

PROVISÓRIO

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

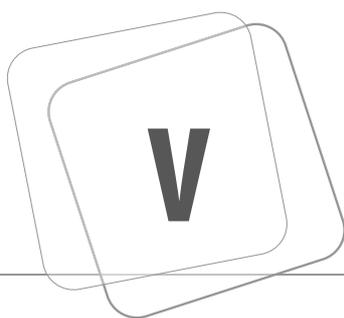
# ACIDENTES DO TRABALHO

Doenças Ocupacionais e  
Nexo Técnico Epidemiológico

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

2025

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



---

# CONSEQUÊNCIAS DO ACIDENTE DO TRABALHO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

**Sumário** • 1. Introdução – 2. Suspensão da prestação do labor em razão de acidente do trabalho – 3. Estabilidade acidentária.

## 1. INTRODUÇÃO

Analisadas as principais consequências previdenciárias do acidente do trabalho, vejamos as suas consequências para a relação de emprego em si.

## 2. SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO LABOR EM RAZÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Discute-se na doutrina se o acidente de trabalho configura hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Na verdade, sendo os primeiros 15 dias de afastamento remunerados pela empresa, não resta dúvida tratar-se de interrupção do contrato de trabalho.

A partir do 16.º dia de afastamento, embora o empregado não receba salário, passa a receber o auxílio-doença acidentário, pago pela Previdência Social.

No entanto, todo o período de afastamento por motivo de acidente do trabalho é considerado na contagem do tempo de serviço (art. 4.º, parágrafo único, da CLT), sendo devidos os respectivos depósitos do FGTS (Lei 8.036/1990, art. 15, § 5.º, acrescentado pela Lei 9.711/1998).

Ainda assim, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, os depósitos do FGTS não são devidos em caso de concessão de aposentadoria por invalidez, mesmo que decorrente de acidente de trabalho.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> “Agravo em embargos regidos pela Lei nº 13.015/2014, pelo CPC/2015 e pela Instrução Normativa nº 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho. FGTS. Depósitos. Suspensão do contrato de trabalho. Recebimento de aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Artigos 475 da CLT e 15, § 5.º, da Lei nº 8.036/90. Pagamento indevido. Discute-se, *in casu*, se os depósitos de FGTS são devidos na hipótese em que há concessão de aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Esta Subseção, em sua composição completa, no julgamento do E-ED-RR - 133900-84.2009.5.03.0057, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, julgado em 24/5/2012, publicado no *DEJT* em 5/10/2012, com ressalva de entendimento pessoal deste Relator, pacificou o entendimento de que, não obstante o artigo 475 da CLT disponha acerca da suspensão do contrato de trabalho do empregado aposentado por invalidez, é inaplicável, nesse caso, o disposto no artigo 15, § 5.º, da Lei nº 8.036/90 quanto à continuidade de pagamento dos depósitos do FGTS, o qual tem a seguinte redação: ‘O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho’ (destacou-se). Com efeito, a parte final do citado dispositivo deve ser interpretada restritivamente no que concerne à licença por acidente de trabalho. Ou seja, o afastamento do trabalho citado nesse dispositivo corresponde apenas àquele decorrente do gozo do benefício de auxílio-doença acidentário, não abarcando o período em que o trabalhador se encontra aposentado por invalidez. Vale salientar, por oportuno, que o artigo 20, inciso III, da Lei nº 8.036/90 permite, expressamente, que a conta vinculada do empregado no FGTS seja movimentada quando esse tiver sua aposentadoria concedida pela Previdência Social, incluída, nessa hipótese, a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Agravo desprovido” (TST, SBDI-I, Ag-E-Ag-RR-120400-85.2009.5.03.0077, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, *DEJT* 17.05.2019). “Recurso de revista da reclamada. Interposto antes da Lei 13.015/2014. Aposentadoria por invalidez. Doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho. Contrato de trabalho suspenso. Depósitos do FGTS do período de afastamento. Indevidos. A discussão gira em torno da suspensão do contrato de trabalho, ante a concessão de aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho, e o devido depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no período de afastamento. A jurisprudência desta Corte formou-se no sentido de que a norma de regência do FGTS não obriga o empregador a

Além disso, não é considerada falta ao serviço, para efeito do direito de aquisição das férias, a ausência do empregado por motivo de acidente do trabalho (art. 131, inciso III, da CLT).<sup>2</sup>

Diante disso, a partir do 16.º dia de afastamento, observa-se certa dificuldade na subsunção do acidente do trabalho como hipótese de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho, tendo em vista a existência de elementos pertinentes a ambos os casos.

Efetivamente, embora o salário não seja pago pelo empregador (o que é inerente à suspensão), o tempo de serviço é computado, tal como ocorre na interrupção do contrato de trabalho.

A tendência majoritária é considerar que, no acidente do trabalho, até o 15.º dia de afastamento, tem-se hipótese de interrupção do contrato de trabalho; a partir do 16.º dia, observa-se uma suspensão *sui generis* do pacto laboral.

Mesmo assim, procurando centrar-se no elemento predominantemente verificado, entende-se que o acidente de trabalho é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, embora com certas especificidades, pois o empregado recebe o salário (até o 15.º dia) e, eventualmente, benefício previdenciário, mas o respectivo período de afastamento é computado no tempo de serviço.

Assim, seguindo o entendimento de parte da doutrina,<sup>3</sup> todo o período de afastamento em razão de acidente do trabalho poderia ser visto como hipótese (diferenciada) de interrupção do contrato de trabalho, pois é computado no tempo de serviço (arts. 4.º, parágrafo único, e 131, inciso III, da CLT; art. 15, § 5.º, da Lei 8.036/1990; Súmula 46 do TST).

---

recolher os depósitos durante a suspensão do contrato de emprego em razão do gozo da aposentadoria por invalidez. Trata-se de norma classificada como *numerus clausus* e não exemplificativa, não deixando margem para interpretação ampliativa. Há precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido" (TST, 6.ª T., ARR-947-88.2011.5.05.0039, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, *DEJT* 07.06.2019).

<sup>2</sup> No entanto, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho por mais de seis meses, ainda que descontínuos (art. 133, inciso IV, da CLT).

<sup>3</sup> Cf. OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 2. ed. São Paulo: RT, 2000. p. 43; MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, cit., p. 321-322.

A peculiaridade é que os primeiros 15 dias de afastamento devem ser remunerados pela empresa (interrupção propriamente), e, a partir disso, passa a ser concedido o benefício previdenciário pelo INSS (arts. 59, *caput*, e 60, § 3.º, da Lei 8.213/1991).

### 3. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

A estabilidade acidentária é prevista no art. 118 da Lei 8.213/1991, que apresenta a seguinte redação:

“O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.<sup>4</sup>

O entendimento já pacificado é de que o art. 118 da Lei 8.213/1991 é constitucional, não havendo que se falar em violação da Constituição Federal de 1988, em particular de seu art. 7.º, inciso I (Súmula 378, inciso I, do TST).

Tratando-se de hipótese específica de garantia de emprego, pode ser assegurada por meio de lei ordinária, com fundamento inclusive no princípio da norma mais benéfica (art. 7.º, *caput*, da CF/1988), pois não se está regulamentando, genericamente, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

De acordo com a própria redação do art. 118 da Lei 8.213/1991, a percepção de auxílio-doença acidentário pelo empregado constitui pressuposto para o direito à estabilidade provisória em debate.

Como o referido benefício previdenciário somente é devido após 15 dias de afastamento da atividade, em razão de incapacidade para o trabalho (art. 59, *caput*, da mesma lei), esta suspensão do pacto laboral, por prazo superior a 15 dias, é outro requisito para fazer jus à mencionada garantia de emprego.

Como já estudado, a doença profissional e a doença do trabalho são consideradas acidente do trabalho (Lei 8.213/1991, art. 20), inclusive para os efeitos da estabilidade aqui debatida.

<sup>4</sup> Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 179-204.

Cabe reiterar que as doenças ocupacionais normalmente não se manifestam de forma súbita, mas vão se alojando, pouco a pouco, no organismo, até causarem a impossibilidade de labor. Nessas hipóteses, muitas vezes não se verifica o efetivo recebimento de auxílio-doença acidentário antes da extinção contratual. Mesmo assim, por meio de interpretação teleológica do dispositivo legal, pode-se defender a tese de que, se o afastamento das atividades por mais de 15 dias ao menos deveria ter ocorrido, somente não se observando por ato culposo do empregador (o que pode ser constatado com o auxílio de perícia médica), deve-se considerar preenchido o requisito legal.

Se o trabalhador não recebeu o auxílio-doença acidentário, nem pôde ficar afastado até a recuperação de suas condições de trabalho, em razão de falta da empresa, não se admite que seja novamente prejudicado, devendo-se neutralizar as consequências do ato ilícito.

Nesse sentido, de acordo com a Súmula 378, inciso II, do Tribunal Superior do Trabalho: “São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, *salvo se constada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego*” (destaquei).

O Tribunal Superior do Trabalho fixou a seguinte tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 125): “Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego” (TST, Pleno, RR-0020465-17.2022.5.04.0521, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 28.04.2025).

Não se faz necessária a existência de sequelas, posteriores ao acidente, para a aquisição dessa estabilidade, eis que ela é assegurada “independentemente de percepção de auxílio-acidente”. Esse último benefício, como já estudado, é específico para o surgimento de redução da capacidade laborativa (art. 86 da Lei 8.213/1991),<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1, p. 726.

e o seu gozo foi expressamente excluído como pressuposto para o direito à garantia de emprego.

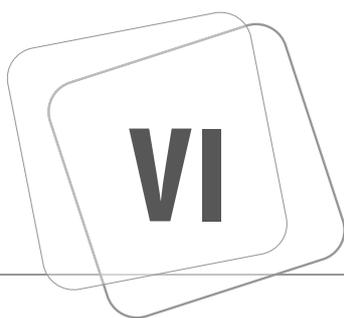
O prazo de garantia da manutenção do emprego é de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, com as observações e ressalvas já feitas acima.

A expressão “pelo prazo *mínimo* de doze meses”, constante do art. 118 da Lei 8.213, deve ser corretamente entendida. Não se trata de período que pode ser livremente ampliado pelo intérprete e aplicador da norma; o “mínimo”, no caso, significa ter a lei (fonte estatal, heterônoma) assegurado o patamar mínimo quanto a esta garantia de emprego, não sendo válida a fixação do período de estabilidade em nível inferior, por meio de outras fontes normativas, nem mesmo por negociação coletiva.

No entanto, concretizando o princípio da norma mais favorável, é possível e plenamente válida a estipulação de prazo superior ao mínimo legal, *v.g.*, pelo contrato individual de trabalho ou norma coletiva negociada (art. 7.º, inciso XXVI, da CF/1988). Ausente a norma mais benéfica prevendo um período de estabilidade superior a 12 meses, aplica-se, automaticamente, o prazo legal. Mesmo assim, é vedado ao órgão julgador, em ação individual trabalhista, legislar, criando norma mais favorável para o caso sob julgamento, concedendo estabilidade por período superior ao legal (art. 5.º, inciso II, da CF/1988).

Diante da expressa previsão legal e cogente da mencionada estabilidade (provisória) decorrente de acidente do trabalho, não é válida cláusula de norma coletiva estabelecendo previsão menos benéfica ao trabalhador (Orientação Jurisprudencial 31 da SDC do TST<sup>6</sup>). Efetivamente, a lei, como norma de ordem pública, fixa o mínimo protetor, não sendo válida a estipulação *in pejus* dessa garantia do empregado acidentado, por não se tratar de nenhuma das situações expressamente ressalvadas pela Lei Maior (art. 7.º, incisos VI, XIII e XIV), como de possível flexibilização.

<sup>6</sup> “Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da Lei 8.213/1991 (Inserida em 19.08.1998). Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes”.



# RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO

**Sumário** • 1. Introdução – 2. Danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho e doença ocupacional – 3. Indenização dos danos morais e materiais trabalhistas: fixação do valor.

## 1. INTRODUÇÃO

O acidente do trabalho, bem como a doença profissional ou do trabalho, podem acarretar lesões de natureza material e moral, passando a ser devida a respectiva indenização pelo empregador, quando violado direito de personalidade do empregado.

Nesse sentido, prevê o art. 7.º, XXVIII, parte final, da Constituição Federal de 1988:

*“seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.*

## 2. DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

Dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral.<sup>1</sup>

Pode-se conceituar o dano moral como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros *direitos da personalidade*, ou mesmo *direitos fundamentais* que preservem a *dignidade da pessoa humana*.

Parte da doutrina prefere a expressão “dano pessoal”, pois “expressa com mais fidelidade o que é efetivamente lesado pelo dano: os direitos da pessoa humana”,<sup>2</sup> ou seja, os direitos da personalidade, “em suas diversas integridades psicofísicas, intelectual e moral”.<sup>3</sup>

Dano material, por sua vez, refere-se à violação de direitos patrimoniais (pecuniários).<sup>4</sup>

O dano moral pode ser direto ou indireto:<sup>5</sup> o primeiro resulta da violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, dor psíquica à vítima ou desrespeitando a dignidade da pessoa humana; o último advém da lesão a bem patrimonial (do que decorre dano material direto), mas que acaba por causar um menoscabo a direito extrapatrimonial.<sup>6</sup>

O dano moral direto também pode causar, indiretamente, dano material, quando a violação de bem imaterial, de forma reflexa e simultânea, acaba por atingir, também, direito patrimonial.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 7, p. 48.

<sup>2</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 18.

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*, cit., p. 35.

<sup>4</sup> Cf. BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1, p. 570.

<sup>5</sup> Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*, cit., p. 68.

<sup>6</sup> Cf. Súmula 37 do STJ: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

<sup>7</sup> Cf. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*, cit., p. 54.

Cabe fazer menção, ainda, ao *dano estético*, o qual resulta da lesão da integridade física, especialmente quanto ao direito à imagem ou aparência externa, o qual é direito da personalidade.<sup>8</sup>

Assim, entende-se que o dano estético é abrangido pelo conceito de dano moral, embora mereça, conforme o entendimento majoritário da jurisprudência (inclusive do STJ),<sup>9</sup> uma indenização diferenciada e separada (a ser cumulada com a indenização pelo dano moral em si), em razão do direito de personalidade especificamente violado,<sup>10</sup> como quando são verificadas sequelas, mutilações ou deformações físicas,<sup>11</sup> o que tem fundamento na parte final do art. 949 do Código Civil de 2002.<sup>12</sup>

No entanto, cabe registrar a existência de entendimento minoritário no sentido de que o dano estético estaria abrangido pelo dano moral e não seriam cumuláveis as indenizações.<sup>13</sup> Por fim, há quem defenda que o dano estético é modalidade autônoma, não se confundindo com o dano moral e o dano material (terceiro gênero),

<sup>8</sup> Cf. CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 101. Cf. ainda LOPEZ, Teresa Ancona. *O dano estético: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2004. p. 64: “o dano estético é a lesão a um direito da personalidade – o direito à integridade física, especialmente na sua aparência externa, na imagem que se apresenta”.

<sup>9</sup> Cf. Súmula 387 do STJ: “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”.

<sup>10</sup> “Indenização por danos estéticos. Possibilidade de cumulação. [...] É que o dano estético, mesmo cumulável com danos materiais, configura-se a partir de deformações físicas capazes de afetar a imagem do empregado, não só no local de trabalho, mas, sobretudo, no convívio social, tal como explicitado no aresto trazido a cotejo, no qual se adotou a tese, convergente com o substrato fático do acórdão impugnado, de que ele poderá ser o resultado de uma ferida que gera cicatriz, da amputação de um membro, falange, orelha, nariz, olho ou outro elemento da anatomia humana” (TST, 4.ª T., RR 52/2003-019-12-00.6, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, DJ 06.10.2006).

<sup>11</sup> Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 199: “mesmo estando o dano estético compreendido no gênero dano moral, a doutrina e a jurisprudência evoluíram para definir indenizações distintas quando esses danos forem passíveis de apuração em separado, com causas inconfundíveis”.

<sup>12</sup> “Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, *além de algum outro prejuízo* que o ofendido prove haver sofrido”. (grifo nosso)

<sup>13</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 158: “o dano moral e o dano estético não são cumuláveis, vez que ou o dano estético importa em dano material ou está compreendido no conceito de dano moral”.

corrente esta que também entende pela possibilidade de cumulação da indenização por dano moral e por dano estético.<sup>14</sup>

O *dano existencial*, por seu turno, ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar, justificando, assim, uma indenização específica e diferenciada, o que pode ocorrer também no âmbito trabalhista, por exemplo, em casos de jornadas de trabalho exaustivas e extenuantes ou de ausência reiterada de concessão de férias, desde que gerem as referidas consequências.<sup>15</sup>

Por dano moral trabalhista entenda-se aquele ocorrido no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão da sua existência, envolvendo os dois polos desta relação jurídica (de emprego), ou seja, o empregador e o empregado. Normalmente, este se apresenta como o lesado e aquele como o sujeito ativo, embora nada impeça que estas posições se invertam. Aliás, ressalte-se que a jurisprudência já se pacificou quanto à possibilidade de a pessoa jurídica sofrer dano moral.<sup>16</sup> Nessa linha, dispõe o art. 52 do Código Civil de 2002 que é aplicável “às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.

O dano moral pode ser decorrente até mesmo do chamado *assédio moral*, que se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e

<sup>14</sup> Cf. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004. p. 431-437.

<sup>15</sup> “Dano moral. Dano existencial. Submissão a jornada extenuante. Prejuízo não comprovado. O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais” (TST, 4.ª T., RR 354-59.2013.5.24.0007, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 18.09.2015).

<sup>16</sup> Cf. Súmula 227 do STJ: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), podendo resultar em doenças graves como a depressão.

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. 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*. Se a mencionada conduta ocorrer, de forma sucessiva, no ambiente de trabalho, tendo como vítima o empregado, pode ficar configurado o assédio moral. 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.

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 § 2.º-A do art. 121 do Código Penal (quando o crime envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher); III – mediante concurso de duas ou mais pessoas ou com o emprego de arma (art. 147-A, § 1.º, do Código Penal).

Embora com ênfase no assédio escolar, a Lei 13.185/2015 institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional.

No contexto e para os fins do referido diploma legal, 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. 1.º, § 1.º, da Lei 13.185/2015).

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. 2.º da Lei 13.185/2015). Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

No âmbito da Lei 13.185/2015, a intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como: *verbal*: insultar, xingar e apelidar pejorativamente; *moral*: difamar, caluniar, disseminar rumores; *sexual*: assediar, induzir e/ou abusar; *social*: ignorar, isolar e excluir; *psicológica*: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar; *físico*: socar, chutar, bater; *material*: furtar, roubar, destruir pertences de outrem; *virtual*: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social (art. 3.º).

Em todos os níveis e serviços da prática esportiva deve haver a adoção de medidas que conscientizem, previnam e combatam a prática de intimidação sistemática (*bullying*), bem como as práticas atentatórias à integridade esportiva e ao resultado esportivo (art. 9.º da Lei 14.597/2023, com redação dada pela Lei 14.911/2024).

Entende-se por 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 intimidar ou agredir, causando humilhação, dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 9.º, parágrafo único, da Lei 14.597/2023, incluído pela Lei 14.911/2024).

O art. 146-A do Código Penal, incluído pela Lei 14.811/2024, prevê o crime de intimidação sistemática (*bullying*). Sendo assim,

constitui crime intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais. A pena é de multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

O art. 146-A, parágrafo único, do Código Penal, incluído pela Lei 14.811/2024, prevê o crime de intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*). Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos *on-line* ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real, a pena é de reclusão, de dois anos a quatro anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Observa-se certa desproporcionalidade na distinção entre as penas previstas para os crimes de *bullying* (multa) e de *cyberbullying* (reclusão e multa).

Cabe ressaltar que os menores de 18 anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial (art. 27 do Código Penal).

Assim, o próprio assédio moral, por sua vez, pode gerar doenças do trabalho de ordem psíquica, como a depressão.<sup>17</sup> Efetivamente, o chamado “terror psicológico no trabalho” ou *mobbing* pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio. Como se pode notar, o assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1.º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3.º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5.º, inciso III, da

<sup>17</sup> Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*, cit., p. 129-147.

CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5.º, inciso X, da CF/1988).<sup>18</sup> No assédio moral, o agressor normalmente é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto (assédio vertical descendente). No entanto, embora não tão frequente, também é possível o assédio moral em que o assediador é o colega de trabalho que ocupa a mesma hierarquia na empresa (assédio horizontal) ou o grupo de empregados em posição hierárquica inferior (assédio vertical ascendente).

O assédio moral, ademais, pode ser *individual* (quando voltado a um ou mais empregados individualmente considerados) ou *coletivo*, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como *organizacional* ou *institucional*, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial.

O assédio moral pode ser fundamento para a despedida indireta, de acordo com o art. 483, alínea *d* (que prevê o não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador) e alínea *e*, da CLT, prevendo a prática, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, de ato lesivo da honra e boa fama. Se o empregado pratica o assédio moral contra outro colega de trabalho, tem-se a prática de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, conforme o art. 482, alínea *j*, da CLT, o qual prevê o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem.<sup>19</sup>

Cabe às empresas, aos empregadores, às entidades profissionais, às organizações sindicais, aos órgãos públicos voltados às relações trabalhistas e à sociedade civil como um todo assegurar medidas de conscientização, prevenção e combate ao assédio moral.

<sup>18</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 285.

<sup>19</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*, cit., p. 289.

Nos termos do art. 5.º da Convenção 189 da OIT, de 2011, que dispõe sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, todo Estado-membro deve adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Conforme o Estatuto da Advocacia, no âmbito da ética do advogado, constitui infração disciplinar praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação (art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

Como sanção disciplinar, a suspensão é aplicável nos casos de infrações definidas no art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994 (art. 37, inciso I, da Lei 8.906/1994, com redação dada pela Lei 14.612/2023).

Para os fins da Lei 8.906/1994, considera-se:

I – *assédio moral*: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – *assédio sexual*: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – *discriminação*: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator (art. 34, § 2.º, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

O Título II-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, versa sobre o *dano extrapatrimonial*.

Os danos extrapatrimoniais abrangem os de natureza moral, estética e existencial.

Ocorrendo dano de natureza extrapatrimonial ou material, presentes o nexo causal<sup>20</sup> e o dolo ou a culpa (exceto nas hipóteses de responsabilidade objetiva<sup>21</sup>), surge o dever de indenizar. Nessa linha, responsabilidade civil é a obrigação de responder pelas consequências jurídicas decorrentes do ato ilícito praticado, reparando o prejuízo causado.

Cabe ressaltar que para a incidência da responsabilidade civil decorrente de acidente do trabalho, e respectiva indenização por danos extrapatrimoniais e materiais, o nexo causal exigido é mais restrito do que aquele nexo amplo e elástico, previsto na Lei 8.213/1991, para a simples existência do acidente do trabalho para fins previdenciários, relacionados ao seguro acidentário, de caráter social e fundado na teoria do risco integral.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Cf. LISBOA, Roberto Senise. *Manual de direito civil: obrigações e responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2005. v. 2, p. 524-525: “De acordo com a *teoria da causalidade adequada* ou *subjetiva*, de Von Bar e Von Kries, o evento danoso deve ser apreciado à luz dos antecedentes necessários e adequados para a sua ocorrência. Esse foi o modelo adotado pelo sistema de 1916 e pelo novo Código. [...] Segundo a teoria da causalidade imediata, somente se poderia responsabilizar uma pessoa se a conduta por ela efetivada proporcionasse de forma imediata e direta prejuízos à vítima”. Aplicando-se as teorias da causalidade adequada e mesmo a imediata, ocorrendo *culpa concorrente* (agente e vítima), não remanesce o direito de indenização integral, mas deve ser reduzido proporcionalmente. Como esclarece Maria Helena Diniz, ocorrendo “*culpa concorrente*: da vítima e do agente”, haverá “uma atenuação da responsabilidade, hipótese em que a indenização é, em regra, devida por metade [...] ou diminuída proporcionalmente” (*Curso de direito civil brasileiro*, cit., p. 78). Nesse sentido, cf. o art. 945 do Código Civil de 2002: “Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”.

<sup>21</sup> Cf. art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002: “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”. Cf. ainda art. 225, § 3.º, da Constituição Federal de 1988 e art. 14, § 1.º, da Lei 6.938/1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), que preveem a responsabilidade civil objetiva nas lesões ao meio ambiente, no qual se inclui o meio ambiente de trabalho (art. 200, inciso VIII, da CF/1988).

<sup>22</sup> Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 127: “no terreno da responsabilidade civil só haverá obrigação de indenizar se houver nexo causal ou concausal ligando o acidente ou doença com o exercício do trabalho a serviço da empresa. As hipóteses de causalidade indireta admitidas na cobertura acidentária não caracterizam o nexo causal adotado como pressuposto da indenização civil”.