



## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT**

**AUTOR:** MATHEUS DE CASTRO OLIVEIRA

**ORIENTADORA:** CLAUDIA HELENA DO VALE PASCOAL RODRIGUES

**RESUMO:** O presente trabalho tem como objetivo central definir e compreender o que é assédio moral do ponto de vista psicológico e principalmente jurídico, com ênfase na prática dentro do ambiente de trabalho. Antes de mais nada, é necessário esclarecer as diferenças entre o assédio moral e o dano moral, pois não devem ser confundidos. O assédio moral dentro do ambiente de trabalho está crescendo cada vez mais, podendo inclusive partir dos próprios empregadores, tornando o trabalho insuportável para o assediado e desencadeando diversos problemas psicológicos. Ocorre que, no ordenamento jurídico brasileiro, ainda não existem normas no âmbito federal que tipifique e penalize esta prática, tornando difícil o controle e erradicação do problema. Enquanto ainda não é aprovada nenhuma lei específica para o tema, o poder judiciário é obrigado a utilizar normas análogas para tentar reparar e minimizar a ocorrência dos assédios nas empresas. Por fim, será demonstrado como é o processo com pedido de assédio moral na prática e como é realizado o julgamento sem uma norma específica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral. Dano moral. Trabalho. Psicológico.

**ABSTRACT:** The main objective of the present work is to define and understand what moral harassment is from a psychological and legal point of view mainly, with emphasis on the practice in the work environment. First of all, it is necessary to clarify the differences between moral harassment and moral damage, because they should not be confused. Moral harassment within the work environment is growing more and more, and may even come from employers themselves, making work unbearable for the harassed person and triggering various psychological problems. Happens that in the Brazilian legal system, there are still no rules at federal level that typify and penalize this practice, making it difficult to control and eradicate the problem. While no specific law on the subject has yet been approved, the judiciary is obliged to use similar rules to try to repair and minimize the occurrence of harassment in companies. Finally, it will be determined how the process with request for psychological harassment in practice and how the trial is carried out without a specific rule.

**KEY-WORDS:**Moral harassment. Moral damage. Work. Psychological.

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho de conclusão de curso tem como principal objetivo incitar a discussão acerca da importância da tipificação do crime de assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente quando ocorrido no ambiente de trabalho, haja vista o número crescente de reclamações trabalhistas que versam sobre o tema.

A preocupação com a saúde e bem-estar dos indivíduos é uma discussão relativamente recente, especialmente no Brasil, que começou a se mostrar mais efetivamente preocupado na redação da Constituição Federal de 1988, não por acaso conhecida como “Constituição Cidadã”.

Para melhor compreensão do tema central, faz-se necessária a definição do que é assédio moral, quando, como e por que ele ocorre com cada vez mais frequência dentro de empresas e estabelecimentos comerciais, bem como suas diversas formas de ocorrência. Serão ainda abordadas as consequências do ponto de vista psicológico para a vítima do assédio e os impactos sentidos a longo prazo.

É de suma importância também saber diferenciar o assédio moral e o dano moral, pois embora os nomes e definições sejam parecidos, são duas condutas distintas e que merecem punições diferentes. Cita-se como primeira grande diferença o fato de o dano moral já estar previsto na legislação brasileira, enquanto que o assédio não possui nenhuma norma a nível federal.

Apesar de existirem projetos de lei para criminalização dessa conduta, não há ainda no Código Penal Brasileiro uma norma específica que tipifique como crime essa prática, obrigando os profissionais do Direito a fazer uso de normas análogas para que os casos de assédio moral não fiquem impunes.

Dito isso, a intenção deste artigo é demonstrar as dificuldades encontradas no âmbito jurídico para formular pedidos e decisões relacionadas ao assédio moral experimentado dentro do local de trabalho, tendo em vista que cada profissional opta por utilizar um fundamento diferente na falta de um que unifique o pedido, resultando inclusive em decisões contraditórias passíveis de reforma.

Para corroborar com todas as informações aqui utilizadas, serão consultados livros de juristas e doutrinadores conceituados tanto na área do Direito, quanto na área da psicologia e medicina. Além disso, serão apresentados posicionamentos dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho quanto a referida prática, bem como a análise de casos concretos com pedidos de indenização por assédio moral.

Em suma, o presente artigo é resultado de um estudo realizado para melhor compreensão do atual cenário trabalhista brasileiro e das lacunas causadas pela falta de normas específicas sobre o assédio moral, prática cada vez mais recorrente dentro das empresas e que faz cada vez mais vítimas.

## **2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO**

Entende-se por assédio moral um conjunto de condutas que causam constrangimento de cunho psicológico e moral e têm como principal característica um comportamento abusivo, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma reiterada, expondo o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, ofendendo sua personalidade, dignidade e/ou integridade psicológica.

De acordo com Guedes (2003), o assédio moral é um gerador de dano moral, que possui natureza não-material, atingindo a personalidade, a esfera íntima, afetiva e valorativa do lesado, abalando o sentimento e ocasionando dor emocional, depressão, tristeza, mágoa.

Neste sentido, pode-se afirmar que o assédio moral é uma conduta extremamente lesiva aos direitos da personalidade do assediado. Na visão de Figueiredo (2012), a prática da conduta de assédio moral viola os direitos essenciais à existência da pessoa, como a dignidade, a integridade psíquica e moral, e até mesmo a física.

Embora este tipo de assédio possa acontecer em qualquer lugar, sua ocorrência está se tornando cada vez mais comum e frequente nos ambientes de trabalho, conforme será demonstrado ao longo deste estudo.

### **2.1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Antes de mais nada, é de suma importância ressaltar que o assédio moral no trabalho sempre existiu. Contudo, a referida prática somente foi identificada e passou a ser estudada no final do século XX.

A higidez mental do trabalhador não era motivo de preocupação até pouquíssimo tempo, quando notou-se um aumento significativo de doenças psicológicas associadas ao ambiente de trabalho e à alta competitividade promovida e até incentivada pelas empresas.

Considerado um dos pesquisadores pioneiros no assunto, o psicólogo, psiquiatra e professor da Universidade de Estocolmo, Heiz Leymann no início da década de 1980 dedicou-se a estudar os impactos psicológicos em trabalhadores constantemente expostos a situações vexatórias no local de trabalho e assim concluiu:

[...]o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabem abandonando o local de trabalho. (LEYMANN, 1990)

Leymann foi responsável pela criação do termo “psicoterror” ou “*mobbing*” (do verbo inglês *mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir) para definir a situação em que determinado indivíduo se torna alvo contínuo de agressões e/ou perseguições de um ou mais funcionários na empresa onde trabalha.

No Brasil, o assédio moral somente passou a ser estudado no século XXI, embora a Constituição Federal (CF) de 1988 já tivesse demonstrado certa preocupação ao inserir direito de personalidade no rol de direitos fundamentais do homem, tornando jurídico o dano moral.

Mesmo assim, o tema ainda é pouco abordado dentro dos ambientes de trabalho e muitos trabalhadores que se encontram em uma situação de assédio sequer têm conhecimento de que seus direitos estão sendo violados e que existem punições cabíveis para isto.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins define como sendo assédio moral:

“uma 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)

Além disso, as condutas típicas do assédio moral no trabalho visam desestabilizar emocionalmente a vítima, promovendo seu isolamento, desferindo críticas e humilhações públicas, atribuindo-lhe apelidos pejorativos e incentivando outras pessoas a chama-la desta forma, bem como atribuir tarefas abaixo ou acima da qualificação do assediado ou obriga-lo a cumprir metas exorbitantes, prejudicando sua autoestima, entre outras.

Para a psicóloga Soraya Rodrigues de Aragão, *expert* em medicina psicossomática e psicologia da saúde, o assédio moral nem sempre é explícito e facilmente identificado:

Muitas vezes o assédio moral é explícito e, portanto, fácil de ser identificado, para que uma medida cabível seja tomada. Contudo, este assédio também pode ser velado, dissimulado, confundindo a pessoa agredida e desestabilizando sua autoestima, auto eficácia e comprometendo sua produtividade. (ARAGÃO, 2019)

Os autores Tolfo e Oliveira também observaram e escreveram sobre a repercussão e importância do tema dentro e fora da esfera jurídica:

Este fenômeno social que promove severos danos psicológicos tem sido debatido exaustivamente no Brasil na última década, determinando a ação dos garantidores dos direitos civis especialmente ligados à esfera trabalhista. Assim, por ser comum e ter repercussões importantes econômicas, sociais e individuais, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho têm enfrentado inúmeras denúncias e têm tido de tratá-las em suas áreas de atuação. (TOLFO E OLIVEIRA, 2015)

O tema em questão tornou-se tão relevante atualmente que no ano de 2019 no Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançaram uma cartilha e uma série de vídeos de prevenção ao assédio moral, material educativo parte da campanha “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”.

Na cartilha que é intitulada “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – TST” consta a seguinte definição:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como

toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). (BRASIL, 2019)

Com uma linguagem simples e objetiva, a cartilha retrata situações do cotidiano que são moralmente reprováveis, além de classificar e tipificar o assédio moral, como será esmiuçado a seguir.

### **2.1.1. CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Conforme disposto na cartilha supracitada, o assédio moral pode ser classificado de duas formas distintas: interpessoal e institucional.

Na forma interpessoal, o assédio ocorre de maneira individual, direta e pessoal, a fim de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Por outro lado, na forma institucional, a própria empresa tolera e por vezes incentiva atos de assédio. Neste caso, pessoa jurídica é também autora do assédio, já que se utiliza de estratégias organizacionais desumanas a fim de melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle, utilizando seus funcionários para tanto.

Quanto ao tipo, o assédio moral pode se manifestar de três maneiras:

- **Vertical:** descendente quando parte do chefe em relação ao subordinado. Aproveitando-se da condição hierárquica privilegiada, o superior coloca o empregado em situações desconfortáveis, como por exemplo solicitar o desempenho de uma tarefa que não faz parte do seu ofício e qualificação para puni-lo por cometer algum erro ou ainda para simplesmente humilhá-lo por saber que este não irá conseguir realizar a

tarefa. Existe também o assédio vertical ascendente quando praticado por um ou mais subordinados contra um chefe. Embora seja menos comum, consiste em ações ou omissões que visam constranger ou até mesmo boicotar o superior hierárquico a fim de tirá-lo do cargo ou obter para si uma promoção.

- **Horizontal:** ocorre entre pessoas que estão no mesmo nível de hierarquia, normalmente entre subordinados. Neste tipo de assédio moral as condutas negativas são instigadas principalmente pela competitividade exacerbada entre colegas de trabalho ou a fim de obter favoritismo perante os demais colegas de trabalho.
- **Misto:** quando há a acumulação do assédio moral vertical e horizontal. O assediado é vítima tanto de seus superiores quanto de seus similares, geralmente o assédio tem início com um indivíduo e logo outros adotam a mesma postura, vitimando sempre alguém vulnerável que não tem o hábito de confrontar os seus assediadores.

Portanto, é possível afirmar que assédio moral é toda conduta praticada por um empregador, um superior hierárquico, ou ainda por colegas de trabalho, a fim de tornar o ambiente de trabalho insuportável, através de ações repetitivas que atinjam a honra, a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador.

## **2.2. CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Além da compreensão obtida até aqui sobre o que é, como e quando ocorre o assédio moral, é de suma importância entender por que ele acontece e quais as consequências para a vítima, bem como para a empresa.

Nessa toada, os autores Tolfo e Oliveira trazem de forma clara e objetiva as maiores preocupações observadas pelos estudiosos contemporâneos relacionadas as consequências do assédio moral no trabalho:

Muitos autores têm relatado as consequências funestas do estresse continuado, destacando-se os transtornos de ansiedade, depressão, burnout e doenças psicossomáticas. Adoentado, o indivíduo prende-se ainda mais a essa armadilha pelo aumento da ansiedade e angústia, o que eleva o conflito citado anteriormente, realimentando este ciclo. Uma das manifestações emocionais mais comuns entre os assediados é o sentimento de culpa tanto por parte de si mesmo quanto por parte dos seus colegas de trabalho, o que evidentemente reforça o adoecimento, reforçando mais uma vez o ciclo. (TOLFO E OLIVEIRA, 2015)

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral elaborada pelo TST também se preocupa em listar algumas destas consequências mais comuns, não só para o empregado, mas também para o empregador e o Estado:

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

Consequências para o indivíduo: Dores generalizadas; Palpitações; Distúrbios digestivos; Dores de cabeça; Hipertensão arterial (pressão alta); Alteração do sono; Irritabilidade; Crises de choro; Abandono de relações pessoais; Problemas familiares; Isolamento; Depressão; Síndrome do pânico; Estresse; Esgotamento físico e emocional; Perda do significado do trabalho; e Suicídio.

Consequências para a organização/empresa: Redução da produtividade; Rotatividade de pessoal; Aumento de erros e acidentes; Absenteísmo (faltas); Licenças médicas; Exposição negativa da marca; Indenizações trabalhistas; e Multas administrativas.

Consequências para o Estado: Custos com tratamentos médicos; Despesas com benefícios sociais; e Custos com processos administrativos e judiciais. (BRASIL, 2019)

Ambientes que primam pela alta competitividade entre seus empregados por meio de recompensas ou fixam avaliações de desempenho com metas (individuais ou coletivas) a serem cumpridas estão, ainda que indiretamente, instigando os comportamentos típicos do assédio moral, diminuindo a solidariedade e confiança entre seus empregados.

Inclusive, a cobrança exacerbada para o cumprimento de metas, especialmente em instituições financeiras, seguradoras, grandes lojas de departamento e eletrodomésticos são um dos principais motivos que levam funcionários a ingressarem com reclamatória trabalhista em face de seus antigos empregadores.

Para os autores Suzana da Rosa Tolfo e Renato Tochetto de Oliveira, o assediador vê no assediado uma oportunidade de aumentar seu status perante os demais:

Neste caso o assediador pode ampliar seu poder e prestígio, acrescentando mais recursos à sua disposição, o que reforça as normas de grupo tanto as descritivas, já que o assédio moral no trabalho demonstra-se aos trabalhadores como o curso de ação mais efetivo ou adaptativo para este determinado ambiente de trabalho, quanto, por outro lado, as normas injuntivas, uma vez que demonstra que o assédio moral no trabalho é aprovado dentro da cultura da organização, e se quem possui símbolos de poder e prestígio é quem assedia este comportamento passa a se tornar uma referência aos demais. (TOLFO; OLIVEIRA, 2015)

Portanto, pode-se dizer que as causas do assédio moral no local de trabalho estão intimamente relacionadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, como por exemplo: abuso de poder diretivo, busca exacerbada do cumprimento de metas, rivalidade entre funcionários (por vezes até instigada pelo superior), despreparo do chefe para gerenciar pessoas, entre outros fatores não tão recorrentes.

Tais condutas impactam diretamente na saúde mental, às vezes até física, da vítima, bem como degradam sua vida social, além de prejudicar a empresa e o Estado, conforme será demonstrado a seguir.

O indivíduo vítima de humilhações no ambiente de trabalho pode apresentar, principalmente, quadros de depressão, síndrome do pânico, palpitações, distúrbios do sono, dores generalizadas e, na pior das hipóteses, tentativa de suicídio, entre outras consequências extremamente degradantes.

Em consonância com os doutrinadores do Direito, é também o entendimento da psicologia:

Neste cenário de terror psicológico, a pessoa fica propensa a desequilíbrios psicofísicos, emocionais e comportamentais que conseqüentemente irá comprometer sua saúde mental em algum nível. Dentre os transtornos psicológicos mais comuns associados ao assédio moral no ambiente de trabalho, estão a depressão, os transtornos ansiosos, a síndrome de burnout, o estresse negativo e as doenças psicossomáticas, como a gastrite nervosa, alergias, fibromialgia, doenças de pele, dentre outras. O consumo de álcool e outras drogas também estão implicados em um contexto de trabalho gerador de estresse. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a depressão será a maior causa de afastamento de funcionários do ambiente laboral no mundo até 2020. (ARAGÃO, 2019)

Indubitavelmente as conseqüências sofridas pela vítima do assédio moral são nefastas podendo, nos casos mais extremos, culminar em um atentado contra a própria vida. Mas isso não é tudo.

Engana-se quem pensa que apenas os assediados sofrem as consequências de um assédio moral, a empresa que serviu de palco para os ataques também pode ser muito prejudicada.

A princípio, o empregador poderá lidar com um funcionário com a produtividade reduzida, possível aumento de erros e acidentes, bem como absenteísmo e licenças médicas. Nos casos mais graves, o assédio pode culminar na rescisão indireta.

A prática do assédio caracteriza a quebra do contrato de trabalho firmado entre as partes por justa causa, determinando uma violação às regras pactuadas anteriormente, conforme disposto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sendo assim, comprovado o assédio moral, a vítima pode requerer indenização por danos morais em face do agressor. Nesse caso é o próprio reflexo do instituto da responsabilidade civil no direito do trabalho (PAROSKI, 2007).

Ressaltam-se ainda as palavras da autora Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 89):

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. (ALKIMIN, 2008)

Por fim, mas não menos importante, poderá também o Estado sofrer as consequências deste abuso custeando tratamentos médicos para as vítimas, bem como as despesas com benefícios sociais, além dos custos com processos administrativos e judiciais.

Dito isso, passa-se então a explorar as consequências judiciais do assédio moral, mas, para tanto, será necessário diferenciá-lo do dano moral, outro tema bastante corriqueiro no ambiente de trabalho e frequentemente confundido.

### **3 DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL**

Embora os nomes se confundam e seus conceitos sejam parecidos, assédio moral e dano moral são duas condutas distintas, com consequências e previsões legais diferentes. Entretanto, em alguns casos, existe um encontro entre elas.

Conforme já fora explanado, o assédio moral pode ser definido como um comportamento negativo e reiterado de um indivíduo ou um grupo de indivíduos para com outro mais vulnerável. Trata-se de uma perseguição, um comportamento repetitivo, consciente e prolongado que tem como objetivo minimizar a vítima e afastá-la do convívio social.

O dano moral, por outro lado, não se trata de comportamentos reiterados, mas sim de um fato isolado ou esporádico, que não configura perseguição. A observação da frequência e duração dos comportamentos de humilhação no trabalho são úteis para diferenciar o dano moral e o assédio moral, uma vez que, a principal diferença entre eles é a frequência (Tolfo e Oliveira, 2015).

Novamente, de acordo com o estudo do professor Heinz Leymann, a frequência do assédio moral é em média 2 vezes na semana por um período de pelo menos seis meses ou mais. O dano moral, por outro lado, basta que ocorra uma única, como será demonstrado a seguir.

Desta forma, o dano moral caracteriza-se a partir do momento em que o indivíduo tem seus direitos fundamentais e personalíssimos violados por outrem. Na concepção de Cavalieri Filho:

Nessa perspectiva, o dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequências, e não causas. (FILHO, 2009)

Portanto, quando um indivíduo tem seus direitos personalíssimos afetados ou ainda é vítima de prática abusiva que viola o princípio da dignidade da pessoa humana, é evidenciado o dano moral.

Pode-se concluir então que o assédio moral é um dano moral reiterado, causando constrangimento à vítima por um período contínuo, portanto, é possível afirmar que o assédio é, via de regra, mais grave.

### **3.1 PREVISÃO LEGAL**

A CF de 1988, não por acaso também conhecida como Constituição Cidadã, tem uma enorme preocupação em proteger os direitos de personalidade e dignidade da pessoa humana, como é possível aferir logo no início de seu texto:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

No artigo 3º também da CF, são estabelecidos os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, sendo que pode-se considerar pertinentes aos casos de assédio moral no trabalho: construir uma sociedade livre, justa e solidária, promover o bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Em especial no texto do artigo 5º fica evidenciada a preocupação em resguardar os direitos supracitados:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988)

Nessa toada é também o entendimento do Código Civil (CC), que dispõe em seus artigos 186 e 927:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

Diante do exposto, não restam dúvidas com relação ao amparo legal para as vítimas de danos morais.

Contudo, o amparo às vítimas de assédio moral não é tão esclarecido. Ocorre que o tema assédio moral ainda não foi devidamente regulamentado pela legislação brasileira e, embora exista punição para quem o pratica, a falta de uma legislação específica é extremamente prejudicial, uma vez que não existem critérios definidos acerca de sua caracterização e consequências.

Diante desta realidade, a Justiça do Trabalho tem adotado um posicionamento favorável as vítimas independentemente da existência de leis específicas, fundamentando-se principalmente no CC e na CF, uma vez que a teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade da pessoa humana, conforme prevê o artigo 1º, inciso III da Constituição.

Neste sentido, são alguns posicionamentos recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT):

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se como toda conduta comissiva ou omissiva, praticada por qualquer pessoa inserida na atividade econômica desenvolvida pelo empregador, independentemente de sua posição hierárquica, consistente na exposição do empregado a situações desagradáveis, humilhantes ou vexatórias, cuja conduta se perdure no tempo, a fim de desestabilizar psicologicamente o trabalhador, causando-lhe prejuízos de ordem moral e até material. Em instrução probatória, o desconhecimento dos fatos pelo preposto d reclamada-empregadora impõe inferir pela presunção de veracidade dos fatos narrados na inicial. Não afastados por outros elementos, correto o deferimento da indenização correspondente. (TRT-2 1000440220195020019 SP, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, 3ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 21/05/2021)

ASSÉDIO MORAL. Configura assédio moral a conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual o empregado fica exposto, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, violadoras de seus direitos da personalidade, e que, em última análise, atentam contra o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (TRT 17ª R., ROT 0000358-98.2017.5.17.0121, Divisão da 3ª Turma, DEJT 21/11/2019). (TRT-17 – ROT: 00003589820175170121, Relator: DESEMBARGADOR JAILSON PEREIRA DA SILVA, Data de Julgamento: 11/11/2019, Data de Publicação: 21/11/2019)

Embora existam dispositivos passíveis de serem usados como subsídio, como vem sendo feito, diante da crescente demanda relacionada ao assédio moral faz-se extremamente necessária a criação de leis que versem exclusivamente sobre o tema e aplique as punições pertinentes.

Pensando nisso, existem algumas leis, tanto municipal quanto estadual, e projetos de lei que visam regulamentar as punições decorrentes da prática de assédio moral. Enquanto algumas destas leis já estão em vigência a um período considerável de tempo, o projeto de lei com a promessa de ser promissor e unificar a definição e penalização para o assédio moral aguarda aprovação já há alguns anos, como será abordado a seguir.

#### **4. ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Conforme dito anteriormente, dentro da legislação brasileira, o assédio moral não possui nenhuma previsão específica de eficácia nacional, não há nada vigente que tenha sido criado especialmente para tipificar e penalizar tal conduta.

Em razão disso, nos processos em que há pedidos relacionados ao assédio moral faz-se necessária a utilização de dispositivos análogos que possibilitem o julgamento do caso, tornando cada vez mais evidente a carência da legislação brasileira em relação ao assunto.

Visando preencher esta lacuna, os legisladores começaram a se movimentar no sentido de criar dispositivos que penalizem este comportamento reprovável. A princípio, criou-se uma lei municipal de inspirou outras tantas, logo veio uma lei estadual (primeira e única até o momento) e, por fim, foi apresentado um Projeto de Lei a nível nacional que até o momento aguarda aprovação.

##### **4.1. A LEI MUNICIPAL Nº 1.163/2000 DE IRACEMÁPOLIS/SP**

Pioneiro a editar uma lei que verse sobre especialmente acerca do assédio moral nas dependências do local de trabalho, o município de Iracemápolis em São Paulo dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral dentro da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais.

A referida lei traz em seu artigo 1º as sanções aplicáveis e em seu parágrafo único, a definição do que será considerado assédio moral:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

1. Advertência.

2. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

3. Demissão.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Todavia, a lei é bastante abrangente ao definir o que é assédio moral, considerando-o “todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo”.

É certo que o tema em si é deveras subjetivo, mas a redação um tanto quanto genérica da lei abre margem para diversas interpretações, tornando até difícil promover um julgamento justo. Isto porque cada indivíduo tem sua singularidade e o que atinge a autoestima e segurança de um, não necessariamente atinge o outro. Essa é a importância de se ter bem definidas as ações consideradas assédio.

Além disso, percebe-se que dentre as penalidades aplicadas, nenhuma é no sentido de reparar, ou minimamente amenizar, o dano provocado pelo assediador em sua vítima. Desta forma, o assediador é punido, o caráter pedagógico foi respeitado, mas a vítima continua sem qualquer tipo de respaldo para lidar com as consequências do assédio que sofreu.

Posteriormente, outras leis foram criadas e, embora tenham se inspirado fortemente na Lei Municipal de Iracemápolis, muitas delas inclusive utilizando-se do exato mesmo texto, trouxeram algumas importantes mudanças, como será explanado a seguir.

## **4.2. A PRIMEIRA LEI ESTADUAL**

Após as primeiras leis municipais serem promulgadas, a primeira legislação estadual a tratar do assédio moral também não tardou a chegar. Em 22 de agosto de 2002, o Estado do Rio de Janeiro promulgou a Lei Estadual nº 3.921, a primeira lei

em âmbito estadual a tratar sobre o assédio moral na Administração Pública, trazendo definições e punições mais detalhadas que as leis de âmbito municipal:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. (RIO DE JANEIRO, 2002)

Essa lei possui maior incidência, uma vez que abrange a Administração Pública direta e também engloba expressamente os órgãos da Administração centralizada, as autarquias, as fundações, as empresas públicas e/ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, inclusive concessionárias e permissionárias dos serviços estaduais de utilidade e interesse público.

As penalidades estão previstas no artigo 4º da referida Lei e são as mesmas já citadas anteriormente: advertência, suspensão, demissão e/ou multa. A principal diferença aqui, além da abrangência territorial, é a preocupação do legislador em detalhar melhor os procedimentos e a aplicação das penalidades, o que não foi observado nas demais.

Atualmente, a Lei nº 3.921 continua sendo a única Lei Estadual no Brasil que versa sobre o assédio moral. Por outro lado, outros municípios seguiram o exemplo da cidade de Iracemápolis e promulgaram leis sobre o tema, dentre elas: Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001, Cascavel-PR; a Lei nº 358, de 19 de julho de 2001, Guarulhos-SP; a Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001, Jaboticabal-SP; a Lei nº 511, de 04 de abril de 2003, São Gabriel do Oeste-MS, e a Lei Municipal nº 1.078/2001, de Sidrolândia-MS.

Todavia, todas essas Leis Municipais e até mesmo a Lei Estadual, não suprem a necessidade de uma única Lei Federal que unifique o conceito e a penalização do assédio moral no trabalho.

O número crescente de casos de assédio moral no ambiente de trabalho faz necessária uma lei que defina, dentro das possibilidades, de forma clara e objetiva o que deve ser penalizado como assédio, visando não só erradicar esta prática dentro das empresas, mas também promover um convívio mais harmônico e saudável entre os funcionários.

Neste sentido, os doutrinadores Tolfo e Oliveira fizeram a seguinte observação:

Torna-se evidente que a principal dificuldade para garantir a reparação dos danos provocados pelo assédio moral no trabalho está na apresentação de provas que firmem a convicção diante dos fatos apresentados, tendo em vista o grau de subjetividade do fenômeno e a possibilidade das agressões ocorrerem de forma sub-reptícia e em privado. Não havendo um modelo definido em lei para que as empresas adotem sistemas de prevenção, enfrentamento ou reparação dos problemas advindos do assédio moral no trabalho, fica a cargo de cada empresário a adoção ou não de intervenções em seus diversos níveis. (TOLFO E OLIVEIRA, 2015)

Pensando no problema de uma forma geral e também nas dificuldades sabiamente citadas pelos autores acima, foi apresentado o Projeto de Lei (PL) que será estudado a seguir.

## **5 A IMPORTÂNCIA DA TIPIIFICAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO MORAL NO DIREITO PENAL BRASILEIRO**

Pelo exposto, restou devidamente demonstrada a importância e a urgência de uma norma a nível federal que verse exclusivamente sobre o assédio moral a fim de combater ou, minimamente, diminuir a ocorrência dos casos, especialmente dentro das empresas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) por exemplo, possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do empregado, tal qual a Convenção nº 155 de 1981 que versa sobre a segurança e saúde dos trabalhadores:

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em Genebra pelo conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua sexagésima sétima sessão; Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adotada, na data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (OIT, 1981)<sup>1</sup>

A Convenção nº 155 foi aprovada no ano de 1981 na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra e entrou em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983.

Ao longo do presente artigo demonstrou-se que o assédio moral é uma realidade crescente no mundo globalizado, contando com diversos registros perante a Justiça do Trabalho e sendo tema de discussões, artigos, teses e livros. Além de estar se tornando uma preocupação geral a ponto de levantar discussões não só na área jurídica, mas também nas áreas da psicologia, medicina, sociologia e afins, dentro e fora do Brasil.

Todavia, tudo indica que a lacuna jurídica na legislação brasileira será preenchida em breve, graças ao Projeto de Lei (PL) 4742/2001 criado pelo deputado Marcos de Jesus e já aprovada pela Câmara dos Deputados em 2019, conforme será demonstrado a seguir.

## **5.1 PROJETO DE LEI 4742/2001**

---

<sup>1</sup>[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)

Em 23 de maio de 2001, o deputado Marcos de Jesus propôs o PL 4742/2001 que introduz no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho.

De acordo com a emenda, o crime de assédio moral será caracterizado quando houver ofensa reiterada a dignidade de um indivíduo, causando-lhe danos e/ou sofrimento físico e psicológico durante o exercício de um cargo ou função. O PL ainda prevê pena de detenção de um a dois anos, podendo ser agravada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

O referido Projeto de Lei ficou anos aguardando julgamento na Câmara dos Deputados e, após muita espera e algumas alterações, foi aprovado em 12 de março de 2019 com a seguinte redação:

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Art. 2º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar acrescido do seguinte art. 146-A:

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. ”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A causa, no entanto, só terá início se a vítima representar contra o ofensor, dando início à investigação. Ressalta-se também que a representação é irretratável, ou seja, uma vez proposta a representação não é passível de desistência.

A proposta sofreu resistência de alguns parlamentares, como dos deputados Hildo Rocha e Newton Cardoso Junior, que criticaram o texto afirmando que é amplo e genérico, além de defenderem uma revisão antes a fim de resguardar as relações de emprego.

A grande maioria, no entanto, foi favorável e defendeu a medida, afirmando que a proposta tende a melhorar a saúde do trabalhador e tornar o ambiente de trabalho mais saudável. A deputada Maria do Rosário (PT-RS) pontuou que “*O assédio moral leva ao adoecimento psíquico, tantas vezes ao suicídio, em todas as profissões.*”.

Com a aprovação pela Câmara dos Deputados o Projeto de Lei foi enviado imediatamente pelo Presidente da Câmara, Rodrigo Maia, em 13 de março de 2019 para ser submetido à apreciação do Senado Federal nos termos do caput do artigo 65 da CF combinado com o artigo 134 do Regimento Comum.

Enquanto o PL aguarda aprovação do Senado Federal, ainda se faz necessária a utilização de normas análogas para possibilitar o julgamento dos processos com pedido de condenação por assédio moral.

A seguir, será explanado com exemplos reais como é o pedido e a sentença das reclamatórias trabalhistas que trazem em seu corpo o relato do referido assédio.

## **6 APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO ANÁLOGA: CASOS CONCRETOS**

Que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma ocorrência cada vez mais recorrente é fato, caso contrário não haveriam tantos estudiosos de diferentes áreas de atuação (tais como Medicina, Psicologia e Direito) preocupados em identificar e solucionar o problema.

Também não é mais novidade que, embora seja de grande relevância para o melhor andamento dos processos e até para tentar frear a prática, esta conduta reprovável ainda não tem uma norma em nível federal que a defina e penalize.

Todavia, enquanto ainda não existe legislação específica, faz-se necessária a aplicação de leis análogas para que os casos de assédio moral sejam punidos, pois, o fato de não haver legislação não significa que não há ocorrências.

Pensando nisso e visando esclarecer como é feito este processo por analogia, passar-se-á a uma análise de alguns casos concretos a fim de compreender melhor a aplicação das normas disponíveis nos pedidos de assédio moral.

### **6.1. Processos trabalhistas com pedido de indenização por assédio moral**

Em 2018 o trabalhador E.B.L ingressou na comarca de Cornélio Procópio com uma reclamatória trabalhista em face de sua antiga empregadora relatando sofrer assédio moral por parte de seus então companheiros de trabalho e, inclusive, de um dos donos da empresa.

Na peça exordial são narrados os seguintes fatos:

[...] Enquanto era funcionário da reclamada, o autor era alvo de humilhações constantes e brincadeiras ofensivas, gerando grande desconforto e sentimento de inferioridade. Seus encarregados e inclusive um dos donos da empresa de nome (censurado), proferiam dizeres a fim de rebaixar o reclamante diante dos demais funcionários, causando profundo abalo emocional e psíquico no mesmo. Constantemente o encarregado (censurado) insinuava que, em razão da falta de estudo, o reclamante passaria fome se deixasse o emprego. Não bastasse isso, o autor era constantemente alvo de brincadeiras de mal gosto, inclusive envolvendo sua família. Bem como, um dos encarregados, o Sr. (censurado), possuía a mania de dar “tapa” na cabeça do reclamante. [...]

Diante dos fatos relatados na petição inicial, o autor faz pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenizações por assédio moral. Para isso, fundamenta seus pedidos na Lei nº 12.250/06<sup>2</sup> e em jurisprudências dos TRTs. Por fim, faz o requerimento:

Diante do exposto, REQUER a condenação da reclamada no pagamento de indenização por assédio moral, a ser arbitrado por Vossa Excelência, como medida pedagógica, sugerindo-se desta forma a quantia de R\$ 6.760,00 (seis mil e setecentos e sessenta reais), ou em valor a ser arbitrado por Vossa Excelência, inclusive maior, com juros e correção desde o evento danoso (Súmulas 43 e 54, do STJ) ou, minimamente, desde o ajuizamento da ação (CLT, art. 883 e Súmula 439, do C. TST).

Em caso de assédio moral, como já mencionado anteriormente, a prova a ser produzida é principalmente testemunhal, razão pela qual é indispensável a realização de audiência de instrução para oitiva das partes e testemunhas.

No caso acima exemplificado, embora ainda não tenha sido proferida sentença, as testemunhas ouvidas na fase de instrução foram cirúrgicas ao confirmar os fatos narrados pelo autor na petição inicial, corroborando para que a ação tenha maiores chances de sucesso.

Em outro processo a título exemplificativo, o trabalhador ajuizou ação na 6ª Vara do Trabalho de São Paulo pleiteando indenização por assédio moral, ocasião em que relata os abusos que sofria por parte de sua superiora.

No entanto, diferentemente do exemplo anterior, esta reclamação utiliza-se da Lei de Reforma Trabalhista para fundamentar seus pedidos.

---

<sup>2</sup>Lei do Estado de São Paulo que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, vigente à época da petição e posteriormente declarada inconstitucional sob o aspecto formal, pelo STF, em sessão virtual de 22/11/2019 a 28/11/2019.

Observa-se que, de modo geral, a situação experimentada pelos autores é a mesma, mas na falta de uma norma que unifique os pedidos de assédio moral, cada advogado opta por fundamentar o pedido em uma norma distinta:

[...] Assim sendo, requer o autor seja condenada a reclamada no pagamento de indenização pelo dano moral que sofreu com o assédio moral proferido por sua preposta, agravada pela omissão da empresa em tomar as providencias cabíveis para fazer cessar as ofensas e preconceitos, fixando este juízo a indenização que entender ser suficiente para possibilitar reparação dos danos sofridos, utilizando-se dos parâmetros estabelecidos no Artigo 223, letras A, B, C, E e G, da Lei 13.467/17, pleiteando o importe correspondente a 05 (cinco) vezes o valor do último salário contratual do autor, que entende ser valor suficiente para servir de corretivo e impeditivo de novas ocorrências dessa natureza. [...]

O artigo 223 da CLT invocado na petição supracitada versa sobre o dano extrapatrimonial e o dever de indenizá-lo. Ou seja, situações extremamente parecidas, com a mesma causa de pedir, porém fundamentadas de forma completamente diferente.

Contudo, no caso em análise, o juízo de primeira instância não se convenceu dos argumentos e das provas produzidas, de modo que indeferiu os pedidos.

A sentença denegatória foi exclusivamente fundamentada nas provas orais produzidas em fase de instrução, as quais o juízo *a quo* entendeu não serem suficientes para caracterizar o assédio moral, muito embora todas as testemunhas tenham comprovado haver um mal-estar entre o reclamante e sua superiora.

Entendeu a sentença que não havia frequência no destrato da parte reclamada para com a parte autora, de forma que não seria viável uma condenação por assédio moral.

Ocorre que a decisão de primeira instância não se sustentou. Uma vez que o recurso ordinário foi para julgamento do TRT da 2ª Região, a sentença foi reformada e concedeu ao reclamante os pedidos feitos na inicial a título de assédio moral, dando origem a seguinte jurisprudência que reformou a decisão:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral pode ser entendido, genericamente, como o comportamento de um indivíduo ou de um grupo que visa a destruição psicossomática de outro indivíduo ou outro grupo mediante pressões reiteradas destinadas a obter, à força, qualquer coisa contra sua vontade e, assim fazendo, suscitando e entretendo no indivíduo um estado de terror. O ônus de provar a ocorrência do alegado assédio moral era do reclamante, a teor do disposto no artigo 818, I, da CLT, que dele se desincumbiu. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento. (TRT-2 10003333720205020006 SP, Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 13/10/2021)

Os exemplos supracitados deixam ainda mais evidente a importância de uma norma de nível federal para definir e penalizar a prática do assédio moral, a fim de uniformizar não só as decisões, mas também os pedidos formulados na petição inicial.

Por fim, mas não menos importante, passa-se ao posicionamento adotado por pelo Tribunal Superior do Trabalho em processos com pedido de indenização por assédio moral:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. ASSÉDIO MORAL. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. No caso em tela, o debate acerca de assédio moral, ante a possibilidade de violar direitos sociais constitucionalmente assegurados, detém transcendência social, nos termos do art. 896-A, §1º, III, da CLT. Transcendência reconhecida. Indenização por danos morais. ASSÉDIO MORAL. Ante aparente violação do art. 5º, LX, da CF, provê-se o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. Indenização por danos morais. ASSÉDIO MORAL. A prova testemunhal corroborou a versão da reclamante, no sentido de ter sido desdenhosamente ignorada por diversos dias. Ora, tal atitude não pode ser considerada conduta razoável, pois configura afronta a dignidade da pessoa humana, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador. A conduta patronal expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário, ensejando a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 4949620165200008, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 06/02/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/02/2019)

Observa-se que a grande maioria das decisões colacionadas ao longo do presente artigo, baseiam-se principalmente nas normas que dispõem sobre o dano moral, pois, embora sejam duas situações distintas é o que mais se assemelha ao assédio moral atualmente.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o presente trabalho foi possível compreender intimamente o que é assédio moral, como ele se faz presente no ambiente de trabalho, quais suas motivações, como ele pode se manifestar e quais as principais consequências experimentadas pela vítima. Foi possível também identificar as principais diferenças entre assédio moral e dano moral, sendo que a maior delas é o tempo de ocorrência de cada um: o primeiro perdura por longo período e reiteradas vezes, já o segundo caracteriza-se por um fato isolado ou esporádico. Além disso, enquanto o dano moral tem previsão legal, o assédio moral não possui uma norma que o regulamente, apenas algumas

leis municipais e uma única lei estadual que versam somente sobre a administração pública, mas ainda assim são usadas de forma análoga, juntamente com alguns dispositivos do CC e da CF, nas reclamações trabalhistas a fim de obter a condenação por assédio. Restou demonstrado que essa é uma carência no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente com o aumento exacerbado de casos de assédio no ambiente de trabalho. Contudo, observando a lacuna jurídica deixada pelo tema, os legisladores compreenderam que essa era/é uma necessidade real e foi apresentado um Projeto de Lei em 2001 que visa unificar a tipificação e penalização do mesmo, o qual inclusive já foi aprovado pela Câmara dos Deputados. Entende-se que o objetivo deste artigo foi cumprido, pois fora devidamente demonstrada a necessidade de tipificar o assédio moral a fim de combater esse tipo de comportamento e promover um ambiente de trabalho mais saudável e agradável para os empregados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SUSSEKIND, Arnaldo, Tecnoblog, 1998, **Convenções da OIT**, Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em 09 de abril de 2021

SUSSEKIND, Arnaldo, Tecnoblog, 1998, **Convenções da OIT**, Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em 25 de junho de 2021.

ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita. **Assédio Moral Organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Ed. Praxis. Bauru. 2015.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ARAGÃO, Soraya Rodrigues de, **Adoecimento psicológico por assédio moral no trabalho**. Revista Alquimia da Vida, 2019. Disponível em: <https://sorayapsicologa.com/adoecimento-psicologico-por-assedio-moral-no-trabalho/>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. BRASIL.

BRASIL, **Lei 358** de 19 de julho de 2002, que institui o *Assédio Moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores*

*públicos municipais de Guarulhos.* Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPguarulhos.php>. Acesso em 19 de março de 2021 às 14:50.

BRASIL, **Lei 511** de 04 de abril de 2003, que institui o *Assédio Moral no âmbito da administração pública do Município de São Gabriel do Oeste.* Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/MSsgabriel.php>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50

BRASIL, **Lei 1.078** de 27 de dezembro de 2001, que institui o *Assédio Moral no âmbito da administração pública de Sidrolândia.* Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/MSsidrolandia.php>. Acesso em 19 de março de 2021 às 14:50. Sidrolândia-MS

BRASIL, **Lei 1.163** de 05 de maio de 2000, que institui a *Assédio Moral em Iracemópolis.* Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/sp/b/barueri/lei-ordinaria/2000/117/1163/lei-ordinaria-n-1163-2000-altera-disposicoes-da-lei-n-1114-99-de-18-de-14-de-julho-de-1999-2000-05-05-versao-original>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, **Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL, **Lei 2.982** de 17 de dezembro de 2001, que institui o *Assédio Moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.* Disponível em <http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPjabolicabal.php>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, **Lei 3.243** de 15 de maio de 2001, que institui a *Aplicação de penalidades à prática de assédio moral.* Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/pr/c/cascavel/lei-ordinaria/2001/324/3243/lei-ordinaria-n-3243-2001-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-por-servidores-ou-funcionarios-publicos-municipais-efetivos-ou-nomeados-para-cargos-de-confianca>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, **Lei 3.761** de 13 de junho de 2002, que institui o *Alienação de Imóvel que especifica à companhia de desenvolvimento habitacional e urbano do Estado de São Paulo.* Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sertaozinho/lei-ordinaria/2002/377/3761/lei-ordinaria-n-3761-2002-autoriza-a-alienacao-de-imovel-que-especifica-a-companhia-de-desenvolvimento-habitacional-e-urbano-do-estado-de-sao-paulo-cdhu-2002-06-13-versao-original>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50. SÃO PAULO

BRASIL, **Lei 3.921** de 23 de agosto de 2002, que institui o *Assédio Moral no Trabalho, no âmbito dos órgãos repartições e ou entidades da administração.* Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3d>

cfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50. RJ

BRASIL, **Lei 4.742** de 23 de maio de 2001, que institui o *Assédio Moral*. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, **Lei 5.453** de 01 de maio de 1943, que institui o *Lei da Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, **Lei 10.406** de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em 19 de março de 2018 às 14:22.

BRASIL, **Lei 12.250** de 09 de fevereiro de 2006, que institui o *assédio moral no âmbito da administração pública*. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/norma/?id=60848>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, Lei 13.288 de 10 de janeiro de 2002, que institui o Assédio Moral. Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2002/1329/13288/lei-ordinaria-n-13288-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-e-indireta-por-servidores-publicos-municipais-2003-07-31-versao-consolidada>. Acesso em 19 de março de 2018 às 14:50.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma), Relator Augusto César Leite de Carvalho, Agravo de Instrumento. São Paulo, 06 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/673597359/recurso-de-revista-rr-4949620165200008>. Acesso em 24 de abril de 2021

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3. Turma). Relator: Rosana de Almeida Buono. Assédio Moral, São Paulo, 21 de maio de 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212686015/10000440220195020019-sp>. Acesso em 21 de maio de 2021

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma), Relator João Oreste Dalazen, Recurso de Revista. Dano Moral. Assédio Moral, São Paulo, 01 de junho de 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/348407767/recurso-de-revista-rr-12997020125090016>. Acesso em 26 de maio de 2021

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (2. Turma). Assédio Moral, Relator: Rosana de Almeida Buono, 3º Turma – Cadeira 5, São Paulo, 21 de maio de 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1297780133/10003333720205020006-sp>. Acesso em 27 de junho de 2021

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma), Relator Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. **Dano Moral. Assédio Moral**, São Paulo, 26 de junho de 2016. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381417702/260568820145240001>. Acesso em 30 de junho de 2021

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Relator Desembargador Jailson Pereira da Silva. **Assédio Moral**, São Paulo, 11 de novembro de 2019. Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/829338793/rot-3589820175170121>. Acesso em 24 de julho de 2021

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh, **Assédio Moral no Trabalho – Conceito Espécies e Requisitos Caracterizadores**, revista eletrônica: 2013.

FIGUEREDO, Patricia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. Ed. Cortez. São Paulo. 2012 .

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GUEDES, Marcia Novais. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo:Ltr, 2003, p.36

LOYOLA, Fernanda Beatriz Kula; DE CAMPOS, Erika Paula. **O assédio moral organizacional**. Percurso, v. 1, n. 12, p. 259-280, 2012.

LUNELLI, Carlos Alberto; MARIN, Jefferson; Dinarte; SANTOS, Marcos. **Assédio Moral nas relações de trabalho: A necessária consideração do princípio da dignidade da pessoa humana**. In: Augustin, Sergio (org). **Dano Moral – Temas atuais**. São Paulo: Ed. Plenun, 2010.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at workplaces**. *Violence and Victims*, 5, 1990. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Publicado em: maio/ago. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf> >. Acesso em: 11 fev. 2015.

LEYMANN, Heinz. (1990). **Mobbing and psychological terror at workplaces**. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006

PANCHERI, Ivanira; CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho. **Assédio Laboral: Significações, caracteres e políticas públicas de enfrentamento**. São Paulo: Ed. LiberArs, 2018.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. *Jus Navigandi*, v. 10, 2007.

PIOVESAN E SIQUEIRA, Eduardo e Carol, Câmara dos Deputados, 2019. **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**, Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em 07 de maio de 2021.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed.rev.ampl. São Paulo: Atlas, 2012, p. 173.

TOLFO E OLIVEIRA, Suzana da Rosa e Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis/SC: Lagoa, 2015. Disponível em: <https://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>. Acesso em 26 de maio de 2021.