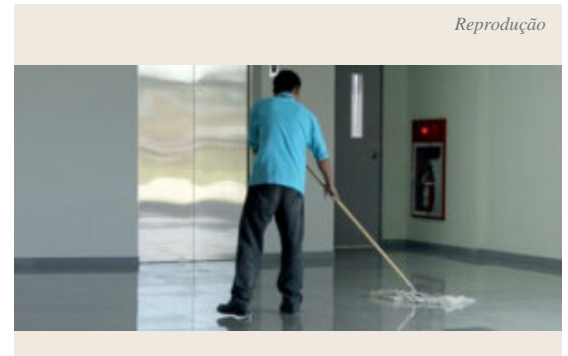


Saúde mental do trabalhador: qual a responsabilidade do síndico e do condomínio

A segurança e a saúde no trabalho, tradicionalmente, se concentrava em riscos tangíveis, como por exemplo: máquinas, produtos químicos ou ruído. No entanto, a evolução do direito do trabalho e a crescente conscientização sobre a saúde mental levaram o Ministério do Trabalho e Previdência a modernizar a legislação. A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1, através do novo PGR, representa um marco nesse processo.

Em empresas com estrutura hierárquica clara, a gestão desses riscos recai sobre os gestores, que precisam ser treinados para uma liderança mais humanizada, com uma comunicação clara. Contudo, essa lógica não se encaixa perfeitamente na realidade dos condomínios, onde a relação entre empregado e “cliente” (o condômino) é direta e, por vezes, conflituosa. A ausência de uma hierarquia corporativa tradicional expõe os funcionários a um tipo de assédio vindo de terceiros, que são os moradores. Nesse cenário, fazemos a analogia deles ao gestor de uma empresa (falando no âmbito do cenário com aplicabilidade para NR1), não podendo ser simplesmente demitidos.



Reprodução

A problemática central, portanto, é: como o condomínio, na figura de seu síndico, pode e deve agir para proteger seus empregados do assédio moral praticado por um condômino, à luz da nova NR-1, e qual a responsabilidade legal de cada parte?

O síndico não pode demitir o condômino assediador, mas é legalmente obrigado, pela NR-1 e pelo direito do trabalho, a controlá-lo e aplicar sanções. A responsabilidade do condomínio surge da inação do síndico em utilizar as ferramentas legais disponíveis (multas, advertências, ações judiciais) para cessar o risco criado pelo “gestor irremovível” (o condômino).

Nova NR-1 e o contexto condominial

Condomínio como empregador e a exigência do PGR

A nova NR-1 estabelece a obrigatoriedade do PGR para a maioria das organizações, e os condomínios, por empregarem pessoas, estão inseridos nesse contexto. O PGR agora exige que a avaliação de riscos vá além dos fatores físicos e inclua os psicossociais.

Isso significa que o síndico, como representante legal do condomínio juntamente com a assessoria de SST e assessoria Jurídica, devem mapear e gerenciar fatores como o estresse no ambiente de trabalho, a pressão por resultados, as demandas excessivas e, de forma crucial, os conflitos interpessoais que podem gerar sofrimento psíquico. Essa obrigação decorre do princípio da prevenção, consagrado no artigo 7º, XXII, da Constituição, e se desdobra na responsabilidade objetiva do empregador quando comprovado o nexo entre o dano psíquico e o ambiente laboral (artigo 932, III, c/c artigo 933 do Código Civil). Para um porteiro ou zelador, essa pressão muitas vezes não vem do gestor direto, mas sim dos moradores que, com exigências desproporcionais ou desrespeito, causam desgaste emocional.

Capacitação de gestores e a figura do síndico

A norma exige o treinamento de gestores para que se tornem co-responsáveis na prevenção de riscos. Na analogia de uma empresa, se um gerente assedia um subordinado, ele pode ser punido ou demitido. No condomínio, o “gestor” é o síndico, e o “cliente/agressor” é o condômino. O síndico, por sua vez, tem o dever de gerenciar o condomínio de forma a proteger seus funcionários, mas não tem o poder de demitir o agressor, pois este é co-proprietário do bem. Essa dinâmica única cria um vácuo legal e administrativo que precisa ser preenchido. O síndico, embora não seja o causador direto do assédio, pode ser responsabilizado por omissão se não agir para proteger o empregado.

Responsabilidade legal: condomínio, síndico e condômino

A nova NR-1 reforça o dever de cuidado do empregador. Se um empregado sofre um dano moral ou psicológico decorrente de sua atividade laboral, o condomínio pode ser responsabilizado em uma ação trabalhista. O empregado poderia alegar que o condomínio foi negligente ao não gerenciar os riscos psicossociais ou ao não intervir em situações de assédio moral.

Tal responsabilidade decorre dos artigos 157 da CLT e 932, III, do Código Civil, que impõem ao empregador o dever de zelar pela segurança e saúde de seus empregados, abrangendo tanto os riscos físicos quanto os psicológicos. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXII, também garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, princípio este reforçado pela nova redação da NR-1, que exige a gestão integrada dos fatores psicossociais no PGR.

Nessa perspectiva, a omissão do condomínio em adotar medidas preventivas ou corretivas diante de comportamentos abusivos de condôminos pode caracterizar *culpa in vigilando* e *culpa in omittendo*, fundamentos da responsabilidade civil patronal. Doutrinadores como Sebastião Geraldo de Oliveira (2017) ensinam que “a responsabilidade do empregador não se restringe às ações diretas, mas também às omissões que permitem a perpetuação de situações lesivas à integridade física ou moral do trabalhador”.

Além disso, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido que o empregador é responsável quando deixa de coibir práticas abusivas perpetradas por terceiros. Nesse sentido, o TST, no AIRR 0020484-79.2014.5.04.0302, decidiu que “[...] a ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, não se afasta a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento [...]” e ainda, o TST no Ag 1001146-54.2020.5.02.0462 declara que “a existência de assédio moral praticado por terceiros e simultânea omissão da empresa em preservar a integridade moral (psíquica) de seu trabalhador, constituindo dano moral *in re ipsa*.”

Portanto, mesmo que o síndico ou o condomínio não sejam os autores diretos do dano, a ausência de atuação eficaz para cessar o comportamento abusivo pode gerar responsabilidade objetiva ou subjetiva, a depender da configuração fática, impondo ao condomínio o dever de indenizar o trabalhador lesado.

Ação de regresso e a co-responsabilidade do condômino

Se o condomínio for condenado a pagar uma indenização a um empregado por assédio moral praticado por um morador, surge a possibilidade jurídica da ação de regresso. O condomínio poderia, em tese, acionar o condômino agressor na esfera cível para reaver os valores pagos. Essa ação se basearia no dever de conduta do condômino previsto no Código Civil e na Convenção do Condomínio, que o obriga a não causar danos aos demais moradores e, por extensão, aos que trabalham no local. O condômino, nesse caso, seria o causador direto do dano, e o condomínio, a vítima indireta, que se viu obrigada a reparar o dano causado por outrem.

Nesse sentido, o TST, no RR 0001312-41.2017.5.05.0037, decidiu que “[...] o condomínio equipara-se a empregador, nos termos do disposto no art. 2º da CLT, segundo o qual “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço “. Logo, o condomínio deve responder civilmente pelos danos sofridos pelo empregado no ambiente de trabalho, incluindo-se ato de condômino, assegurado o direito de regresso na forma do art. 934 do Código Civil”.

Doutrinadores como Sebastião Geraldo de Oliveira (2017) destacam que “a responsabilidade civil por danos morais no ambiente de trabalho decorre da omissão do empregador em adotar medidas preventivas, ainda que o agente direto do dano seja terceiro estranho à relação contratual”. De forma semelhante, Maurício Godinho Delgado (2022) ressalta que a responsabilidade do empregador é ampla, “abrangendo as situações em que a integridade moral do trabalhador é atingida por convivência ou inércia patronal”.

Spacca



A jurisprudência também tem se inclinado nesse sentido. Alguns tribunais têm reconhecido a responsabilidade do empregador que não coíbe comportamento abusivo de clientes contra empregados:

No TRT da 5ª, no ROT 0000438-03.2023.5.05.0019, restou decidido que “ofensas verbais proferidas por cliente contra empregado é omissão do empregador em garantir ambiente de trabalho seguro e sadio resultando em responsabilidade civil e dano moral configurado”. E no TRT da 8ª no RORSum 0000642-98.2025.5.08.0114 decide que “[...] ofensas praticadas por cliente não ensejam indenização quando o empregador adota medidas adequadas de proteção e gerenciamento do risco, inexistindo omissão ou nexo causal[...]”.

Dessa forma, a co-responsabilidade do condomínio é caracterizada sempre que houver omissão, negligência ou conivência em relação a comportamentos abusivos praticados por terceiros, ainda que não haja vínculo direto de emprego entre o ofensor e o trabalhador. Assim, o condomínio responde não apenas pelo risco físico, mas também pelo risco moral a que os empregados estão expostos durante a execução de suas atividades laborais.

Essa medida, além de buscar a reparação financeira, teria um efeito pedagógico e preventivo, sinalizando aos moradores que suas atitudes têm consequências legais e financeiras diretas.

??Quando se tratar de inquilino e este cometer o assédio. Como o proprietário se blinda com a nova NR1

Para prevenir a responsabilização do proprietário e do condomínio em casos de assédio praticado por um inquilino, as ações devem ser imediatas, documentadas e rigorosas, baseadas no dever de vigilância e na responsabilidade do proprietário pelos ocupantes da sua unidade.

Prevenção para o proprietário (responsável mediamente)

Cláusula contratual específica: Incluir no contrato de locação cláusulas que prevejam expressamente o cumprimento da convenção e do regimento interno do condomínio, e que responsabilizem o inquilino por qualquer multa ou penalidade aplicada. Deve haver previsão de rescisão do contrato em caso de infração grave ou reincidente.

Intervenção imediata: ao receber a notificação do condomínio sobre o assédio, o proprietário deve agir:

Contatar o inquilino: exigir formalmente (por escrito/e-mail) que o inquilino cesse a conduta imediatamente, sob pena de aplicação de multas contratuais e despejo por infração contratual.
Acompanhar as sanções: garantir o pagamento das multas condominiais pelo inquilino e, se necessário, iniciar as medidas judiciais cabíveis (como a ação de despejo por infração do dever de convívio) para evitar que a situação se prolongue, demonstrando diligência para com o condomínio e o funcionário.
Documentação: guardar toda a documentação (notificações do condomínio, comunicações com o inquilino) para provar seu empenho em resolver a situação, o que será crucial para exercer seu Direito de Regresso contra o inquilino se o proprietário for acionado pelo condomínio.

Conclusão e propostas de solução

A nova NR-1 exige uma mudança de mentalidade na gestão condominial. Não basta apenas laudos técnicos; é preciso criar um ambiente de trabalho saudável, o que, em um condomínio, envolve gerenciar as relações interpessoais complexas.

O síndico, ciente de sua responsabilidade, deve atuar de forma proativa. Desse modo, sugere-se as seguintes medidas para mitigar os riscos psicossociais:



Inclusão da saúde mental no regimento interno: criar regras claras que proíbam o assédio moral e verbal contra os funcionários do condomínio, prevendo sanções como advertências e multas para os condôminos infratores.

Canais de denúncia: estabelecer um canal anônimo e seguro para que os funcionários possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação.

Treinamento e conscientização: promover o treinamento não apenas para os funcionários, mas também para os condôminos, através de comunicados ou assembleias, sobre a importância do respeito e os riscos de comportamentos abusivos.

Efetivação da ação de regresso: o condomínio deve estar preparado para ingressar com ações de regresso contra condôminos que causem danos aos funcionários, buscando não só a reparação financeira, mas também a consolidação de uma jurisprudência protetiva.

Programas de SST atualizados obedecendo a NR1, NR7 e Ltcat Transmissão mensal dos envios dos SS2022, SS2040, SS2010

Em última análise, a nova NR-1 não é apenas uma obrigação legal, mas uma oportunidade para os condomínios redefinirem sua cultura interna, promovendo um ambiente de trabalho mais humano e seguro. A co-responsabilidade do condômino, embora desafiadora, é a chave para a efetividade dessa norma em um dos ambientes mais complexos do direito privado.

Trata-se, portanto, de um novo paradigma de compliance condominial trabalhista, no qual a atuação preventiva do síndico e a conscientização do condômino tornam-se instrumentos indispensáveis para a conformidade legal e para a sustentabilidade das relações de trabalho no ambiente condominial.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-nov-28/saude-mental-do-trabalhador-qual-a-responsabilidade-do-sindico-e-do-condominio/>