

**GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA**

# ASSÉDIO MORAL

**Violência Psicológica no  
Ambiente de Trabalho**

**10<sup>a</sup>** | revista  
edição | atualizada  
ampliada

**2025**

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

## CAPÍTULO 2

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E *BULLYING* ESCOLAR

---

Conforme examinado anteriormente, o assédio moral no trabalho é a violência psicológica caracterizada por tratamentos abusivos, perseguições, humilhações, discriminações e constrangimentos<sup>1</sup>, de modo reiterado, gerando sofrimento psíquico ao empregado, o que muitas vezes alcança proporções insuportáveis, podendo acarretar o adoecimento, a demissão e até mesmo o suicídio da vítima<sup>2</sup>.

- 
1. “Assédio moral. Indenização por danos morais. Comprovado que o reclamante, ao descumprir as metas de vendas estabelecidas, era submetido a constrangimentos perante outros empregados, uma vez que as chefias obrigavam-no a dar voltas pela sala de reuniões, fazer flexões, receber apelidos e ouvir expressões de baixo calão, patente a existência de assédio moral que enseja a devida reparação por danos morais. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.” (TST, 3ª T., RR - 88440-91.2006.5.08.0008, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DEJT 15.10.2010).
  2. Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8. ed. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 65: “Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma

Diversamente do assédio sexual, previsto expressamente no art. 216-A do Código Penal, acrescentado pela Lei 10.224/2001<sup>3</sup>, ainda não se observa a disciplina específica sobre o assédio moral no âmbito da legislação federal.

Na esfera criminal, o art. 147-A do Código Penal, incluído pela Lei 14.132/2021, prevê o crime de perseguição. Sendo assim, constitui crime perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. O crime em questão é doloso. A pena é de reclusão, de seis meses a dois anos, e multa.

Trata-se de crime contra a liberdade pessoal, também conhecido como *stalking*<sup>4</sup>. Se a mencionada conduta ocorrer, de forma sucessiva, no ambiente de

---

peessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

3. “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Parágrafo único. (vetado) § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos”.
4. Cf. MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O crime de perseguição (*stalking*) e os efeitos da sentença criminal na jurisdição trabalhista. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, LexMagister, ano XVII, n. 102, p. 41, maio-jun. 2021: “A expressão *stalking* é derivada do verbo *to stalk*, usado na caça, que corresponderia à perseguição incessante”.

trabalho, tendo como vítima o empregado, pode ficar configurado o assédio moral.

Como salientam Luciano Martinez e Pedro Lino de Carvalho Júnior: “Com a alteração ocorrida na normatividade penal, a partir da Lei nº 14.132/2021, o legislador pátrio tipificou conduta que, se praticada no ambiente de trabalho, pode configurar a prática de modalidade de assédio moral: o *stalking* ou perseguição, conforme os ditames do art. 147-A do Código Penal”<sup>5</sup>.

Nesse sentido, a perseguição reiterada do trabalhador, por qualquer meio (por exemplo, de modo presencial, por telefonemas, meios eletrônicos ou digitais), ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, pode caracterizar o assédio moral no trabalho<sup>6</sup>.

A pena é aumentada de metade se o crime de perseguição é cometido: I – contra criança, adolescente ou idoso; II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121

- 
5. MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O crime de perseguição (*stalking*) e os efeitos da sentença criminal na jurisdição trabalhista. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, LexMagister, ano XVII, n. 102, p. 40, maio-jun. 2021.
  6. Cf. MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O crime de perseguição (*stalking*) e os efeitos da sentença criminal na jurisdição trabalhista. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, LexMagister, ano XVII, n. 102, p. 41, maio-jun. 2021: “Por aí se observa que nada impede possa ocorrer no meio ambiente laboral, vitimando um ou mais trabalhadores. Enquanto forma de violência, física ou psicológica, o *stalking* é uma das possibilidades de manifestação do assédio laboral”.

do Código Penal<sup>7</sup>; III – mediante concurso de duas ou mais pessoas ou com o emprego de arma (art. 147-A, § 1º, do Código Penal).

Frise-se que as penas do art. 147-A do Código Penal são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência (art. 147-A, § 2º, do Código Penal).

No crime de perseguição, somente se procede mediante representação do ofendido (art. 147-A, § 3º, do Código Penal). Logo, o mencionado crime é de ação penal pública condicionada, promovida pelo Ministério Público, mas que exige representação do ofendido.

A representação é irretratável depois de oferecida a denúncia (art. 102 do Código Penal). O ofendido decai do direito de representação se não o exerce dentro do prazo de seis meses, contado do dia em que veio a saber quem é o autor do crime (art. 103 do Código Penal).

A Lei 14.188/2021 criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Desse modo, constitui crime causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação (art. 147-B do Código Penal, incluído pela Lei 14.188/2021). Trata-se de crime

---

7. “§ 2º-A Considera-se que há razões de condição de sexo feminino quando o crime envolve: I – violência doméstica e familiar; II – menosprezo ou discriminação à condição de mulher”.

contra a liberdade pessoal. A pena é de reclusão, de seis meses a dois anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Quanto às condutas previstas no tipo penal, conforme Luiza Nagib Eluf: ameaça “consiste na promessa de causar mal injusto e grave”; constrangimento “significa tentar impedir de realizar algo que a lei não proíbe” ou forçar a realizar algo que a lei não obriga; humilhação “significa depreciar, rebaixar”; manipulação “é interferir na vontade de outrem, obrigando-a a fazer o que não gostaria”; isolamento “consiste em deixar a pessoa só, sem parentes ou amigas, sem apoio”; chantagem “consiste em proferir ameaças perturbadoras”; ridicularização “significa submeter à zombaria”; limitação do direito de ir e vir “significa impedir a livre locomoção ou encarcerar”<sup>8</sup>. Saliente-se que a parte final do art. 147-B do Código Penal prevê, de forma alternativa, qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e autodeterminação da mulher.

O crime de violência psicológica contra a mulher é de ação penal pública incondicionada, promovida pelo Ministério Público, não dependendo de representação da vítima.

No processo penal, como a referida infração deixa vestígios, é indispensável o exame de corpo de delito, ou seja, a perícia sobre os elementos materiais do crime

---

8. ELUF, Luiza Nagib. Novo tipo penal: violência psicológica contra a mulher. *Consultor Jurídico*, 25 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-ago-25/escritos-mulher-tipo-penal-violencia-psicologica-contraa-mulher>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

(art. 158 do CPP). Sendo assim, o dano emocional ou psíquico deve ser comprovado por meio de perícia psicológica<sup>9</sup>.

Segundo esclarecem Alexandre Morais da Rosa e Ana Luisa Schmidt Ramos: “Veja-se que o tipo penal não faz alusão ao contexto – como o faz a Lei Maria da Penha, em seu artigo 1º, ao estabelecer sua aplicabilidade exclusiva aos conflitos havidos no âmbito doméstico e familiar. Portanto, o contexto doméstico e familiar não é elementar do crime de violência psicológica, mas a condição de a vítima ser mulher, isto é, aquela que assim se reconhece”<sup>10</sup>.

---

9. Cf. ROSA, Alexandre Morais da; RAMOS, Ana Luisa Schmidt. A criação do tipo de violência psicológica contra a mulher (Lei 14.188/21). *Consultor Jurídico*, 30 de julho de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jul-30/limite-penal-criacao-tipo-violencia-psicologica-mulher-lei-1418821>>. Acesso em: 30 jul. 2021: “Tanto isso é verdade que o crime – de dano – consuma-se apenas com a efetiva lesão do bem jurídico. Vale dizer, consuma-se apenas com o efetivo dano emocional – ou psíquico – à mulher. Por deixar vestígios – o efetivo dano –, o crime de violência psicológica reclama, à comprovação de sua materialidade, isto é, de sua existência, a realização de exame de corpo de delito. Esse exame nada mais é do que a perícia feita sobre os elementos que constituem a materialidade do crime e, portanto, sua ausência afeta a prova da própria existência do crime e gera nulidade absoluta no processo (CPP, artigo 564, III, ‘b’). Em se tratando de dano psíquico, o instrumento de prova de sua materialidade deve ser a perícia psicológica”.

10. ROSA, Alexandre Morais da; RAMOS, Ana Luisa Schmidt. A criação do tipo de violência psicológica contra a mulher (Lei 14.188/21). *Consultor Jurídico*, 30 de julho de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jul-30/limite-penal-criacao-tipo-violencia-psicologica-mulher-lei-1418821>>.

Apesar de a Lei 14.188/2021 também dispor sobre medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher (arts. 1º a 3º), se a mencionada conduta (violência psicológica contra a mulher) ocorrer, de forma reiterada, no ambiente de trabalho, tendo como vítima a empregada, pode ficar configurado o assédio moral.

Na esfera criminal, se a vítima for homem, a conduta que cause dano emocional (ou seja, à saúde psicológica ou mental) pode se subsumir ao art. 129 do Código Penal, ao prever que constitui crime ofender a integridade corporal *ou a saúde* de outrem. A pena é de detenção, de três meses a um ano.

De acordo com a Constituição da Organização Mundial da Saúde, de 1946, a “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

A Lei 14.192/2021 estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher, nos espaços e atividades relacionados ao exercício de seus direitos políticos e de suas funções públicas, e para assegurar a participação de mulheres em debates eleitorais e dispõe sobre os crimes de divulgação de fato ou vídeo com conteúdo inverídico no período de campanha eleitoral.

Constitui crime assediar, constranger, humilhar, perseguir ou ameaçar, por qualquer meio, candidata a cargo eletivo ou detentora de mandato eletivo,

---

penal-criacao-tipo-violencia-psicologica-mulher-lei-1418821>. Acesso em: 30 jul. 2021.

utilizando-se de menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia, com a finalidade de impedir ou de dificultar a sua campanha eleitoral ou o desempenho de seu mandato eletivo (art. 326-B da Lei 4.737/1965 – Código Eleitoral, incluído pela Lei 14.192/2021). A pena é de reclusão, de um a quatro anos, e multa. Aumenta-se a pena em 1/3, se o crime é cometido contra mulher: I – gestante; II – maior de 60 anos; III – com deficiência (art. 326-B, parágrafo único, do Código Eleitoral, incluído pela Lei 14.192/2021).

É instituído, em âmbito nacional, o Agosto Lilás como mês de proteção à mulher, destinado à conscientização para o fim da violência contra a mulher (art. 2º da Lei 14.448/2022).

Durante todo o mês de agosto, anualmente, a União e os demais entes federados devem envidar esforços para a promoção de ações intersetoriais de conscientização e para o esclarecimento sobre as diferentes formas de violência contra a mulher, com o objetivo de: I – orientar e difundir as medidas que podem ser adotadas, judicial e administrativamente, bem como informar sobre os órgãos e as entidades envolvidos, sobre as redes de suporte disponíveis e sobre os canais de comunicação existentes; II – promover debates e outros eventos sobre as políticas públicas de atenção integral à mulher em situação de violência; III – apoiar, ainda que tecnicamente, as atividades organizadas e desenvolvidas pela sociedade com o intuito de prevenir, de combater e de enfrentar os diferentes tipos de violência contra a mulher; IV – estimular a conscientização da sociedade para a prevenção e o enfrentamento da

violência contra a mulher iluminando os prédios públicos com luz de cor lilás; V – veicular campanhas de mídia e disponibilizar informações à população por meio de *banners*, *folders* e outros materiais ilustrativos e exemplificativos sobre as diferentes formas de violência contra a mulher e sobre os mecanismos de prevenção, os canais disponíveis para denúncia de casos de violência e os instrumentos de proteção às vítimas; VI – adotar outras medidas com o propósito de esclarecer e sensibilizar a sociedade e de estimular ações preventivas e campanhas educativas, inclusive para difundir como cada um pode contribuir para o fim da violência contra a mulher (art. 3º da Lei 14.448/2022).

Embora com ênfase no chamado *assédio escolar*, a Lei 13.185, de 06 de novembro de 2015, com início de vigência após 90 dias da data de sua publicação oficial (art. 8º), ocorrida no Diário Oficial da União de 09.11.2015, institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional (art. 1º).

Apesar de não se tratar de diploma legal específico quanto ao assédio moral no trabalho, tendo em vista a proximidade entre essas figuras, algumas das suas previsões certamente podem auxiliar na sua caracterização, prevenção e combate.

A Lei 13.277, de 29 de abril de 2016, instituiu o Dia Nacional de Combate ao *Bullying* e à Violência na Escola, a ser celebrado, anualmente, no dia 7 de abril (art. 1º), o que confirma a relevância do tema.

Desse modo, no contexto e para os fins da Lei 13.185/2015, considera-se intimidação sistemática (*bullying*)

todo ato de violência física ou psicológica, intencional e *repetitivo* que ocorre sem motivação evidente, *praticado* por indivíduo ou grupo, *contra uma ou mais pessoas*, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, *causando dor e angústia à vítima*, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 1º, § 1º)<sup>11</sup>.

Deve-se notar que o assédio moral no trabalho, entretanto, pode ser praticado não apenas por superior hierárquico, em casos de relações assimétricas, isto é, de modo *vertical descendente*, mas também por colegas de trabalho (de forma *horizontal*) ou mesmo por empregados de hierarquia inferior (assédio moral *vertical ascendente*)<sup>12</sup>.

O assédio moral, ademais, pode ser *individual* (quando voltado a um ou mais empregados individualmente

---

11. Cf. TORO, Giovana Vidotto Roman; NEVES, Anamaria Silva; REZENDE, Paula Cristina Medeiros. *Bullying*, o exercício da violência no contexto escolar: reflexões sobre um sintoma social. *Psicologia: teoria e prática*, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 132-137, 2010. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872010000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872010000100011&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 23 nov. 2015: “o *bullying* se refere a posturas violentas, físicas ou verbais, entre os estudantes, sem que exista uma motivação aparente. A Associação Brasileira de Proteção à Infância e Adolescência (Abrapia) propõe que o termo *bullying* seja compreendido como ações agressivas, físicas ou verbais, intencionais e repetidas, que ocorrem entre os estudantes sem um motivo específico, em que um indivíduo ou mais causam angústia e dor ao outro, estabelecendo assim uma relação desequilibrada de poder”.

12. Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 179-180.

considerados) ou *coletivo*, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como *organizacional* ou *institucional*<sup>13</sup>, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial<sup>14</sup>.

13. Na jurisprudência, cf.: “Assédio moral. Cobrança abusiva de metas. Ameaças de dispensa. O Regional, diante da prova produzida, concluiu pela política organizacional de cobrança abusiva de metas de produtividade, com a utilização constante de ameaças de demissão, tratamento desrespeitoso, exigência de jornada extenuante, imposição de aquisição de produtos da reclamada com o endividamento do trabalhador, humilhação em reuniões, em condutas reiteradas, ao longo de todo o contrato de trabalho. Nesse contexto, não se viabiliza a revista por ofensa legal ou jurisprudencial, diante da moldura fática apresentada (TST, Súmula nº 126). Recurso de revista não conhecido.” (TST, 7ª T., RR - 74-33.2012.5.04.0831, Rel. Des. Conv. Francisco Rossal de Araújo, DEJT 18.09.2015).
14. “Indenização por dano moral. Cobrança de metas. Incólumes os dispositivos indicados pelo reclamado diante da delimitação trazida no v. acórdão regional de que o conjunto probatório evidenciou que o reclamado agiu com ilicitude ao inserir a autora em um meio ambiente de trabalho no qual se estimulava a competição exacerbada entre os empregados e a exposição desnecessária da produtividade de cada um, visando unicamente atingir os objetivos econômicos do empregador; que há prova de que os métodos empresariais adotados subjugam o trabalhador, excedendo os limites da subordinação, a revelar autêntico assédio moral organizacional. Recurso de revista não conhecido.” (TST, 6ª T., ARR - 788-17.2012.5.09.0002, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 03.11.2015). “Recurso de revista. Rede de supermercados. Canto motivacional ‘cheers’. Constrangimento dos trabalhadores ao cantar e rebolar no ambiente de trabalho. Assédio moral organizacional. Reparação por danos morais. A prática motivacional engendrada pela empresa-reclamada, ao constranger seus trabalhadores diariamente a entoarem o canto motivacional ‘cheers’, acompanhado de coreografia e rebolados, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As

Nesse sentido, tendo em vista a relevância do tema, destaca-se o seguinte julgado:

---

estratégias de gestão voltadas à motivação e engajamento dos trabalhadores que se utilizam da subjetividade dos obreiros devem ser vistas com cuidado, tendo em conta as idiosincrasias dos sujeitos que trabalham. Ao aplicar, de forma coletiva, uma ‘brincadeira’ que pode parecer divertida aos olhos de uns, a empresa pode estar expondo a constrangimento trabalhadores que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades, de todo estranhas à atividade profissional para a qual foram contratados. É importante observar que a participação em qualquer atividade lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos se der de modo espontâneo e voluntário, situação que resulta de inviável demonstração em um ambiente de trabalho subordinado, no qual os empregados tem sua liberdade mitigada pela condição de hipossuficiência que ostentam. Portanto, a tendência é que o desconforto seja superado pelos trabalhadores (não sem traumas), para evitar ficar mal aos olhos das chefias e do coletivo de colegas. O procedimento, portanto, perde seu caráter ‘lúdico’ e ‘divertido’, na medida em que para ele concorrem circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional em que restou entendido que a prática, realizada diariamente pela reclamada, duas vezes ao dia, caracteriza assédio moral contra os trabalhadores envolvidos, visto que os expõe a constrangimento e à ridicularização perante os colegas, de forma incompatível com a disposição que o trabalhador coloca ao empregador em razão do contrato de emprego. A prática se enquadra no conceito de assédio moral organizacional, uma vez que caracteriza uma estratégia de gestão focada na melhoria da produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentada em práticas que constroem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício. Incólumes os arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do CCB. Recurso de revista não conhecido.” (TST, 7ª T., RR - 701-05.2013.5.09.0656, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 28.08.2015).

“Recurso de revista adesivo do reclamante. Ato ilícito. Dano moral. Desrespeito ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Assédio dirigido a vários trabalhadores indistintamente. Situação que possibilita a configuração simultânea do dano coletivo e do dano individual. Preservação do direito individual de proposição da ação indenizatória. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo nos arts. 186, 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Na hipótese, foi consignado pelo Tribunal Regional que houve ofensa à dignidade do Reclamante, configurada na situação fática de a Reclamada não promover ambiente de trabalho hígido e adequado ao exercício da atividade do trabalhador, expondo-o a tratamentos vexatórios, mediante xingamentos, na presença de seus colegas, com imposição de situação degradante e ofensiva. Frise-se que, diferentemente do que compreende o TRT, a circunstância de as afrontas serem lançadas indistintamente a todos os subordinados não afasta a possibilidade de ser deferida a indenização por danos morais de índole individual. A esse respeito, enfatize-se que o dano moral possui nítido caráter individual, em princípio, uma vez que atinge o patrimônio imaterial específico da pessoa humana. Por se vincular ao complexo da personalidade do ser

humano, espraia-se em inúmeras dimensões e facetas, aptas a deflagrar repercussões jurídicas distintas no quadro das relações em que se integra a pessoa. No contexto empregatício, entretanto, a conduta que leva a lesões de ordem moral ao ser humano pode, sem dúvida, ter caráter massivo, largo, indiferenciado, de modo a atingir todo um núcleo coletivo circundante, seja o estabelecimento, seja a empresa, seja até mesmo uma comunidade mais abrangente - independentemente de seu necessário impacto também no plano individual dos trabalhadores. Trata-se de situações que extrapolam o campo meramente atomizado e individual da afronta e da perda, deflagrando, em face de sua sequência, repetição, multiplicação e expansionismo, um impacto comunitário próprio e destacado. Daí a circunstância de prever a ordem jurídica não somente o dano moral individual, porém ainda o dano moral coletivo. São dimensões distintas de uma distorção de conduta que pode até mesmo possuir causa comum, porém causando lesões e efeitos distintos: os que se situam no plano dos indivíduos isoladamente considerados, ao lado dos que se enquadram no plano das comunidades próximas e mais amplas. Sob essa perspectiva, portanto, não existe óbice a que o obreiro alegue o dano moral individual e pleiteie sua reparação num contexto de assédio moral coletivo. No caso concreto, a conduta de disciplina interna revela pressão despropositada, com notórias e generalizadas agressões, em injustificável ambientação de estresse concentrado e agudo, autorizando a condenação no pagamento de indenização por danos morais. Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredi-

dos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). Acresça-se que a circunstância de as agressões e humilhações serem generalizadas, atingindo toda a equipe e se espraiando pelo ambiente, não é lenitivo ou obstáculo à condenação, pois não elimina, relativamente a cada empregado, a afronta abusiva a seu patrimônio moral. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.” (TST, 3ª T., RR - 1611-86.2010.5.04.0232, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06.11.2015).

Além disso, no assédio moral, o objetivo normalmente é de excluir o empregado dos quadros da empresa, levando-o à ruína.

De todo modo, no âmbito da Lei 13.185/2015, o referido Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) pode fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, *bem como de outros órgãos voltados à matéria* (art. 1º, § 2º).

Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de *intimidação, humilhação ou discriminação* e, ainda: ataques físicos; *insultos* pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; *ameaças* por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; *isolamento social* consciente e premeditado; *pilhérias* (art. 2º da Lei 13.185/2015)<sup>15</sup>.

---

15. Cf. ANTUNES, Deborah Christina; ZUIN, Antônio Álvaro Soares. Do *bullying* ao preconceito: os desafios da barbárie a

No assédio moral no trabalho a violência psicológica é praticada, com reiteração, normalmente por meio de *perseguição, intimidação, tratamento abusivo, humilhação ou discriminação*, podendo haver afrontas verbais, posturas injustas, comentários negativos, rebaixamentos e imposição de inatividade e de isolamento no ambiente laboral<sup>16</sup>.

- 
- educação. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 33-41, abr. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822008000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000100004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 23 nov. 2015: “o *bullying* se aproxima do conceito de preconceito, principalmente quando se reflete sobre os fatores sociais que determinam os grupos-alvo, e sobre os indicativos da função psíquica para aqueles considerados como agressores”.
16. “Agravamento de instrumento. Recurso de revista. Indenização por dano moral. *Quantum* indenizatório. A Corte Regional, em seu v. acórdão, registrou que a empresa não viabilizou, à autora, condições para desempenhar a atividade, para qual fora contratada. Consignou que a inatividade forçada gerou situação vexatória à autora, a qual atentou contra a sua dignidade, expondo-a inclusive perante seus colegas de trabalho. Vê-se, da prova oral colhida, que a autora teve o seu acesso aos sistemas de computador bloqueado, levando-a a uma inatividade, por período superior a um ano. Ainda, segundo a prova testemunhal, nesse interstício, a autora não realizou nenhuma tarefa. Diante do quadro fático exposto, não se constata a violação dos artigos 186 e 927 do Código Civil e 5º, V e X, da Constituição Federal, visto que restou configurado o assédio moral sofrido pela autora, a qual teve bloqueado o acesso ao seu trabalho, sendo colocada em uma situação de ociosidade forçada, por período superior a um ano, além de ter sido exposta aos colegas de trabalho, inclusive com suspeita de ter cometido alguma irregularidade. Em relação ao *quantum* indenizatório, constata-se que a Corte Regional entendeu ser razoável a quantia de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), considerando a gravidade da lesão e a finalidade pedagógica da cominação, que