

# Assédio moral trabalhista segundo as novas regras da CLT

## Antônio Luiz Nunes Salgado

Professor de Prática de Processo do Trabalho nas Faculdades Integradas do Norte de Minas - FUNORTE. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros UNIMONTES. Tem experiência na área de Direito, através de advocacia privada, com foco em Direito Civil, empresarial, trabalhista e previdenciário. Pós-Graduado em Gestão Contábil e Controladoria UNIMONTES. Preside o Conselho de Ética e Disciplina da 11ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Montes Claros/MG. *E-mail:* antonioluiz.salgado@funorte.edu.br.

## Sandra Paula Barbosa Mota

Acadêmica de Direito nas Faculdades Integradas do Norte de Minas (FUNORTE). *E-mail:* sandrapbm12@gmail.com.

---

**Resumo:** Este trabalho objetiva avaliar o assédio moral no âmbito do trabalho, a partir das alterações implementadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Para a formulação do arcabouço teórico prévio, realizou-se revisão de literatura, consultando-se a produção científica. Para o levantamento de dados foi consultada a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, entre os meses de janeiro e novembro de 2018. Foram encontrados cinquenta e um acórdãos que mencionavam o termo assédio moral, sendo que desses em apenas dois foi expressamente reconhecida a ocorrência do fenômeno. Não foram utilizados os parâmetros da CLT reformada pela Lei nº 13.467 na fixação das indenizações. O assédio moral permanece sendo um fato grave nas relações trabalhistas que deve ser duramente reprimido pelo Judiciário especializado, mas ainda não se pode dizer, pela análise da jurisprudência selecionada se a reforma da CLT influiu na forma de reconhecimento e enfrentamento desse fato social.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Justiça do Trabalho. CLT reformada.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** Revisão da literatura – **2.1** Do assédio moral – **2.2** Da judicialização do assédio moral – **2.3** Do dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467/2017 – **3** Materiais e métodos – **4** Discussão – **5** Considerações finais – Referências

---

## 1 Introdução

O tema do presente trabalho se constitui do assédio moral trabalhista a partir da reforma trabalhista de 2017. Buscou-se avaliar a repercussão que os novos institutos trazidos com a Lei nº 13.467/2017 levaram ao entendimento e interpretação do assédio moral no âmbito trabalhista.

Destacam-se três marcos legais na construção da discussão proposta. A começar pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) com a constitucionalização dos direitos sociais (BRASIL, 2019a). O segundo marco está na assunção pelo Judiciário especializado trabalhista da competência material para o julgamento do dano extrapatrimonial com o advento da Emenda Constitucional (EC) nº 45 de 2004 (BRASIL, 2004). O último se trata justamente da Lei nº 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2017a).

Com o advento EC nº 45, pelo inciso VI do artigo 114 da CF/88, a Justiça do Trabalho passou a atuar nas causas em que se discutia o dano moral nas relações de trabalho, de modo sistemático, em especial quanto à punição do dano moral (BRASIL, 2019a).

Já a CLT reformada passou a deter institutos específicos, objetivos para a reparação do dano extrapatrimonial nos artigos 223-A a 223-G. o legislador reformista buscou estabelecer contornos mais claros ao excluir a aplicação da legislação comum (artigo 223-A), ao diferenciar dos danos materiais (artigo 223-F) e ao estabelecer critérios objetivos para fixação de indenização ao trabalhador (artigo 223-G), (BRASIL, 2017a).

Quanto ao assédio moral, tem-se que pode ocorrer em todas as relações sociais, não apenas nas relações de trabalho. O enquadramento dessa modalidade de conduta às relações de trabalho, sua repercussão e a difusão na sociedade se deu por Hirigoyen (2002) para quem assédio moral no trabalho constitui:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17)

Diante da inovação legislativa surgiu a necessidade de se verificar como os tribunais passariam a responder à provocação das partes quanto à ocorrência ou não do assédio. Embora o pouco tempo decorrido desde a entrada em vigor da nova legislação, buscou-se averiguar possível alteração de rumos interpretativos e/ou punitivos aplicados.

## 2 Revisão da literatura

### 2.1 Do assédio moral

Parte-se da ideia de integração que a vida de qualquer pessoa deva ter com o trabalho, de modo equilibrado e produtivo. A ruptura desse equilíbrio pode configurar o que se passou a denominar assédio moral.

Embora os autores apontem que, enquanto fato social o fenômeno sempre existiu, seu estudo e debate, conforme Frontzek (2009) cresce no final do século XX. No Brasil essa discussão ganha relevância a partir da constitucionalização dos direitos sociais e da reforma constitucional que ampliou a competência material da Justiça especializada.

Araújo (2007) aponta para a crise econômica e o desmantelamento do Estado Social a partir da década de 1970 como sendo propulsores da reinvenção das relações de trabalho e, portanto, geradores de novos fatos sociais e discussões.

Damasceno, Alexandre e Andriola (2012) apresentam evolução teórica do conceito de assédio moral de 1976 a 2005, destacando que somente um dos autores pesquisados teria citado expressamente a intenção do agressor para ao resultado do fato. Ainda mencionam que não há necessariamente a ocorrência do dano para se confirmar o fato, ou seja, a conduta do autor definiria a ocorrência (HIRIGOYEN, 2001).

Peduzzi (2007, p. 26) sinalizava que a “amplitude das hipóteses possíveis de serem enquadradas como assédio moral dificulta a precisão conceitual”. Medeiros e Gomes (2016, p. 70) apontam então para práticas definidoras: “Gestão por estresse; Gestão por injúria; Gestão por medo; Exposições constrangedoras de resultados; Premiações negativas; Ameaças, e Cobranças exageradas.”, a partir das quais se configura o fato assédio.

Esse conjunto de condutas não necessariamente segue as linhas verticais de hierarquia nas relações laborais, de modo que a doutrina estabelece divisão conceitual entre “assédio vertical ou *bossing* descendente, assédio vertical ou *bossing* ascendente, assédio horizontal” (DAMASCENO; ALEXANDRE; ANDRIOLA, 2012).

Brito (2011, p. 222) aponta o assediado com geralmente sendo alguém que se destaca profissionalmente, mas também relaciona “pessoas envolvidas com movimentos sindicais, portadores de estabilidade provisória, acidentados que retornam ao serviço após a percepção do auxílio-doença e portadores do vírus HIV”. O autor aponta ainda que o emprego das técnicas assediantes desestabiliza o prazer em trabalhar.

Araújo (2007, p. 206) descreve os critérios de identificação da prática: “[...] a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor”. Essa construção baseia a perspectiva de judicialização da questão.

Vieira, Lima e Lima (2012) criticam o alcance da abordagem psicológica das práticas assediadas apresentado por Hirigoyen, para quem indicam haver um sistematizado propósito na conduta do agressor de arruinar a vida profissional

do assediado. Os autores seguem o psicólogo do trabalho Clot, cuja teoria dos conflitos nas relações de trabalho tem maior foco nas relações do sujeito com o trabalho do que nas condutas entre pessoas. Propõe mudança de ênfase nas questões ligadas ao sofrimento no trabalho.

Essa abordagem remete à importância da temática estudada, posto que todo o debate entre Clot e Hirigoyen, proposto por Vieira, Lima e Lima (2012, p. 260) desemboca na questão pesquisada, pois tratam da transferência da solução dos conflitos laborais para o Poder Judiciário. Os autores apontam que a construção teórica do fenômeno baseada na relação das pessoas indica “[...] a transferência das tentativas de resolução do assédio moral para a esfera jurídica, o que evidencia outra tendência: a judicialização dessa questão”.

## 2.2 Da judicialização do assédio moral

Brito (2011, p. 228) apresenta as modificações trazidas pela EC nº 45/2004, especialmente no inciso I do artigo 14 da CF/88, fixando-se à Justiça do Trabalho a competência para analisar:

[...] lides decorrentes da relação de trabalho, esta que é gênero a englobar não só as relações de emprego, mas também as relações de trabalho autônomo, eventual, prestação de serviços nas relações de consumo, relações de trabalho com a Administração Pública pelo vínculo estatutário e, em resumo, todo e qualquer trabalho prestado por pessoa física para outra pessoa física ou jurídica mediante remuneração.

Essa evolução normativa somada à proeminência da teorização de Hirigoyen no Brasil, apontada por Vieira, Lima e Lima (2012), cujo enfrentamento do problema seria a natural submissão ao Poder Judiciário como mediador final do conflito. Sendo a Justiça do Trabalho a especializada para solução dessa modalidade de fato.

Conforme dados apurados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) se estruturam em primeira instância em 1.572 Varas do Trabalho, divididas em 624 municípios sede. Para o ano de 2017 ingressaram 4,32 milhões de processos para o total de 3.658 magistrados (BRASIL, 2018a).

De modo a quantificar o aparecimento do termo perante os tribunais foi feita pesquisa preliminar, simples, diretamente no repertório de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) com os filtros de termo pesquisado “assédio moral” e de data de publicação o ano de 2018. Apareceram apenas 37 respostas, das quais: 9 recursos de revista, 21 agravos de instrumento em recursos de

revista, e 7 agravos originários do TST (BRASIL, 2019b). Verificou-se destaque para casos advindos do setor bancário, sobretudo ligados a cobrança de metas e tratamento com subordinados.

Até o fechamento do presente estudo ainda não tinha sido divulgado pelo TST o Relatório Demonstrativo do ano de 2018, de modo que se tomou por base o do ano de 2017. Nesse ano foram recebidos no TST 277 mil recursos e julgados 285 mil. Em toda a Justiça do Trabalho os números foram 7,9 milhões de processos recebidos contra 7,7 milhões julgados. Dos casos novos que chegaram ao TST no ano de 2017 o setor financeiro correspondeu ao quarto setor econômico mais demandado naquele tribunal no ano de 2017 (BRASIL, 2018b).

A pesquisa em outra base do TST revelou que, por assunto, o tema do assédio moral não contém representatividade numérica relevante. Assim como alcançado na pesquisa jurisprudencial. Contudo importa ressaltar que em vigésimo lugar dentre os assuntos mais recorrentes, com mais de 28 mil processos, apareceu a indenização por dano moral. Observando-se que os pedidos de dano moral contêm os casos de assédio moral, configurando a resposta principal do judiciário especializado aos casos envolvendo a temática.

Nesse sentido cabe trazer apontamentos de Noronha (2003), para quem a expressão “dano extrapatrimonial” é mais precisa por abranger todas as modalidades de dano sem expressão econômica, mas passíveis de reparação, afirma ainda que a designação nem sempre tem natureza moral: a palavra moral tem carregado conteúdo ético e o dano extrapatrimonial não tem esse conteúdo.

## 2.3 Do dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467/2017

O parecer do relator, deputado Rogério Marinho ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, trouxe enfoque particular às possibilidades de reparação de dano na seara trabalhista. Descreveu o deputado:

Vivemos hoje, no Judiciário brasileiro, um fenômeno que cresce dia após dia, que é o ajuizamento de ações visando à indenização por danos morais. E, além do dano moral, temos, ainda, uma nova figura que tem sido pleiteada – e concedida – com razoável constância pelo juízo trabalhista que é o dano existencial. (MARINHO, 2017)

Confluindo o pensamento geral daquela casa legislativa, o relator ainda buscou dados nas estatísticas do TST para fundamentar a visão de que a temática ganhara relevância na especializada. Noutra vertente, o relator embora defenda a tese construída para a inclusão no texto consolidado de artigo a regular a reparação por dano extrapatrimonial, nada disse acerca do tema assédio moral. Novamente apenas abarcado no bojo do dano moral (MARINHO, 2017).

Foi então proposta e finalmente aceita a inclusão de um título específico para a reparação do dano extrapatrimonial Título II-A, composto dos novos artigos 223-A a 223-G (BRASIL, 2017a).

Para eventual reparação de dano material (sejam: emergentes, lucros cessantes ou pensão, perda de chance), permanece necessária a utilização da legislação comum, civil, conforme faculta o artigo 8º da CLT. Dessa forma, para um mesmo fato gerador, com consequências nas duas esferas (moral e material) haverá o julgador que se valer de duas bases legais diversas para aquilatar as respectivas reparações (BRASIL, 2017a).

Essa construção terminológica, a separar as esferas de dano, parece ter sido abraçada pela doutrina, tanto assim que Oliveira (2017, p. 335) pontua ser “[...] mais precisa porque abrange todos os danos que não têm expressão econômica, mas são passíveis de reparação”.

Contudo, ao contrário do que concerne ao dano material, o legislador reformista aplicou um filtro negativo, ao descrever no novel artigo 223-A que ao dano extrapatrimonial aplicam-se apenas os dispositivos do Título II-A (OLIVEIRA, 2017). Afastou-se, portanto, a possibilidade de vir a ser usada a legislação comum seguindo o artigo 8º da CLT.

Oliveira (2017) traz ainda outra relevante contribuição para a temática em comento, pois discute outra limitação imposta pela norma revista, ou seja, a excludente contida no artigo 223-B, pelo qual o legislador reformista atribuiu titularidade exclusiva à pretensão reparatória. De modo a substanciar a discussão o autor apresenta os casos de acidentes de trabalho com óbito, em que dependentes do trabalhador vitimado ingressariam com as ações reparatórias. Para todas as demais vítimas indiretas dos fatos danosos ligados às relações de emprego poderia haver então uma limitação do direito de ação. Conclui o autor pela inconstitucionalidade da limitação. Como a questão não está no cerne da discussão ora proposta, deixa-se de adentrar a esse mérito, sugerindo-se futuras investigações.

Outro ponto de discussão de constitucionalidade da reforma concerne à fixação de patamares para indenização descritos nos incisos do §1º do artigo 223-G da CLT:

§1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017a)

O legislador buscou fixar parâmetros objetivos previamente conhecidos por todos os envolvidos, de modo a trazer segurança às relações e a funcionar como incentivo à não realização de atos geradores. Efeito diverso foi o estabelecimento de classes financeiras diversas, pois ao se estabelecer o valor pelo salário contratual o legislador valorou de modo diverso fatos equivalentes, sem permitir valorar o quanto o fato atinge o cidadão. Em situação hipotética, um fato gerador grave que atingisse dois empregados, um assalariado no chão de fábrica alcançaria até 20 salários mínimos, o outro em posição intermediária, se recebesse o equivalente a 5 mínimos teria fixada a indenização ao mínimo de 25 salários mínimos e ao limite de 100.

Embora se tenha buscado atender à vedação ao enriquecimento sem causa, tido como um princípio basilar para o direito reparatório brasileiro, a medida não trouxe pacificação. Tanto assim que nas negociações para a aprovação da reforma foi condensada a emissão de medida provisória para alterar esse e outros institutos. No caso a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017b), cuja redação proposta para a fixação retirara do salário contratual para fixar em teto de valor geral para todos os trabalhadores:

§1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017b)

Como visto, o governo apenas trocara a previsão do salário contratual para o teto do RGPS como critério objetivo, contudo, a medida não foi aprovada a tempo, expirando sua validade e retornando ao texto original da Lei nº 13.467/2017 já apresentado.

Diante dessas questões postas surgiu o problema de pesquisa de como as discussões acerca do assédio moral passariam a ser enfrentadas pela Justiça do Trabalho a partir da reforma implantada pela Lei nº 13.467/2017.

### 3 Materiais e métodos

Buscou-se estabelecer um referencial teórico básico por meio de revisão da literatura, de modo a apresentar um substrato básico à discussão proposta.

Seguiu-se a proposta realizada por Fraga e Salgado (2017), optando-se por busca no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) de modo a alcançar processos cuja chegada ao tribunal tivesse ocorrido posteriormente à entrada em vigor da reforma.

Foi inicialmente tentada pesquisa pelo termo “assédio moral”, resultando fixando o intervalo temporal entre 01.01.2018 e 31.12.2018. Surgiram 1967 resultados, o que levou à inviabilidade da utilização completa. Verificou-se ainda não haver nos acórdãos a conjugação da discussão do tema assédio moral com a aplicação ou não dos dispositivos da Lei nº 13.467/2017. Fato esse que levou à alteração da forma de busca de julgados.

Buscou-se a “pesquisa textual”, pelo lançamento dos descritores “assédio moral” e “13467” no campo “com todas as palavras”, bem como mesmo período do ano de 2018. Apareceram 51 resultados contendo os descritores. Uma vez que a amostra não se mostrou significativa o suficiente para exigir um critério de separação objetivo, definiu-se por analisar todos os acórdãos.

Valendo dos mesmos critérios de pesquisa, para os quatro primeiros meses do ano de 2019, foram alcançados 16 acórdãos.

A amostra colhida permitiu realizar a discussão proposta para alcance de resposta ao problema de pesquisa, conforme se passa a aduzir na próxima seção.

### 4 Discussão

Buscou-se estabelecer um referencial teórico básico por meio de revisão da literatura, de modo a apresentar um substrato básico à discussão proposta. A partir de então conectar esse substrato teórico ao colhido na jurisprudência selecionada.

Quanto aos julgados do ano de 2018 verificou-se que dos 51 acórdãos apenas em dois houve reconhecimento efetivo de conduta assediante.

O primeiro caso a sentença fora reformada parcialmente para elevar o patamar da condenação a R\$15.000,00, pelo reconhecimento da gravidade da conduta empregadora. Tratou-se do Recurso Ordinário nº 0010865-62.2017.5.03.0104, julgado pela 2ª Turma em agosto de 2018, sob a relatoria do juiz convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri. Observando-se ainda não haver entrado em vigor a reforma, pontuou o relator na fixação da indenização:

Em relação ao seu valor, para a fixação da indenização decorrente de danos morais, o Juiz deve se ater ao grau de culpa do agente, às condições socioeconômicas da vítima e do ofensor, assim como ao bem jurídico lesado, ao caráter retributivo em relação à vítima e punitivo em relação ao causador do dano, valendo-se de critérios de proporcionalidade e razoabilidade definidos pela doutrina e jurisprudência. (BRASIL, 2018c)

Mesmo entendimento esposado no segundo acórdão a reconhecer o assédio moral. A 4ª Turma, sob a relatoria da Desembargadora Paula Oliveira Cantelli, no Recurso Ordinário nº 0010290-70.2016.5.03.0110, decidiu em março de 2018:

No que se refere ao quantum indenizatório, considerando-se que não existe lei específica determinadora do valor a ser arbitrado a título de indenização por danos morais em virtude do prejuízo suportado, deve ser fixado dentro dos limites da razoabilidade, compatível com a extensão e gravidade dos efeitos do dano, com o grau de culpa do ofensor e com a situação econômica das partes, para que se possa restabelecer o equilíbrio rompido. (BRASIL, 2018d)

Nos recursos julgados no ano de 2019, cabe relatar o lançamento na sentença exarada pela 2ª Vara do Trabalho de Varginha, e confirmada pela 8ª Turma do TRT3 em acórdão publicado em 26.04.2019, nos autos 0011105-64.2018.5.03.0153. A sentença original fixou indenização por dano moral decorrente do reconhecimento do assédio moral cumulado com perda da CTPS do trabalhador, no valor de R\$3.000,00. O reconhecimento do assédio moral decorreu do reconhecimento de perseguições e, quanto aos critérios:

A fixação da indenização atende aos pressupostos da extensão e gravidade do dano, da capacidade econômica das partes, do potencial ofensivo da conduta ilícita praticada e do caráter pedagógico da indenização, sem olvidar os parâmetros de tarifação insertos no art. 223-G da CLT. (BRASIL 2019e)

Contudo, nem o juízo de origem quanto o juízo revisor analisaram ou fundamentaram o enquadramento objetivo pretendido pelo legislador no §1º do mencionado artigo 223-G. Não foi realizada classificação da natureza do dano, recaindo a quantificação na subjetividade do aplicador.

Dentre os julgados que discutiram e negaram a configuração de assédio moral pretendida, destaca-se o acórdão exarado no Recurso Ordinário nº 0011160-68.2017.5.03.0179 (RO), em que a relatora descreveu ser necessária “a finalidade especial de desestimular os trabalhadores na continuidade da relação de emprego, mediante tratamento indigno e abusivo, de forma sistemática” (BRASIL, 2019f).

Entende-se então haver uma confluência do pensamento de Hirigoyen debatido por Vieira, Lima e Lima (2012), com o fio condutor do acórdão exarado pela 9ª Turma, pois como descrito na fundamentação o foco da ação assediante estaria na pessoa do trabalhador e não na relação deste com o trabalho em si.

Em verdade, em mais de 10% dos julgados analisados, na fundamentação citou-se expressamente trecho de obra de Hirigoyen para formulação do entendimento conceitual do assédio moral. Em geral tratou-se da obra: “[...] A violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 65” (BRASIL, 2018d).

Outra obra recorrente na fundamentação dos julgados trata-se de “Assédio Moral Laboral e Direitos fundamentais. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 212” de Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzkowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros (BRASIL, 2018 d).

Ainda no que concerne aos critérios para reconhecimento do assédio moral, tem-se o ocorrido no julgamento do acórdão 0011838-56.2017.5.03.0091, também pela 9ª Turma. Trata-se de discussão quanto ao cumprimento de metas do setor bancário a sentença reconheceu o assédio e fixara indenização em R\$10.000,00. No acórdão publicado em 12.04.2019, entenderam os desembargadores que “[...] o cumprimento de metas era exigido de todos na agência, sem exceção e sem que a reclamante fosse colocada em situação isolada, sofrendo sozinha diante das ordens emanadas de seus superiores hierárquicos [...]” (BRASIL, 2019g). Não houve ponderação específica quanto à aplicação das normas advindas com a reforma.

A questão da aplicação da lei no tempo, no caso, da Lei nº 13.467/2017, apareceu de modo detalhado no acórdão 0011537-30.2017.5.03.0182 (RO), julgado pela 3ª Turma em abril de 2019. O relator asseverou ser aplicável ao caso legislação vigente antes da Lei nº 13.467/17. E ainda que, sendo omissa quanto aos critérios que devem ser adotados na fixação da reparação por danos morais, usou-se da razoabilidade e da moderação (BRASIL, 2019i).

O reconhecimento da existência de assédio moral na relação de emprego eleva consideravelmente os valores fixados em condenação, saltando da média próxima a R\$3.000,00 para R\$10.000,00. Essa especificidade levou a reformas importantes em desfavor de pretensões de empregados, sentenças antes favoráveis ao reconhecimento do assédio tiveram reformas impactantes, condenações de 5, 10 e 20 mil reais caíram a zero, por entenderem as turmas julgadores não haver ocorrido assédio.

As teses de cobrança excessiva de metas têm sido relativizadas com tendência de não configuração do assédio moral quando não comprovado de modo claro e absoluto excesso na fixação ou individualização da meta em desfavor de um empregado específico.

Outro fator importante a se destacar pertine à presença maciça de empregadores do setor bancário no polo passivo das ações. Constatação da amostra representada neste estudo, assim como da consulta no TST.

## 5 Considerações finais

Buscou-se avaliar a possível evolução interpretativa do assédio moral pelo judiciário especializado mineiro com o advento da reforma trabalhista de 2017. Para tanto foram selecionados acórdãos dos anos de 2018 e 2019. Sobrepassou a questão da aplicação da Lei no tempo, uma vez que a Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor em 13.11.2017, e a maior parte dos julgados em segunda instância teria sido distribuída na origem antes daquela data, impedindo a aplicação plena da nova Lei.

Ainda assim, o espírito da reforma poderia estar a alterar o pensamento dos sentenciadores e revisores, o que ao fim, não foi possível mensurar de modo absoluto. Ainda que houvesse menção aos ditames da nova Lei na avaliação dos pedidos de assédio moral.

Confirmou-se a relevância da doutrina construída por Hirigoyen o TRT da 3ª Região, citada em diversos acórdãos, além da crescente presença de obra de Pamplona Filho, Wzykowski e Barros. Obras importantes de se conhecer e manejar na discussão dessa temática, ante a influência conceitual que exercem no tribunal pesquisado.

O estudo não foi absolutamente conclusivo quanto aos resultados, cabendo sua continuidade para julgados em segunda instância de processos distribuídos após a entrada em vigor da reforma trabalhista. Assim, se segure a execução de novos estudos e pesquisas, tanto no TRT da 3ª Região quanto nos demais tribunais da especializada.

---

**Abstract:** This study aims at evaluating moral harassment in the scope of work, based on the changes implemented in the Consolidation of Labor Laws. For the formulation of the previous theoretical framework, a literature review was carried out, referring to the scientific production. For the data collection, the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 3rd Region was consulted between January and November 2018. Fifty-one judgments were found that mentioned the term moral harassment, and of these in only two was expressly recognized the occurrence of the phenomenon. The parameters of the CLT reformed by Law 13467 were not used to determine the indemnities. Moral bullying remains a serious issue in labor relations that must be harshly repressed by the specialized judiciary, but it is not yet possible to say from the analysis of selected jurisprudence whether the reform of the CLT influenced the way of recognizing and coping with this social fact.

**Keywords:** Moral Harassment. Work Justice. CLT reformed.

---

## Referências

ARAÚJO, Adriane Reis. Assédio Moral Organizacional. *Revista TST*, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010\\_araujo.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010_araujo.pdf?sequence=5). Acesso em: 05 mar. 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, 2019a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 21 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisa de Jurisprudência, 2019b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em: 30 br. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Assuntos Mais Recorrentes na JT*. Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho Ano de 2019 (Casos Novos - Até fevereiro), 2019c. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes> Acesso em: 30 abr. 2019.

BRASIL. (2019d) Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (2019) *Consulta Acórdãos na Íntegra*. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm> Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Autos do Processo RTSum 0011105-64.2018.5.03.0153*. 2ª Vara do Trabalho de Varginha, 2019e. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=1436927&p\\_grau\\_pje=1&p\\_seq=11105&p\\_vara=153&cid=3408](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=1436927&p_grau_pje=1&p_seq=11105&p_vara=153&cid=3408) Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0011160-68.2017.5.03.0179 (RO)*. 9ª Turma, 2019f. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=270903&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=11160&p\\_vara=179&cid=3860](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=270903&p_grau_pje=2&p_seq=11160&p_vara=179&cid=3860) Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0011838-56.2017.5.03.0091 (RO)*. 9ª Turma, 2019g. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=276880&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=11838&p\\_vara=91&cid=3875](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=276880&p_grau_pje=2&p_seq=11838&p_vara=91&cid=3875) Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0011537-30.2017.5.03.0182 (RO)*. 3ª Turma, 2019h. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=254799&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=11537&p\\_vara=182&cid=3908](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=254799&p_grau_pje=2&p_seq=11537&p_vara=182&cid=3908) Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. *Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm) Acesso em: 21 fev. 2019.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm) Acesso em: 21 fev. 2019.

BRASI. Conselho Nacional de Justiça. *Relatório Justiça em Números 2018*. Brasília: CNJ, 2018a. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justicaemnumeros/2016-10-21-13-13-04/pj-justica-em-numeros> Acesso em: 30 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho*. Relatório Demonstrativo 2017, 2018b. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/26682/0/Relat%C3%B3rio+Demonstrativo+por+Instancia+Reduzido.pdf/eae9d567-3e07-9387-68a0-9ae8f95d9114> Acesso em: 30 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0010865-62.2017.5.03.0104 (RO)*. 2ª Turma, 2018c. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=233037&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=10865&p\\_vara=104&cid=906](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=233037&p_grau_pje=2&p_seq=10865&p_vara=104&cid=906) Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0010290-70.2016.5.03.0110*. 4ª Turma, 2018d. Disponível em: [https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=196915&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=10290&p\\_vara=110&cid=975](https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=196915&p_grau_pje=2&p_seq=10290&p_vara=110&cid=975) Acesso em: 20 maio 2019.

BRITO, Marcelo de Palma. O Assédio Moral e o Assédio Sexual no Âmbito da Administração Pública - Competência Material da Justiça do Trabalho. *Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 219-236, jul./dez. 2011. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27246>. Acesso em: 22 mar. 2019.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, Joao Welliandre Carneiro; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. O conceito de assédio moral em instituições de ensino superior (IES) sob a ótica dos servidores públicos: o caso dos técnicos - administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC). IN: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: As Contribuições da Engenharia de Produção. XXXII., 15 a 18 de outubro de 2012, Bento Gonçalves, RS, Brasil,. *Anais...* Bento Gonçalves, 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_TN\\_STO\\_163\\_949\\_20436.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STO_163_949_20436.pdf) Acesso em: 08 mar. 2019.

FRAGA, Cássio Emanuel Saraiva; SALGADO, Antonio Luiz Nunes. As provas cabíveis para a demonstração do assédio moral nas relações de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*. ano 6, n. 27, p. 9-24, out./dez. 2017.

FRONTZEK, Luciana Gaudio Martins. *Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho*. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/TMCB-7WYKDE> Acesso em: 28 fev. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

MARINHO, Rogério. Câmara dos Deputados. PRL 1 PL678716 - PL 6787/2016. *Parecer do Relator*. Apresentação 12 abr. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2129284> Acesso em: 20 abr. 2019.

MEDEIROS, Luzia Ferreira Rezende; GOMES, Maria Augusta. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. *Revista Laborativa*, v. 5, n. 2, p. 64-85, out. 2016. UNESP. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 28 fev. 2019.

NORONHA, Fernando. *Direito das obrigações*. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 novembro de 2017. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, p. 333-368, nov. 2017.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *Revista TST*. Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002\\_peduzzi.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5). Acesso em: 31 mar. 2019.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, 2012. Disponível em: <https://repositorio.observatoriodocuidado.org/bitstream/handle/handle/423/rbso.S0303-76572012000200007.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 20 fev. 2019.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SALGADO, Antônio Luiz Nunes; MOTA, Sandra Paula Barbosa. Assédio moral trabalhista segundo as novas regras da CLT. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 34, p. 9-21, jul./set. 2019.