

# ARTIGOS

## Adoecimento decorrente de assédio moral pode ser caso de perícia complexa

*Illness resulting from mobbing may case for complex expertise*

**Jemmis Karters Tomé da Conceição**

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Manaus – ULBRA. <https://orcid.org/0009-0007-8510-5299>

**Anderson Lincoln Vital da Silva**

Advogado. Doutor em Educação pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Professor da Universidade Federal do Amazonas – UFAM. <https://orcid.org/0000-0002-2903-8526>

**Maria Izabel Ovellar Heckmann**

Doutora em Genética Humana pela Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (2006). Docente da UFAM lotada no Instituto de Ciências Biológicas. <https://orcid.org/0000-0003-0252-9533>

**RESUMO:** Embora exista desde os primórdios da humanidade, o assédio moral foi descrito na década de 90 e somente há cerca de 20 anos é que o assédio moral passou a ser estudado no Brasil, por meio de protocolos científicos próprios da psicologia. No Brasil a Convenção 190 da OIT que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, encontrasse em debate por iniciativa do Governo Federal. Na mesma linha, o Conselho Federal de Psicologia emitiu a Resolução nº 14/2023 regulamentou o exercício profissional da psicologia na realização de avaliação de riscos psicossociais. O presente estudo analisou a formação dos profissionais que devem assistir os casos de assédio moral, enfatizando as dificuldades metodológica na produção probatória. Trata-se de uma pesquisa com coleção de julgados do TRT de 2009 a 2016 e legislação aplicada ao tema pesquisado. Os resultados revelam que adoecimento psíquico desencadeado por assédio moral deve ser assistido pelo médico Psiquiatra, para assistir às consequências (doença) da exposição aos fatores de risco psicossociais. E a avaliação dos fatores de riscos psicossociais do trabalho (entre eles, o assédio moral), os quais decorrem das interações entre os trabalhadores e condições

de trabalho (conteúdo e contexto do trabalho), estrutura e organização do trabalho, é atribuição do profissional da Psicologia. Nitidamente são áreas que se complementam e necessárias para a apreciação eficiente que requer os casos de assédio moral, por tais razões podem ser tratadas como perícia complexa, nos termos dos art. 156, 465, 468 e 475 da Lei nº 13105/15 - CPC/15.

**Palavras-chave:** assédio moral, perícia, formação profissional, psiquiatria, psicologia.

**ABSTRACT:** Although it has existed since the beginning of humanity, bullying was described in the 90s and it was only around 20 years ago that bullying began to be studied in Brazil, through scientific protocols specific to psychology. In Brazil, ILO Convention 190, which deals with the elimination of violence and harassment in the world of work, was being debated on the initiative of the Federal Government. In the same vein, the Federal Psychology Council issued Resolution No. 14/2023 regulating the professional practice of psychology in carrying out psychosocial risk assessments. The present study analyzed the training of professionals who must assist in cases of mobbing, emphasizing the methodological difficulties in producing evidence. The results reveal that psychological illness triggered by mobbing must be assisted by a psychiatrist, to monitor the consequences (illness) of exposure to psychosocial risk factors. And the assessment of psychosocial risk factors at work (among them, mobbing), which arise from interactions between workers and working conditions (content and context of work), structure and organization of work, is the responsibility of the health professional. Psychology. These are clearly areas that complement each other and are necessary for the efficient assessment that cases of mobbing require, for these reasons they can be treated as complex expertise, under the terms of art. 156, 465, 468 and 475 of Law No. 13105/15 - CPC/15.

**Keywords:** mobbing, forensics, professional training, psychiatry, psychology.

## INTRODUÇÃO

Atualmente o assédio moral vem sendo conceituado como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (HELOANI; BARRETO, 2018).

Não obstante, o critério "intencionalidade" na caracterização do assédio moral é controverso. Parte da doutrina e jurisprudência sugere a "exclusão da intencionalidade da definição de assédio por não ser passível de comprovação", considerando justamente a dificuldade e a impossibilidade de comprovar a sua existência ou mensurar sua intensidade (SOBOLL, 2017). Deste modo, a intencionalidade, só poderia ser considerada complementar em contextos específicos, como na clínica psicológica, que parte da percepção ou relato do paciente, e no âmbito jurídico, em que essa questão é relevante para fixação da penalidade ou multa (SCHATZMAM *et al.*, 2009).

Para pesquisadora Marcela Sandri Pires (2017), quando é mantido o *onus probanti* exclusivamente para o assediado, são poucas os julgados que reconhecem a ocorrência do assédio, frente ao número de ocorrências conhecidas, sendo vasta a quantidade de acórdãos que negam o pleito de condenação por ausência de prova “cabal e robusta”, assim, demonstrando assim a dificuldade comprobatória do assediado.

Embora exista desde os primórdios da humanidade, o assédio moral foi descrito na década de 90 pelo psicólogo alemão, Dr Heinz Leymann (1990), e somente há cerca de 20 anos é que passou a ser estudado no Brasil.

Inicialmente através das pesquisas da Doutora Margarida Barreto, “*Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações*”, em sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22/05/2000 na PUC-SP. O primeiro artigo acadêmico sobre assédio moral no Brasil, foi escrito por Freitas em 2001, seguido pelos estudos da Dra. Márcia Novaes Guedes, Juíza do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região, no seu livro “*Terror Psicológico no Trabalho*”, publicado em 2003 (GUEDES, 2008).

No judiciário brasileiro, o primeiro julgado ocorreu em 2004 no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais, foi proferido pela magistrada Dra. Alice Monteiro de Barros quando sintetizou com precisão o tema, contribuiu para a evolução dos debates e análise dos casos concretos envolvendo a matéria, assim o descreveu:

O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. (...) (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004, p. 13).

No meio acadêmico o assédio moral é estudado por diversos grupos de pesquisas, os quais adotam como método de trabalho o protocolo de classificação e critérios propostos por *Leymann Inventory of Psychological Terror – Lipt* (Leymann, 1996), Questionário de Atos Negativos (EINARSEN; RAKNES, 1997) e entrevista técnica pelo Método de Glina & Rocha, (2009), de acordo com a perspectiva psicossocial (SOBOLL, 2017), como se vê são protocolos científicos próprios da profissão do psicólogo.

Porém, estes protocolos não estão inseridos na grade curricular da maioria dos cursos dos profissionais que, na prática atendem o trabalhador submetido ao assédio moral. Muito menos estão sendo aplicados na rotina de trabalho destes profissionais, na atuação como peritos. De acordo com Glina (2009) a ciência necessita de critérios objetivos e definidos e para Harald Ege (2002) a Justiça precisa de certezas científicas, é preciso estabelecer um protocolo para aferição do assédio moral em processos judiciais.

Barreto e Heloani (2015) alertam que o assédio moral é um processo muito complexo, não cabe conceitos simplistas ou inadequados na tentativa de estabelecer o que é ou não é assédio, tendo em vista a dificuldade de abranger todas as variáveis “geradores de uma constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais”.

Zamarchi e colaboradores (2021) verificaram, na experiência prática as dificuldades enfrentadas pelos advogados que defenderam ao menos um processo de assédio moral. Os resultados revelaram que os principais meios de prova são as testemunhas e as perícias. Porém, enfrentam dificuldades no estabelecimento do nexos entre assédio moral e adoecimento, além de relatarem condutas enganosas que contribuem para fragilizar a noção de assédio moral.

Mais precisamente, conforme esclarece a pesquisadora Graziella Ambrósio (2019), ao estudar as perícias psicológicas, os juízes do trabalho relataram estar insatisfeitos com a qualidade das perícias, pois os laudos são deficientes, sem fundamentação, condicionais e inconclusivos. Conforme os juízes, as perícias são produzidas pelos médicos numa espécie de “linha de produção”, por meio de um breve e único encontro com o reclamante, estando recheadas de textos padronizados e desprovidas de uma análise mais aprofundada do trabalhador e do ambiente de trabalho. Os juízes também afirmaram que não existem bons profissionais da área da saúde mental, interessados em realizar a perícia. Já os peritos judiciais disseram que o valor dos honorários periciais é muito baixo, o que os desmotiva a realizar várias entrevistas com o trabalhador e/ou visitas ao ambiente de trabalho. Fatos e circunstâncias que comprometem o trabalho

dos médicos na qualidade dos laudos, a considerar, que os proventos dos médicos são elevadíssimos e ser o campo de trabalho mais valorizado do Brasil.

Estes resultados corroboram com os estudos da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO, cuja pesquisadora Maria Maeno (2018), relata que ao estudar a atuação pericial concluiu que a maioria dos laudos periciais não legitimam o assédio pela falta de consistência conceitual, metodológica e argumentos fundamentados, deixando lacunas na área clínica, na análise da atividade de trabalho e na avaliação de incapacidade.

Noutro estudo, o pesquisador Bruno Chapadeiro Ribeiro (2018) avaliou que nas perícias em trabalho-saúde, os resultados encontrados sugerem que o sistema pericial, tal como encontramos no mundo real e concreto no Brasil, não funciona.

No entanto, manter o rigorismo do ônus probante ao assediado, pode levar a injustiças, quantas vezes, no mundo prático do direito, impossibilita provar um fato, embora seja ele verdadeiro! Nesta hipótese, eclode a adoção de tal esquema, a *probatio diabólica*, em que se instala a desigualdade entre as partes e a excessiva dificuldade no exercício do direito à prova, abrindo espaço para a dinamização dos ônus probatórios, inclusive considerando o direito fundamental à ordem jurídica justa – direito fundamental à igualdade substancial e o direito fundamental à prova (CF, art. 5º, XXXV e LV), sendo igualmente possível, diante de dificuldades práticas do caso concreto, a adoção do módulo de redução da prova.

Diante deste cenário, considerando que a maioria das perícias judiciais, são realizadas por médicos, ao analisar a formação destes profissionais, verificamos que a Resolução n.º 3/2014 do MEC e a Matriz Curricular do Curso de Medicina não estabelece ao acadêmico de medicina a formação em questões de assédio moral. Nesta linha, a Medicina do Trabalho, especialidade regulamentada pelo Decreto n.º 7562/2011 (BRASIL (a), 2011), dispõe sobre a Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) que regulamenta a matriz de competências dos médicos especialistas em Medicina do Trabalho seriam capazes de utilizar seus conhecimentos para julgar e intervir em “situações concretas de trabalho”, a presença de riscos e desenvolver competências transversais que perpassam todos os outros domínios incluindo o exercício da liderança e a mediação de conflitos.

Nitidamente estamos diante de uma abordagem equivocada, o médico exigir a comprovação de “situações concretas de trabalho” ao assediado adoecido, traz os mesmos rigores do ônus probatório judicial, o que tem se refletido em subnotificações dos transtornos mentais. Sem esquecer que nestes casos, até mesmo para os casos de suspeita de adoecimento relacionado com o trabalho, é obrigatória a

emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, prevista Lei nº 8.213/1991 e Lei nº 5.452/1943. Outra abordagem equivocada seria, tratar casos de assédio moral por meio de mediação de conflitos, o assédio moral não é conflito ou um simples desentendimento (TRT, 2016, *on-line*).

Não há dúvidas, que nos casos de adoecimento decorrente de assédio moral os trabalhadores podem desencadear doenças psíquicas, tais patologias necessitam ser avaliadas por médico psiquiatra. Porém, a psiquiatria é uma especialidade médica, que trata unicamente das questões médicas (a doença) sem avaliar os riscos psicossociais, os quais são tratados como uma especialidade da psicologia.

Tendo em vista estas nuances, o presente estudo pretendeu analisar qual é a adequada formação dos profissionais que devem assistir os casos de assédio moral, utilizando-se a investigação científica lançou mão da bibliografia e legislação vigente aplicadas ao tema exposto, na busca de otimizar e buscar a superação das dificuldades metodológica durante a produção probatória. Foram colecionados julgados desde 2009 até 2016 que corroboraram para a abordagem da pesquisa apresentada.

Neste cenário, é cristalino que existe por parte dos profissionais da medicina incompreensão dos casos de assédio, um grave alerta também surge nos trabalhos da médica do trabalho, Dra. Margarida Barreto (2003) quando estudou as relações de saúde e trabalho, concluiu que a forma como os profissionais da medicina atende os trabalhadores não se demonstra adequada:

Os médicos que atendem nos ambulatórios das empresas incorrem frequentemente em problemas éticos: omitem os riscos existentes à saúde, não fornecem os resultados dos exames realizados ou cópia de prontuário quando solicitados; não notificam as doenças e os acidentes de trabalho, ignoram e ridicularizam os atestados dos trabalhadores, responsabilizando-os pelo fato de adoecerem ou se acidentarem. (...) Os relatos de trabalhadores enfatizam que a humilhação gerada na relação com os médicos é a que causa a maior dor potencializando o sofrimento e os deixando muitas vezes sem saber como agir. Dentre as causas mais comuns de humilhação na relação com os médicos, citam as seguintes atividades: considerar os doentes mentirosos, não ter compreensão e afeto; manifestar menosprezo pelas queixas, ridicularizar o doente e a doença publicamente; discriminar as mulheres, afirmando que a origem da doença é psicológica (...) Para muitos trabalhadores, a procura de alívio transforma-se frequentemente em experiência mais dolorosa da que a dor já manifesta.

Sobre essas nuances, o Juiz do Trabalho do TRT da 15ª Região, Dr. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2021), alerta que os peritos médicos, salvo gratas exceções, não conhecem a fundo a dinâmica do processo do trabalho, a finalidade da Justiça especializada e, na área técnica que lhes é própria, desconhecem os reais contornos dos institutos nexos de causalidade e concausa, ponto que requer atenção. A confusão começa quando os peritos judiciais não admitem – ou ignoram – o real significado de nexo causal, sendo que à concausa nem dão a devida atenção. Desse modo, inclinam-se, boa parte das vezes, por considerar a doença desencadeada pelo trabalhador como sendo hereditária.

Somadas a formação do profissional que irá avaliar a demanda, diferente de outras violências, o assédio moral destaca-se grandemente por sua “invisibilidade”, tratando-se de atos de difícil reconhecimento, por ser um tipo de violência sem sangue, que não deixa as mãos sujas, assim, dificultando sua caracterização (SOBOLL, 2009), circunstâncias que por si só, irá dificultar a comprovação do assédio moral, o que, na prática, vem se materializando em inúmeras sentenças que rejeitam o pedido de dano moral, sob o argumento de “falta de prova da dor ou sofrimento” por parte da vítima.

Diversos pesquisadores estudam o fenômeno, visando a compreensão desse processo, sendo seguidamente constatadas as dificuldades em comprovar o assédio. Neste sentido, Valadão Jr e Mendonça (2015) analisaram processos jurídicos de assédio moral e o discurso dos autores, vítimas e de gestores de organizações responsabilizadas por casos de assédio moral. Os resultados revelaram divergentes percepções entre a ótica das vítimas e dos gestores. A fala dos entrevistados, revelou uma miopia em relação às múltiplas causas de assédio moral. Dentre os 243 processos levantados, 80% dos processos conclusos, a serem julgados improcedentes. Segundo os juristas entrevistados, o volume de processos improcedentes decorre da dificuldade de constituir a prova, visto que é de responsabilidade do reclamante evidenciar o ato ilícito, o nexo causal e o dano.

Marlene Arenas (2013) investigou o assédio moral em um órgão judiciário do norte do Brasil. A análise dos dados revelou que 67% dos servidores sentiam-se assediados; os superiores hierárquicos, a maioria homens, foram apontados como agressores; sobressaiu o fato de o assédio ocorrer diariamente, várias vezes por semana, por um longo período, acima de três anos. Apareceram como assédio, o controle e pressão sobre o servidor, transferência de lotação forçada, pressão para cumprimento de metas, obrigação de trabalhar longos períodos, fora do horário de expediente, críticas exageradas, comunicação agressiva e isolamento, ameaças verbais, físicas e sexuais, porém, poucos casos são reconhecidos.

Battistelli e colaboradores (2011) analisaram a percepção de operadores do direito ao assédio moral. Constatou-se entre os operadores entrevistados que a constituição da prova é muito difícil. Alguns comportamentos são visíveis e podem ser testemunhados, outros são muito sutis e ficam circunscritos à relação agressor-vítima ou expressam-se mediante condutas discretas, como desrespeito ao trabalho, não fornecimento de materiais, ameaças, trocas de função, o medo dos trabalhadores em denunciar, as dificuldades em avaliar e comprovar o assédio.

Pooli e Monteiro (2018) investigaram a prevalência do assédio moral em uma instituição judiciária do Sul do Brasil. Utilizando o questionário NAQ, constatou-se que 37% dos participantes foram alvo de assédio moral e 42,2% sofreram violência psicológica nos últimos seis meses. Segundo considerações dos autores, esses índices preocupam, uma vez que, somados, refletem que 79% dos servidores do órgão judiciário sofrem violência psicológica.

Segundo Pires e Silva (2017), quando a vítima decide lutar contra o assédio, este cenário se reflete nas dificuldades em produzir o ônus comprobatório para o âmbito judicial, existem poucas decisões que reconhecem a ocorrência do assédio frente ao número de ocorrências conhecidas, sendo vasta a quantidade de acórdãos que negam o pleito de condenação por ausência de prova robusta, demonstrando a dificuldade comprobatória do trabalhador.

Por se tratar de fato constitutivo do direito alegado, a jurisprudência brasileira incumbe à vítima a prova do assédio moral. Ocorre que tal produção probatória é missão bastante espinhosa para a vítima, diversos julgados demonstram que os magistrados muitas vezes exigem a comprovação dos atos de violência seja feita de forma cabal, contundente e inequívoca (MENDES, 2018).

Deste modo, em decorrência destes entraves e visando melhorar este cenário, os preceitos modernos da distribuição dinâmica do ônus da prova, já apontam alternativas legais para apreciar o Assédio Moral, como ocorre na possibilidade, de forma subsidiária e da inversão do ônus da prova. Esta prática poderá facilitar a busca da verdade real através da análise do meio ambiente laboral, compelindo o empregador a manter um ambiente hígido e comprovar sua existência em juízo (CARVALHO JR; CUNHA, 2018).

Portanto, a compreensão desse processo requer um olhar especializado para o movimento entre a objetividade do trabalho e a subjetividade do trabalhador. Sabemos que existem pequenos atos difíceis de serem provados, pois requerem maior

percepção do profissional, são pequenos sinais que pessoas próximas não conseguem perceber em questões de assédio.

Sobre essa invisibilidade, Dra. Margarida Barreto (2008, *on-line*) leciona que o assédio moral não é uma doença, mas, um risco não visível no ambiente de trabalho que causa adoecimento. Logo, é importante que se entenda que se trata de um tema multidisciplinar, que quando analisado parcialmente, gera certa incompreensão no julgamento, e, na maioria das vezes, por consequência de uma visão reducionista, acabam culpando a vítima erroneamente, omitindo-se assim as consequências do risco do assédio moral para vítima que adoeceu.

Uma explicação plausível ao cenário, é que, por tratar-se de fator de risco psicossocial, o médico não foi formado para avaliar estas questões, vez que o assédio moral é lecionado no curso de psicologia, e as questões de assédio são tratadas, como riscos psicossociais, em especialidade devidamente regulamentada nas áreas de conhecimento da CAPES sob o código: 70709009 - PSICOLOGIA DO TRABALHO E ORGANIZACIONAL. Sem esquecer que o contexto da organização do trabalho, são avaliadas no contexto da psicologia nos termos estabelecidos no art. 5º, inciso V da Resolução n.º 5, de 15/03/2011 – CNE/CES do Ministério da Educação – MEC:

Art. 5º A formação em Psicologia exige que a proposta do curso articule os conhecimentos, habilidades e competências em torno dos seguintes eixos estruturantes:

V - Interfaces com campos afins do conhecimento para demarcar a natureza e a especificidade do fenômeno psicológico e percebê-lo em sua **interação com fenômenos biológicos, humanos e sociais, assegurando uma compreensão integral e contextualizada dos fenômenos e processos psicológicos;**

Na mesma linha, o Conselho Federal de Psicologia emitiu a Resolução nº 14/2023 (BRASIL(b), 2023), que regulamenta o exercício profissional da psicologia na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a considerar que o assédio moral é um destes riscos.

Cabe considerar que até o momento, inexistente no ordenamento jurídico, legislação específica que discipline o assédio moral no trabalho no Brasil (PRETTI, 2021). Porém, há iniciativas de âmbito internacional e nacional no intuito de prevenir e combater o assédio. No cenário internacional, há a Convenção 190 (C190, 2019), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e o *survey* da

Organização Internacional do Trabalho (OIT – ILO, 2022) sobre experiências de violência do assédio no trabalho.

No cenário nacional, este tratado encontrasse em debate na Câmara de Deputados, visando sua ratificação da C190 por meio do MSC 86/2023 (BRASIL (C) 2023, por iniciativa do Governo Federal. No mesmo sentido, tramitam outras propostas de promoção, programas e outras frentes, os quais trazem orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação por meio do Guia Lilás (CGU, 2023). Entretanto, ainda há lacunas jurídico-administrativas para lidar com a complexidade e dinâmicas do assédio, principalmente no tocante ao fenômeno da invisibilidade do mesmo.

Devemos considerar que, existem casos que a vítima de assédio moral adoecer, e, existem casos que é constatado o assédio moral sem que a vítima tenha adoecido, portanto, impossível o médico responder. Para os casos de adoecimento será necessária avaliação da relação entre a consequência (a doença) e a sua causa (o assédio), no entanto, esta avaliação não comporta analisar unicamente a doença, é preciso considerar a combinação de todos os fatores envolvidos, aqueles ligados ao entorno do indivíduo, às condições organizacionais do trabalho e às formas de interação entre os trabalhadores e seus pares (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006), por tais razões envolve mais de uma área do saber.

A verificação da existência denexo causal entre a patologia desencadeada pelo avaliando e o trabalho que este desempenha, é um dos principais objetivos, se não o objetivo maior da perícia judicial na seara trabalhista. É claro que a comprovação deste liame que une a conduta do trabalhador, de seu empregador e a patologia apresentada nem sempre é de fácil comprovação. Ainda mais se tratando de assédio moral cuja comprovação é ainda mais difícil por serem de natureza muito sutil e por vezes oculta (HIRIGOYEN, 2015).

Os estudos de Silva e Sardá (2014) esclarecem que as perícias judiciais nos processos que se discutem assédio moral, têm apresentado inúmeros problemas atinentes à definição de qual profissional pode atuar como perito em tais processos. Reiterando que o ideal seria a perícia multiprofissional, por ser tão importante quanto uma boa anamnese do trabalhador, será a “anamnese” do ambiente laboral, sendo este segundo aplicado em raros os casos.

De forma similar, o Professor da Escola Judicial do TRT da 15ª Região, Dr. José Antônio Ribeiro de Oliveira (2014) também esclarece que, para esses casos, a perícia judicial deve ser multiprofissional, consoante o conhecimento técnico específico do

profissional designado como perito, jamais realizada por um único profissional - ainda que médico - sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema. Tão ou mais importante do que diagnosticar a doença elencada na CID-10 é verificar em que medida a organização do trabalho, com seus múltiplos aspectos - ambientes físico, químico, biológico, ergonômico e psicossocial, contribuíram para o desfecho do adoecimento.

Resta claro que precisamos superar os modelos arcaicos de investigação dos danos provocados por riscos psicossociais, como o assédio moral, neste sentido o Desembargador do Trabalho do TRT da 9ª Região, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, consignou em acórdão esta visão reducionista, reiterada e prejudicial ao assistido (SILVA; SARDÁ, 2014):

É óbvio, por outro lado, que as questões referentes à saúde do trabalhador exercem profundo gravame à sociedade, e não me refiro apenas aos custos concernentes à seguridade, preocupo-me com a conjuntura familiar, interpessoal e com a excessiva reincidência das doenças laborais e acidentes típicos, a evidenciar a ineficácia das normas preventivas. A própria Organização Mundial da Saúde superou a adoção do Código Internacional de Doenças (CID) para implementar a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) que, ao considerar as afetações clínicas das doenças ou deficiências laborais, ou não, toma em conta os aspectos socioeconômicos e culturais que caracterizam o paciente, eis que pelas razões já expostas, o Estado solidário previsto pelas Constituições pós anos 50, bem como pela própria Constituição do Brasil nos artigos 1º e 3º afeta-se de forma interdisciplinar e, portanto, custosa, onerosa e penosa em questões tais como a aqui vertida. Observo que na grande parte dos processos em que é constatada a lesão pelos peritos, adotam-se os critérios da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), que se limita a verificar a perda corporal de funcionalidade em percentuais por demais reduzidos em relação ao conjunto de circunstâncias já referendadas pela Classificação Internacional de Funcionalidade, conforme exposto acima. (TRT/PR 9ª Região 4297-2011-195-09-00-0, Rel. Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca).

Para o Dr. José Affonso Dallegrave Neto (2013), é preciso perceber que do ponto de vista do julgador, a tarefa de analisar a prova de assédio moral não é simples: de um lado, se tem a preocupação de não cometer uma injustiça, considerando a gravidade de que a acusação de assédio moral se reveste e as consequências profissionais, sociais e familiares que eventual condenação tende a acarretar. De outra parte, precisa de sensibilidade e atenção para captar a realidade do que se passou, no intuito de “fazer justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na

produção de tão difícil prova, máxime pela argúcia do assediador que geralmente tenta agir sem deixar indícios”.

Logo, nesta seara, a considerar que o ônus da prova é de quem formular a denúncia, no caso, do assediado, a produção probatória é missão bastante espinhosa para a vítima, porquanto as agressões ocorrem de forma velada, às escondidas, e na maioria das vezes não deixam vestígios materiais, porém, as causas do adoecimento da vítima devem ser meio de prova, o que requer olhar especializado a aferir adequadamente o assédio moral.

Diante deste cenário a qualificação do perito, vai muito além da exposição de sua especialidade, é parte essencial para a formulação de um bom laudo, que em decorrência de sua complexidade deve ser tratado como um fenômeno multidisciplinar que demanda diferentes olhares, principalmente da psicologia, medicina e do direito.

Entre os meios de prova previstos no art. 156, Lei 13105/15 - CPC/15 a prova pericial requer atenção, haja vista que sua natureza técnica ou científica é a de maior complexidade, assim permite que o magistrado e as partes sejam auxiliados por perito especializado nas questões de assédio moral e de adoecimento psíquico.

Perquirindo a segurança e visando minimizar os riscos de prejuízos às partes e ao resultado útil do processo, o CPC é incisivo ao dispor que para o cargo de perito só pode ser nomeado o profissional que for especializado na área de conhecimento do objeto da perícia. Com efeito, o artigo 465 do Código de Processo Civil determina o dever de nomear apenas “perito especializado no objeto da perícia”, devendo ser substituído o perito se “faltar-lhe conhecimento técnico ou científico” (art. 468, I, CPC/15).

Por tais razões, a necessidade de avaliar qual a especialidade dos profissionais que atuarão como peritos. Sendo obrigação do profissional comprovar sua especialidade na matéria sobre a qual deverá opinar (art. 156, CPC/15). Cabendo de ofício ao perito informar ao Magistrado sua capacitação em desenvolver ou não o trabalho pericial e o limite de suas especialidades.

Tratando-se de perícias que tenham como objeto avaliar o adoecimento decorrente de assédio moral, envolve aspectos de maior complexidade, abarca mais de uma área do saber (psiquiatria e a psicologia), por tais razões devem ser tratadas como perícia complexa, nos termos do art. 475 do CPC/15:

Art. 475. Tratando-se de perícia complexa que abranja mais de uma área de conhecimento especializado, o juiz poderá nomear mais de um perito, e a parte, indicar mais de um assistente técnico.

O adoecimento psíquico desencadeado por assédio moral deve ser assistido pela medicina, na área da Psiquiatria, para assistir às consequências (doença) da exposição aos fatores de risco psicossociais (entre esses fatores de risco, o assédio moral). Noutra atribuição está a avaliação dos fatores de riscos psicossociais do trabalho, os quais decorrem de interações entre os trabalhadores e condições de trabalho (conteúdo e contexto do trabalho), estrutura e organização do trabalho, que é atribuição do profissional da Psicologia. Nitidamente são áreas que se complementam, necessárias para a apreciação eficiente que requer os casos de assédio moral.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Embora exista desde os primórdios da humanidade, o assédio só foi descrito na década de 90 e há cerca de 20 anos é que o assédio moral passou a ser estudado no Brasil. No meio acadêmico o assédio moral é estudado por meio de protocolos científicos, porém, estes protocolos ainda não estão inseridos na grade curricular da maioria dos cursos dos profissionais que atendem o trabalhador submetidos ao assédio moral. A ciência necessita de critérios objetivos e definidos, a Justiça precisa de certezas científicas, é preciso estabelecer um protocolo para aferição do assédio moral em processos judiciais.

No Brasil a Convenção 190 da OIT que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, encontrasse em debate na Câmara de Deputados por iniciativa do Governo Federal. Na mesma linha, o Conselho Federal de Psicologia emitiu a Resolução nº 14/2023 regulamentou o exercício profissional da psicologia na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a considerar que o assédio moral é um destes riscos.

Nestes casos, a legislação brasileira assegura por meio dos Art. 156, 465, 468 e 475 do CPC/15 que as periciais judiciais em caso de assédio moral podem ser multidisciplinares, e o magistrado pode nomear mais de um perito especializado no objeto da perícia, no caso o profissional da Psiquiatria para avaliar o adoecimento psíquico decorrente do assédio moral, e o Psicólogo para avaliar os fatores de risco psicossocial (assédio moral) já que assédio moral não é doença.

## **REFERÊNCIAS**

AMBRÓSIO; G. **Perícia psicológica na justiça do trabalho: o problema do nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho**. 2019. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.47.2019.tde-19072019-155423> Acesso em 25/11/2023

ARENAS, M.V.S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário** 2013. (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677> Acesso em 25/11/2023

BARRETO, M. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho> Acesso em 25/11/2023

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, EDUC, pg. 35. 2003.

BARRETO, M; HELOANI, R. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, 2015. p. 544-561, jul./set, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036> Acesso em 25/11/2023

BATTISTELLI, BM; AMAZARRAY, M.R; KOLLER, S.H. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito**. Psicol. Soc., Florianópolis, v. 23, n. 1, 2011. p. 35-45 Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005> Acesso em 25/11/2023

BRASIL (a). **Decreto nº 7.562, de 15 de setembro de 2011**. Dispõe sobre a Comissão Nacional de Residência Médica. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7562.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7562.htm) Acesso em 25/11/2023

BRASIL (b). **Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023**. Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-14-de-28-de-junho-de-2023-493181704>. Acesso em 25/11/2023

C190 – **Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho** sobre Violência e Assédio, 2019 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em 25/11/2023

CARVALHO JÚNIOR P.L; CUNHA G.L. **A prova do assédio moral nas ações coletivas e a reforma trabalhista**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília: v. 22, n. 1. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2017v12n2p216>  
Acesso em 25/11/2023

CGU – CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO **Guia Lilás**. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (2023). Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf). Acesso em 25/11/2023

DALLEGRAVE NETO, J.A. **O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, n. 16, v. 2, março, 2013. p. 25. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95621>  
Acesso em 25/11/2023

EGE, H. *Mobbing — new perspectives and results from an Italian investigation*. Bolonha: Pitagora. 2002.

EINARSEN, S; RAKNES, B.I. *Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims*, 12, 1997, p.247-263.

GLINA, D.M.R; ROCHA, L.E. **Protocolo de assédio moral no trabalho para pesquisas, diagnósticos e elaboração de laudos**. In: GOSDAL TC, SOBOLL LAP. Assédio Moral Interpessoal e Organizacional. São Paulo: LTR; 2009. p. 139-51.

GUEDES, M.N. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3.ed. São Paulo, 2008: Ltr.

GUIMARÃES, L.A.M; RIMOLI, A.O. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 22(2), 2006. 183-191. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008> Acesso em 25/11/2023

HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018. p.53.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 8ª edição, 2015. p. 347

LEYMANN, H. *Leymann Inventory of Psychological Terror (Lipt; Leymann, 1996) The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 1996. p.165-184: in Handanleitung für den LIPT-Fragebogen; Dgvt-Verlag: Tübingen, Germany.

LEYMANN, H. *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*, 5, 1990. p.119-126.

MAENO, M. **Perícia ou Imperícia. Laudos da Justiça do Trabalho sobre LER/Dort.** Tese de Doutorado. Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.6.2018.tde-23042018-144154> Acesso em 25/11/2023

MENDES, P.F.A. **Prova do assédio moral: dificuldades e possibilidades.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2018. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51744/prova-do-assedio-moral-dificuldades-e-possibilidades> Acesso em 25/11/2023

PIRES, M.S; SILVA, L.M.M. **O assédio moral e a inversão do ônus da prova.** Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 2, 2017. p. 216-249. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511X.2017v12n2p216> Acesso em 25/11/2023

POOLI, A.M; MONTEIRO, J.K. **Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores.** Rev. Psicol. Organ. Trab. Brasília, v. 18, n. 2, 2018. p.346-353. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516> Acesso em 25/11/2023

PRETTI, R.J. **Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho.** Brazilian Journal of Development, v. 7(3), 2021, p. 23535-23543. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-185>. Acesso em 25/11/2023

RIBEIRO, B.C. **O panorama atual das perícias em trabalho-saúde no Brasil: a construção das perícias em saúde do trabalhador.** Tese de doutorado. 2018. UNICAMP, Campinas, SP, Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/332006> Acesso em 25/11/2023

SCHATZMAM, M. **A violência moral sob a luz de categorias de Bordieu, Veroné do círculo de Bakhtin.** 2009. In: SOBOLL, L. A., GOSDAL, T. C. (org). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. (p.94-105). São Paulo: LTr

SILVA, J.A.R.O. **Acidente de trabalho: responsabilidade objetiva do empregador.** 3ª ed. São Paulo: 2014. p.160, LTr

SILVA, J.A.R.O. **As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional – um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente, para a efetiva saúde do trabalhador.** 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165974> Acesso em 25/11/2023

SILVA, J.A.R.O; SARDÁ, S.E. **Perícias Judiciais Multidisciplinares e a lei do ato médico: por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho

da 15<sup>a</sup> Região, n. 44. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103497> Acesso em 25/11/2023

SOBOLL, L.A.; MIARA, T; MOSCALEWSKY, J. **A questão da intencionalidade no assédio moral.** Trab (En)Cena [Internet]. 2017 [citado em 5 mar 2018];2(2):3-17. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N2P03> Acesso em 25/11/2023

SOBOLL, L.A.P; GOSDAL, T.C. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar / organizadoras.** São Paulo: Editora LTr. 2009

TRT- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Assédio moral é resultado de cultura empresarial perversa, diz professor.** 2016. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/assedio-moral-resultado-cultura-empresarial-perversa-diz-professor> Acesso em 25/11/2023

VALADÃO JUNIOR, V.M; MENDONCA, J.M.B. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades.** Cad. Ebape.br, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2015, p.19-39, Mar. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/9022> Acesso em 25/11/2023

ZAMARCHI, M; RISSI, V; TOMASI, L.B. **Assédio moral: uma análise a partir da percepção de advogados que defenderam trabalhadores assediados.** Cad. psicol. soc. trab. São Paulo: v. 24, n. 1, 2021, p. 89-101, jun. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i1p89-101> Acesso em 25/11/2023

**Data de submissão: 29/11/2023**

**Data de aprovação: 12/09/2024**



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.