porque nem sequer se pode, com toda a clareza, afirmar que as conversas tenham sido feitas fora do ambiente territorial do trabalho, isso para que defenda que apenas fatores dessa classe fossem suficientes para desequilibrar o ambiente de trabalho, pois as conversas se multiplicavam pelo dia, ora de manhã, ora de tarde e ora de noite.

A três, dentro do grupo da rede social se tratava de vários assuntos do trabalho, não apenas de amenidades, inclusive ali passavam orientações de caráter geral, aliás, um supervisor da tomadora do serviço, empregado da 2ª reclamada, era administrador do grupo, o que me faz reconhecer que tudo o que ali acontecia era de conhecimento do empregador.

Dessa maneira, se assim tudo aconteceu, o que fez a empregadora do reclamante, ou até mesmo a tomadora do serviço, para coibir esse tipo de conduta?

Absolutamente nada, ainda que tenha recebido a denúncia de forma oficial.

Bem a propósito, uma das testemunhas ouvidas foi clara ao dizer que, depois do episódio com o reclamante, veio a determinação de acabar com o grupo do whatsapp, o que reforça o entendimento de que ele era mantido para tratar de assuntos do mundo do trabalho.

Assim, por tudo o que aqui mencionei, resolvo reconhecer a existência do assédio e a completa omissão das reclamadas, de ambas, pois a segunda, Vale S/A, também tinha a obrigação de tomar algum tipo de atitude, e igualmente não o fez.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

Por fim, acrescento que o reclamante, por várias vezes, tentou deixar o grupo e nem isso foi-lhe permitido, pois logo era reincluído no grupo, o que só reforça a necessidade de dar cobro a esse tipo de procedimento.

Como o pedido formulado pelo reclamante, no apelo recursal, é unicamente o de indenização por dano moral, resolvo dar provimento ao apelo para condenar as reclamadas, a 2ª de forma subsidiária, como postulado, a pagarem a indenização.

A reclamada JCL S.A. alega que *"o Recorrido não comprovou que a Recorrente tenha participado, contribuído, ou mesmo tenha tido conhecimento das conversas do grupo privado de WhatsApp, ônus que lhe incumbia"*; que *"não poderia jamais violar o sigilo das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas do grupo de WhatsApp a que pertencia o Recorrido"*; que *"a indenização por dano moral somente é suscetível de ser deferida na presença indubitável da conduta dolosa ou culposa imputável ao agente, do nexo de causalidade e do prejuízo de ordem moral comprovadamente sofrido pela vítima, incumbindo-lhe o ônus de tal demonstração"*; e que *"não agiu com dolo ou culpa e nem participou ou se omitiu de participar nos eventos constantes da decisão recorrida, não contribuindo para o evento danoso"*; e que *"não causou e nem foi responsável por qualquer prejuízo moral ao patrimônio"*. Indica afronta aos arts. 5º, V, X e XII, da Constituição da República, 373, I, do CPC, 818 da CLT e 186, 187 e 927 do Código Civil e divergência jurisprudencial.

Com efeito, o atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril. Hoje, no entanto, o trabalho é comumente realizado num ambiente automatizado, informatizado e globalizado. As redes sociais constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social. Como é possível ter acesso a elas no ambiente de trabalho por meio de computadores funcionais, celulares e *tablets*, com as comunicações alcançando em tempo real pessoas e comunidades as mais distantes; como também é possível acessar as informações postadas pelos trabalhadores e estes falarem publicamente sobre a empresa na qual trabalham e até formarem comunidades, novos problemas jurídicos decorrem de sua utilização.

Na esteira do princípio da irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais, a vida extraprofissional do trabalhador tem caráter autônomo em relação ao contrato de trabalho, pelo que, em princípio, não interessa ao empregador a vida extralaboral do empregado. No entanto, os atos da vida privada do empregado podem repercutir no relacionamento empregado-empregador. Há condutas extralaborais suscetíveis de produzir reflexos no contrato de trabalho de



**PROCESSO Nº TST-RRAG-1282-34.2017.5.08.0130**

modo a ensejar a limitação de direitos fundamentais do trabalhador e até o rompimento do contrato de trabalho.

Impende salientar de outra sorte que incumbe ao empregador, que assume os riscos da atividade econômica, propiciar ao trabalhador ambiente laboral saudável. Nos termos do art. 2º da CLT c/c o art. 7º, XXVII, da Constituição da República, é ônus do empregador adotar medidas necessárias de segurança e medicina do trabalho, com vistas a preservar a incolumidade física e mental do trabalhador, em respeito inclusive à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição da República). Nesse dizer, se a repercussão da vida privada alcança o ambiente laboral a ponto de causar sua perturbação, violando assim o bem-estar no trabalho, a ingerência da empresa é impositiva, sob pena, além de outras consequências, de responsabilização civil.

Não há de olvidar-se que o dano moral é *in re ipsa* (pela força dos próprios atos), ou seja, independe da demonstração do abalo psicológico sofrido pela vítima e de sua extensão, sendo presumível a partir da ocorrência do evento. Inobstante isso, a imputação da responsabilidade subjetiva demanda prova inequívoca dos fatos balizar o pleito de indenização.

O assédio moral no trabalho a seu turno pode ser juridicamente conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho. Decorre do modo abusivo de relacionamento no trabalho e que termina submetendo o trabalhador a atitudes, exigências ou condições ofensivas do tratamento respeitoso que deve vigorar no ambiente de trabalho.

Nas preciosas lições de Sônia A. C. Mascaro Nascimento, se caracteriza *"por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções"* (NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro Nascimento. *O assédio moral no ambiente do trabalho*, pp. 1-2).

Partindo do pressuposto de que a essência da responsabilidade reside na indagação do modo como o comportamento pode contribuir para a verificação do prejuízo experimentado pela vítima, foi a doutrina da responsabilidade subjetiva assentada no erro de conduta, enfim, no comportamento culposos do agente.

São requisitos da responsabilidade subjetiva: **a)** conduta culposa ou dolosa; **b)** dano patrimonial ou extrapatrimonial; e **c)** relação de causalidade entre a



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

conduta e o dano. Com efeito, inexistindo relação entre a conduta (responsabilidade subjetiva) e o dano verificado, não se estabelece o liame causal ensejador da responsabilidade.

Nos termos do art. 186 do Código Civil, *"aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."*

O art. 5º, V e X, da Constituição da República por sua vez assegura o direito à indenização por dano moral, material ou à imagem.

A princípio, cumpre ressaltar que, conforme enfatizado no v. acórdão recorrido, *"a pretensão recursal do reclamante, de ser indenizado moralmente por sua empregadora, **não se baseia nessa relação de causalidade da doença com o trabalho e sim no fato de ter sido vítima de assédio e não ter essa empregadora tomado as providências que, aos olhos do reclamante, deveria adotar.**"*

Ora, a Corte Regional concluiu pelo direito do autor ao pagamento de indenização por danos decorrentes de assédio moral, no valor expressivo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Do quadro fático constante do v. acórdão recorrido, verifica-se que o autor foi vítima de assédio moral, praticado por um grupo de colegas de trabalho, via whatsapp não corporativo, ou seja, em ambiente extralaboral, tendo experimentado de modo insofismável desgaste emocional, com repercussão nefasta na órbita dos direitos da personalidade. Contudo, a ocorrência do fato descrito não induz de *per si* a conclusão pela obrigação empresarial de indenizar. Não se identifica no v. acórdão recorrido conduta culposa ou dolosa por parte da empresa tampouco participação ainda que mínima nos eventos alegados pelo empregado (fato lesivo, subjetivamente caracterizado por uma ação ou omissão culposa ou dolosa, suscetível de violar direito e causar dano à esfera jurídica do autor - arts. 186 e 187 do Código Civil), tampouco sua inércia na tomada de decisão, quando os efeitos deletérios dos fatos ocorridos fora do ambiente laboral nele repercutiram.

A Corte Regional consignou expressamente que o assédio moral se deu via Whatsapp, em um grupo, contudo, organizado e mantido pelos próprios empregados, em que pese ser participante e administrador o supervisor da tomadora dos serviços e por meio dele ser veiculadas além de frivolidades (conteúdo próprio desse tipo de grupo), vários assuntos de trabalho, inclusive orientações de caráter geral.

Comezinho que em um grupo formado por colegas de trabalho sejam veiculados, ainda que informalmente, assuntos relacionados ao trabalho; que um colega repasse ao outro, de maneira meramente altruísta orientações ou recomendações por óbvio de caráter geral e extraoficial.



## PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130

Não consta do v. acórdão recorrido nenhuma premissa fático-jurídica que convença esse juízo de que a empresa tinha ciência da formação do grupo ou/e da ocorrência da prática de assédio moral até o momento da noticiada pelo Tribunal Regional “denúncia de forma oficial”.

Posto expressamente no v. acórdão recorrido que *“uma das testemunhas ouvidas foi clara ao dizer que, depois do episódio com o reclamante, veio a determinação de acabar com o grupo do whatsapp”*, do que se concluiu que o empregador, em que pese a ocorrência de fatos alheios ao ambiente de trabalho propriamente dito, ao ter ciência da repercussão dos efeitos negativos gerados no âmbito da empresa, tomou as medidas cabíveis para, se não eliminá-los, ao menos minimizá-los.

Assim, a conclusão da Corte Regional, em face do quadro fático descrito, de que o empregador quedou-se inerte, diante dos efeitos negativos gerados por fato lesivo não relacionado diretamente ao exercício da atividade econômica que desempenha, não se sustenta, máxime diante da contraditória resposta, ao proceder ao seguinte questionamento: *“Dessa maneira, se assim tudo aconteceu, o que fez a empregadora do reclamante, ou até mesmo a tomadora do serviço, para coibir esse tipo de conduta?”*, ou seja, *“Absolutamente nada, ainda que tenha recebido a denúncia de forma oficial”*.

Em se tratando de um grupo de *whatsapp* não corporativo, que outra medida poderia tomar a empresa, se não de no mínimo **“determinar”** a dissolução do grupo, correndo o risco inclusive de violar direito à intimidade de seus empregados e/ou o sigilo das informações (art. 5º, XII, da Constituição Federal).

Logo, desejável e impositivo julgar improcedente o pedido de indenização por assédio moral, como a mais lúdima justiça. Evidenciada, portanto, a má-aplicação do art. 186 do Código Civil.

Ante o exposto, conheço do recurso de revista da reclamada JSL S/A. por má-aplicação do art. 186 do Código Civil.

## 2 - MÉRITO

### 2.1 - INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO

Conhecido o recurso de revista da reclamada JSL S/A., por má-aplicação do art. 186 do Código Civil, **DOU-LHE PROVIMENTO** para afastar da condenação o pagamento de indenização por dano extrapatrimonial e, por



**PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130**

consequência lógica, a multa por embargos de declaração considerados meramente protelatórios, única matéria apresentada no agravo de instrumento da reclamada Vale S.A.. Por conseguinte, julga-se prejudicado o exame do tema remanescente do recurso de revista da reclamada JSL S/A., qual seja, "*redução do valor arbitrado à indenização*". Custas pelo autor, das quais isento, em razão da concessão do Benefício da Justiça Gratuita (pág. 2.979).

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I - conhecer e dar parcial provimento ao agravo de instrumento da reclamada JSL S/A. para processar o recurso de revista; II - por maioria, conhecer do recurso de revista da reclamada JSL S/A. apenas quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL PRATICADO EM GRUPO DE WHATSAPP NÃO CORPORATIVO", por má-aplicação do art. 186 do Código Civil e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar da condenação o pagamento de indenização por dano moral e, por consequência lógica, a multa por embargos de declaração considerados meramente protelatórios, matéria apresentada no agravo de instrumento da reclamada Vale S.A.. Por conseguinte, julga-se prejudicado o exame do tema remanescente do recurso de revista da reclamada JSL S/A., qual seja, "*redução do valor arbitrado à indenização*". Custas pelo autor, das quais isento, em razão da concessão do Benefício da Justiça Gratuita (pág. 2.979). Vencida a Exma. Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, que não conhecia do recurso.

Brasília, 20 de setembro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**ALEXANDRE AGRA BELMONTE**  
Ministro Relator