

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: POSSIBILIDADES PREVENÇÃO E DE REPARAÇÃO À VÍTIMA

**Josete Macedo de Paula**  
Graduanda em Direito  
[JosetedePaula@hotmail.com](mailto:JosetedePaula@hotmail.com)

**Francisco Ribeiro**  
Professor Orientador  
Mestre em Direito/FDCI  
[francisco@fdci.edu.br](mailto:francisco@fdci.edu.br)

## RESUMO

Maus-tratos e agressões físicas, verbais e até por escrito estão cada vez mais presentes no dia a dia das pessoas no âmbito laboral. A presente pesquisa retratará o que é o assédio moral e seus malefícios à saúde do empregado e ao servidor público. A legislação tem tentado avançar nesse aspecto, mas o assédio moral ainda não foi tipificado do Código Penal Brasileiro. Neste contexto, busca-se por meio de pesquisa bibliográfica e documental verificar como a jurisprudência e a doutrina tem tratado do assunto e as possíveis reparações à vítima na esfera judicial. Desvelando o assédio moral no ambiente de trabalho, da iniciativa privada e no serviço público, trazendo conceitos, características, tipos de assédio moral, como identificá-los e suas consequências, tais como danos físicos e psíquicos causados. Com o objetivo de trazer reflexões sobre as condutas que podem configurar o assédio moral, apresentar formas de prevenção e possibilidades de reparação às vítimas na esfera judicial, abordando aspectos referentes a produção de provas e comprovações que tem sido admitidas pelos Tribunais de Justiça do país, em ações por indenização por dano moral, na esfera cível.

**Palavras-Chave:** Assédio. Ambiente de trabalho. Assédio Moral.

## ABSTRACT

Ill-treatment and physical, verbal and even written aggression are increasingly present in people's daily lives at work. This research will portray what moral harassment is and its harm to the health of the employee and the public servant. The legislation has tried to advance in this aspect, but moral harassment has not yet been typified in the Brazilian Penal Code. In this context, it is sought through bibliographical and documentary research to verify how jurisprudence and doctrine have dealt with the subject and the possible reparations to the victim in the judicial sphere. Unveiling moral harassment in the work environment, in the private sector and in the public service, bringing concepts, characteristics, types of moral harassment, how to identify them and their consequences, such as physical and psychological damage caused. With the objective of bringing reflections on the behaviors that can configure moral harassment, presenting forms of prevention and possibilities of reparation to victims in the judicial sphere, addressing aspects related to the production of evidence and evidence that have been admitted by the Courts of Justice of the country, in actions for compensation for moral damage, in the civil sphere.

**Keywords:** Harassment. Desktop. Moral Harassment.

## 1 INTRODUÇÃO

Os ambientes laborais possuem em sua maioria uma estrutura hierárquica. Nessas relações, podem ocorrer atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos vindo de superiores hierárquicos ou dos colegas como forma de ostensiva perseguição que podem acarretar danos às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Tais comportamentos podem configurar o assédio moral. O tema possui relevância visto que toda a origem histórica do trabalho apresenta narrativas de abusos contra o trabalhador. Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei (PL) 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime. Configurando-o a quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.

A matéria está tramitando na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado. O texto altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal Brasileiro de 1940), para tipificar o crime de assédio moral. De acordo com a proposta, a causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor, sendo tal representação irretratável. O projeto também prevê a pena de detenção para o crime de um a dois anos.

Mesmo que ainda não exista uma tipificação para conduta no Direito Penal, o assédio moral caminha junto com o homem desde as primeiras relações de trabalho e encontra-se presente nos mais diversos grupos sociais. Acontecendo de forma silenciosa, mas com graves consequências para a vítima e para a sociedade. Por isso, este artigo busca verificar como a jurisprudência e a doutrina tem tratado do assunto e as possíveis reparações à vítima na esfera judicial.

Neste sentido, por meio de pesquisa bibliográfica e análise documental pretende-se desvelar o assédio moral no ambiente de trabalho, da iniciativa privada e no serviço público, trazendo conceitos, características, tipos de assédio, como identificá-los e suas consequências, tais como danos físicos e psíquicos causados.

Com o objetivo de trazer reflexões sobre as condutas que podem configurar o assédio moral, até mesmo como forma de prevenção contra esses atos no ambiente de trabalho. Assim como, apresentar formas de prevenção às condutas que caracterizam o assédio moral nas relações laborais.

Por fim, trará as possibilidades de reparação na esfera judicial e mostrará os posicionamentos doutrinários e jurisprudências sobre a questão, com aspectos referentes a produção de provas e comprovações que tem sido admitidas pelos Tribunais de Justiça do país, em ações por indenização por dano moral, na esfera cível.

## 2 ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a exposição de pessoas que por se julgarem menos favorecidas se calam e se submetem a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, sofrendo insultos subliminares de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. Uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde, principalmente a saúde comportamental, em risco e prejudicando o seu desempenho no ambiente de trabalho (BRASIL, 2019). Pode também ser conceituado como:

(...) toda e qualquer conduta abusiva. Geralmente os assediadores se manifestam com comportamentos e palavras carinhosas, artifícios enganosos como escritos e promessas sem fundamentos, de certa forma atos de desprezo, tentando subjugar o assediado 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 (BRASIL, 2019).

Para Márcia Novaes Guedes (2008), no mundo do trabalho, o assédio moral corresponde a todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos vindo dos seus superiores hierárquicos ou dos colegas trazendo atitudes de ostensiva perseguição, as quais acarretam danos às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

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 (BRASIL, 2019).

Ademais, o assédio é uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas, por acusações, insultos, gritos, humilhações públicas; e indiretas com a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social (BRASIL, 2019).

No geral, o assédio moral é uma forma de violência no trabalho que expõe os funcionários a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, por meio de comportamentos que objetivam humilhar, ofender, inferiorizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

Segundo Patrícia Resende (BRASIL, 2019), a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Isso, pois as agressões cotidianas levam ao processo inconsciente de destruição psicológica, constituído de procedimentos hostis, evidentes ou encobertos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, que podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham.

Logo, essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República, que tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) e assegura o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º), por isso, devem ser combatidas (BRASIL, 2019).

Legislações infraconstitucionais também tem avançado ao dispor de tais situações, como o artigo 2º, da Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 3.921/2002, que assim conceitua o tema:

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, praticado 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 autoestima 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.

Portanto, ao conceituar o assédio moral já permite ter noções da gravidade do assunto e traz a reflexão de suas consequências que, se praticada por longos períodos, pode interferir na vida do trabalhador de modo direto e em todos os setores da vida, ocasionando graves danos à sua saúde física e mental, podendo, inclusive, evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

## **2.1 Tipos de assédio moral detectados no ambiente de trabalho, e sua classificação de acordo com a sua abrangência**

Existem tipos de assédio diferentes, que podem ser identificados de acordo com suas características peculiares, como pode-se observar a seguir, Conforme cartilha de prevenção a assédio moral do Tribunal Superior do Trabalho (2019).

### **2.1.1 Assédio moral interpessoal**

Um tipo de assédio moral que ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou anular de certa forma o profissional na relação com a equipe.

### 2.1.2 Assédio moral institucional

Assédio moral institucional, também conhecido como assédio moral corporativo ou organizacional, o qual incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

### 2.1.3 Assédio moral vertical descendente

Constitui assédio moral vertical descendente assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, expondo-o intencionalmente a situação que atenta contra sua autoestima.

### 2.1.4 Assédio moral vertical ascendente

Embora seja extremamente raro, ocorre quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior. Embora seja mais difícil de visualizar na prática, pode-se visualizá-lo em situações em que um funcionário sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio como faltar injustificadamente e pedir aumento de salário etc.

### 2.1.5 Assédio moral horizontal

O Assédio Moral Horizontal ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento causado por pessoas insatisfeitas e ambiciosas instigando um clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

### 2.1.6 Assédio moral misto

Esse assédio consiste na acumulação do assédio moral vertical e assédio moral horizontal no ambiente de trabalho causando desconforto entre superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

## 2.2 Como identificar o assédio moral

O assédio moral é uma conduta abusiva praticada de forma repetida no ambiente de trabalho, que gera situações humilhantes e constrangedoras para a vítima, podendo acarretar em seu isolamento e adoecimento. Nem sempre é fácil identificar a ocorrência do assédio moral, pois, às vezes, ele pode ser confundido com meras brincadeiras ou divergências em relação a questões de trabalho (NASCIMENTO, 2016).

Existem algumas condutas típicas que podem ser caracterizadas como assédio moral, como desaprovação a qualquer comportamento da vítima, críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional, comunicações incorretas ou incompletas quanto às tarefas, isolamento da vítima, descrédito da vítima no ambiente de trabalho espalhando rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional (NASCIMENTO, 2016).

Também ocorre quando há exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada, tratamento com indiferença, perseguição pessoal, tratamento mais rígido dado à vítima em relação aos demais colegas, atribuição de tarefas que a inferiorizam ou muito complexas sem a instrução adequada, transferências contínuas e exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes (NASCIMENTO, 2016).

### 2.2.1 Características do assédio moral

O assédio moral é revelado por atos e comportamentais agressivos que causam a desqualificação, desmoralização e desestabilização emocional do ofendido, tornando o ambiente desagradável, hostil e pernicioso, causando à vítima um mal psicológico e físico (BARACAT; MIKOS, 2011).

Nesse passo, Hirigoyen (2010) caracteriza o assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva, no ambiente de trabalho, que manifesta-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e até escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou ainda por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Também é caracterizado como ato contínuo e ostensivo de perseguição à vítima, com o intuito de humilhá-la, desqualificá-la e desmoralizá-la perante o grupo de trabalho. Situações quem esse conjunto de medidas nocivas é perpetrado com vistas a atingimento de metas definidas pela empresa ou em razão de simples desafeição e intolerância por parte do ofensor em relação à vítima (BARACAT; MIKOS, 2011).

Em outras palavras, para caracterização do assédio moral, é de extrema importância que os atos, escritos, comportamentos, palavras, gestos de agressão e hostilidade, sejam realizados mediante conduta imprópria e insuportável, ofendendo, assim, a integridade física da vítima, aquela capaz de romper com o equilíbrio do empregado no ambiente de trabalho, prejudicando a qualidade de vida e a satisfação do mesmo, representando uma conduta antissocial e antiética contrária aos bons costumes e à boa-fé necessária para nortear toda relação social ou jurídica (ALKIMIN, 2009, P. 49).

Por isso, trata-se de conduta contrária à moral, enquanto regra de conduta para a convivência justa e pacífica, na sociedade, sem dúvida, o assédio moral, como conduta antissocial, contraria o ordenamento jurídico, pois viola o dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade de outrem. (ALKIMIN, 2009, p. 50).

## **2.4 As consequências do assédio moral**

O assédio moral traz consequências não só psíquicas, mas físicas também. Há casos em que a vítima do assédio somatiza as experiências nocivas ou malvadas, traduzindo-as em males do aparelho digestivo (úlcera, gastrite), do aparelho respiratório (asma, bronquite), do aparelho vascular (hipertensão arterial, acidente vascular cerebral), desenvolvendo ainda cardiopatias. Podem ocorrer dores musculares, dores nas costas, sensação de fraqueza, anemia. Podendo causar danos na esfera psíquica, desenvolvendo síndrome do pânico, depressão, esquizofrenia, além de outros males ligados à baixa autoestima (FREITAS, 2001, p. 41).

Essas consequências, afetam a vida social, familiar e até econômica da vítima, tornando mais grave a situação. Devido aos danos causados a recolocação ao mercado de trabalho é árdua e dolorosa, impossibilitando a vítima à estabilidade de que necessita para prosseguir sua vida, uma vez que o assédio moral tem um alto poder de corrosão. Para a empresa, a situação é meramente econômica, enquanto que para a vítima as consequências são diretamente ligadas à saúde psíquica e física (OLIVEIRA, 2020).

Para o Estado, as consequências dizem respeito aos custos de saúde pública e de investimentos na área de segurança e saúde do trabalhador. Além da concessão do benefício previdenciário a que fizer jus o empregado-vítima, tendo como fonte pagadora o Instituto Nacional de Seguridade Social (OLIVEIRA, 2020).

Outros órgãos governamentais também ficam diretamente ligados a essa questão, como as Delegacias Regionais do Trabalho, o Ministério do Trabalho e outros, movimentando a máquina estatal na tentativa de minimizar o problema (OLIVEIRA, 2020).

A principal medida de prevenção ao assédio moral é a informação sobre suas características e suas consequências que devem ser trabalhadas com funcionários/servidores, sobretudo aqueles que exercem cargos de confiança ou chefia. Nesse sentido, sindicatos profissional e econômico têm feito constar em convenções coletivas de trabalho cláusulas estabelecendo medidas de prevenção contra o assédio moral (OLIVEIRA, 2020).

## **3 FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL**

Como visto anteriormente, o assédio moral agride diretamente um dos princípios maiores do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana, por isso, as consequências dos atos do assédio refletem em toda sociedade, impactando os cofres públicos, o sistema de saúde, o bem-estar social.

Para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho se faz necessário a participação ativa do Estado, no sentido de criar leis, políticas de conscientização e capacitação de profissionais, processo de implementação e controle de abusos

dentro das empresas, além, da atuação firme por parte dos Juízes, Promotores e Advogados, com estudo aprofundado e conglobado das normas que envolvem o problema, na busca pela justiça em sua plenitude, o que proporcionará a reparação do dano suportado pela vítima, de maneira adequada, cumprindo também, o caráter pedagógico da pena, qual seja, o de educar as empresas e gestores no sentido de coibir novos casos de assédio (VEIGA, 2017).

Por outro lado, uma das causas do assédio moral é a desinformação e despreparo dos gerentes e chefes de setor, exatamente aqueles incumbidos de comandar o trabalho da maioria dos empregados, bem como de cobrar a realização das metas necessárias ao desenvolvimento da atividade econômica frente ao mercado competitivo.

É imperioso ensinar a gerentes e chefes de setor, “como” cobrar e advertir os subordinados. A informação, desse modo, surge como a principal medida para se evitar o assédio moral, responsável por danos de naturezas variadas ao trabalhador, incluindo doenças como a depressão, e o dano moral, caracterizado, por exemplo, pela violação a honra e a imagem do assediado.

A prevenção, neste caso, possui diversas vantagens: promove a criação de meio ambiente de trabalho sadio e agradável, evita danos ao empregado e, conseqüentemente, diminui o risco de indenizações trabalhistas. É possível que medidas anti-assédio moral, ao final, favoreçam, mais facilmente, a concreção das metas de produção, para a felicidade geral de todos.

#### **4 COMO TRATAR OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA**

Ao verificar sua ocorrência, a pessoa assediada poderá pedir na Justiça uma indenização por dano moral. Para isso, deverá provar o assédio, o que pode ser feito através de documentos, como e-mails, ou por testemunhas que tenham presenciado os fatos. Contudo, os atos do assediador ocorrem às portas fechadas sendo difícil provar (NASCIMENTO, 2016).

O Código Civil Brasileiro (2002), artigo 187, refere-se ao abuso de direito como uma forma de ato ilícito, *in verbis*, também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O empregado que invade o território psíquico do seu subordinado, com suas condutas execráveis ou deploráveis, está excedendo os limites permitidos, e, conseqüentemente, ofendendo o patrimônio jurídico moral e material da vítima, e assim sujeitando-se à reparação dos danos sofridos pela vítima. O que tem sido aceito na jurisprudência, como pode-se observar no julgado do Tribunal superior do Trabalho:



**DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. QUANTUM INDENIZATÓRIO.** Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a condenação quanto ao pagamento da indenização por danos morais sob o fundamento de que o autor ficou exposto a situações ofensivas a sua honra e imagem, tendo ficado demonstrada a agressão ao seu direito extrapatrimonial. Extrai-se do acórdão a conclusão da prova oral, no sentido de que o reclamante era submetido a situações vexatórias pelo seu Coordenador, que dispensava tratamento humilhante ao proferir comentários degradantes ao autor. Adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST. No tocante ao *quantum* indenizatório, esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a ensejar a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Assim, o valor fixado pelo Tribunal Regional, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), atende aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, bem como ao caráter pedagógico da pena. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – TST. AIRR-10644-48.2016.5.09.0007, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 16/09/2022. Grifo do autor).

Percebe-se que a prática desta conduta infringe a moral e o ordenamento jurídico brasileiro, como visto anteriormente, fere a direitos e garantias fundamentais do indivíduo, como a dignidade da pessoa humana. Além disso, implica flagrante violação das obrigações contratuais trabalhistas e autoriza o empregado, vítima desta conduta, a rescindir o contrato de trabalho com base na rescisão indireta.

A conduta pode gerar também o dano psíquico emocional, que é elemento intrínseco na configuração do assédio moral, pois a conduta abusiva praticada pelo agressor pode resultar em um dano à integridade psíquica da vítima, como os distúrbios emocionais e psicológicos.

Para tal configuração, conforme entendimento de Heinz Leymann *apud* Alkimin (2009, p. 52), “[...] o ataque deve pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, tempo necessário para manifestação da sintomologia do assédio [...]”, ou seja, a conduta deve ser exercida de maneira repetitiva e continuada, assim os seus efeitos destruidores ou devastadores caracterizarão o assédio moral.

De acordo com a Professora Alice Monteiro de Barros (2010, p. 931), cabe uma diferenciação entre o dano psíquico e o dano moral, como pode-se observar:

O primeiro se expressa por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o segundo lesa os direitos da personalidade e gera consequências extrapatrimoniais independentemente da prova, pois se presume o dano moral independente do dano psíquico.

Um das possibilidades para se comprovar a ocorrência de danos psíquico, emocional ou psicológico é a prova técnica emitida por meio de laudo médico, o qual afirmará se a doença realmente é proveniente de tal conduta (BRASIL, 2019).

Cabe destacar que os nossos tribunais têm decidido que não é necessária a comprovação através de laudo médico, é fundamental apenas que o trabalhador comprove que as lesões sofridas possuem nexos causais com a conduta praticada pelo ofensor. A prova testemunhal tem sido suficiente, até mesmo porque não há que se falar em hierarquia entre os meios probatórios, como pode-se constatar na seguinte ementa do Tribunal de Justiça do Espírito Santo:

APELAÇÃO CÍVEL INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO PROVA TESTEMUNHAL REPARAÇÃO DEVIDA RECURSO PROVIDO SENTENÇA REFORMADA. 1 De acordo com o §6º, do art. 37, da CF, as pessoas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa[...]. 2 Além disso, [...]a responsabilidade civil que se imputa ao Estado por danos provocados por seus prepostos a terceiros é objetiva, cabendo-lhe indenizar se for verificado o nexo causal entre o evento danoso e o ato do agente[...]. (REsp 798.801/MG, Rel. Ministro João Otávio de Noronha, DJ 22/03/2006). 3 **Na esteira da jurisprudência deste sodalício, [...]por assédio moral entende-se como uma conduta abusiva de natureza psicológica, normalmente praticada pelo superior hierárquico, de forma reiterada, no qual o trabalhador é perseguido, exposto a situações humilhantes e constrangedoras enquanto no exercício de suas funções.[...]** (TJES, Classe: Apelação, 0017972-68.2007.8.08.0024 (024070179726), Relator: JORGE HENRIQUE VALLE DOS SANTOS, Órgão julgador: PRIMEIRA CÂMARA CÍVEL, Data de Julgamento: 04/07/2017, Data da Publicação no Diário: 12/07/2017). 4 - **No caso vertente, sob a perspectiva do assédio moral há de ser reconhecida a responsabilidade do ente municipal pelos prejuízos acarretados à esfera jurídica do apelante pela reiterada conduta do superior hierárquico dele ensejadoras de abalo psíquico (desrespeito, zombarias e sucessivas transferências de local de trabalho), conforme se depreende da oitiva das testemunhas ouvidas em juízo.** 5 Assim, à luz dos parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade, há de ser arbitrada a verba indenizatória em favor do apelante no montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o qual reputo condizente com as peculiaridades dos autos e se amolda à jurisprudência proveniente deste sodalício. 6 - Recurso provido. Sentença reformada. VISTOS, relatados e discutidos estes autos ACORDAM os Desembargadores que compõem a Primeira Câmara Cível do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo, de conformidade com a ata e notas taquigráficas que integram este julgado, à unanimidade, conhecer e dar provimento ao recurso, nos termos do voto da relatora. Vitória, 26 de outubro de 2021. PRESIDENTE RELATORA (BRASIL, Tribunal de Justiça do Espírito Santo - TJES, Classe: Apelação Cível nº 0024324-32.2013.8.08.0024 Apelante: Wanderson Martins da Silva Apelado: Município de Vitória Relator: JANETE VARGAS SIMÕES, Órgão julgador: PRIMEIRA CÂMARA CÍVEL, Data de Julgamento: 26/10/2021, Data da Publicação no Diário: 23/11/2021. Grifo do autor)

No mesmo sentido se posiciona o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, que também considera a prova testemunhal para comprovação de assédio moral, como segue:

RECURSO INOMINADO. MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE. SERVIDORA OPERÁRIA READAPTADA PARA O CARGO DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. COMPROVADO O DIREITO PELO LAUDO ADMINISTRATIVO PRODUZIDO PELO RÉU. ADICIONAL

PERCEBIDO POR OUTROS SERVIDORES QUE EXERCIAM AS MESMAS ATIVIDADES. **INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL PERPETUADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. TRATAMENTO INOPORTUNO E DIFERENCIADO DEMONSTRADO PELA PROVA TESTEMUNHAL.** SENTENÇA DE PARCIAL PROCEDÊNCIA MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO.

(BRASIL, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul – TJRS. Recurso Cível, Nº 71010333375, Segunda Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Rute dos Santos Rossato, Julgado em: 24-08-2022. Grifo do autor)

Acompanhando esse entendimento, Humberto Theodoro Junior (2001, p. 8) se posiciona da seguinte forma:

A lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí porque não se exige do autor da pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, seguindo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida.

Por fim, cabe a ressalva de que, nas ações judiciais de assédio moral, o ônus da prova do fato constitutivo do direito é da parte demandante, na forma do inciso I do artigo 373 do Código de Processo Civil. Assim, se não tiver nenhuma causa que possa modificar a regra geral do dever processual em tela, a parte assediada deve prover os meios de prova (BRASIL, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul – TJRS. Recurso Cível, Nº 71010497212, Segunda Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Daniel Henrique Dummer, Julgado em: 30-08-2022).

## 5 CONCLUSÃO

Percebe-se que, ao conceituar o assédio moral no ambiente laboral, seja ele da iniciativa privada ou pública, foi possível ter noções da gravidade do assunto e trazer a reflexão de suas características, como identificá-lo e suas consequências, que pode ocasionar graves danos à saúde física, psíquica e emocional do empregado/servidor público.

No que se refere aos aspectos legislativos, há uma carência que precisa ser sanada, mas isso não impede que seja dada a vítima possibilidades de reparação, pois, em âmbito cível, o assédio tem relação com dano moral, sendo passível de acarretar a devida indenização.

Para tanto, por meio da doutrina e a jurisprudência, viu-se que a parte demandante deve buscar meios de provar o ocorrido e, embora as consequências se relacionem a problemas psíquicos e emocionais, a prova documental (laudo médico) não é o único caminho. A jurisprudência tem aceitado a prova testemunhal, por exemplo, tendo em vista que não há hierarquia entre provas.

Por fim, conclui-se que melhor caminho é a prevenção e a principal medida para isso é a informação, que deve ser amplamente discutida e propagada nos ambientes de trabalho, para funcionários e servidores, mas principalmente com aqueles que estão em posição de superioridade na hierarquia institucional dos ambientes de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BARACAT, Eduardo Milléo; MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Assédio Moral: características e prevenção**. Âmbito Jurídico, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-90/assedio-moral-caracteristicas-e-prevencao/>. Acesso em: 1 de jul. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LR, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 de abril de 2022.

BRASIL. **Código civil brasileiro**. Lei 10.406/2002. 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: 1 de jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário: nº 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142** Disponível em: [Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO XXXXX-35.2011.5.03.0142 XXXXX-35.2011.5.03.0142 \(jusbrasil.com.br\)](http://www.trt3.jus.br/portal/tribunal/tribunal-regional-do-trabalho-da-3a-regiao-trt-3-recurso-ordinario-trabalhista-ro-XXXXX-35.2011.5.03.0142-XXXXX-35.2011.5.03.0142-jusbrasil.com.br). Acesso em: 1 de jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Para e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo, 2019**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 10 agost. 2022.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, 2001, 41(2),8-19.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kouchner. 12a. edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Como identificar se você é vítima de assédio moral**. Exame, 2016. Disponível em: <https://exame.com/carreira/como-identificar-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral/>. Acesso em: 1 jul. 2022.

OLIVEIRA, Daiane Souza de Fonseca. **Assédio moral na seara trabalhista.** Conteúdo Jurídico, 2020. Disponível em: [Conteúdo Jurídico | Assédio moral na seara trabalhista \(conteudojuridico.com.br\)](https://conteudojuridico.com.br). Acesso em 19 set. 2022.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano moral.** 4. ed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

VEIGA, Rodolfo Daniel. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Jus, 2017. Disponível em: [Assédio moral no ambiente de trabalho - Jus.com.br | Jus Navigandi](https://jus.com.br). Acesso em: 19 set. 2022.