



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Registro: 2025.0000336154

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Apelação Cível nº 1022902-91.2017.8.26.0564, da Comarca de São Bernardo do Campo, em que é apelante ODETE ALVES DE OLIVEIRA REZENDE (JUSTIÇA GRATUITA), é apelado MUNICIPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO.

ACORDAM, em sessão permanente e virtual da 7ª Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo, proferir a seguinte decisão: Negaram provimento ao recurso. V. U., de conformidade com o voto do relator, que integra este acórdão.

O julgamento teve a participação dos Desembargadores FRANCISCO SHINTATE (Presidente) E LUIZ SERGIO FERNANDES DE SOUZA.

São Paulo, 4 de abril de 2025.

COIMBRA SCHMIDT

Relator

Assinatura Eletrônica

Voto nº 49.864

APELAÇÃO nº 1022902-91.2017.8.26.0564 – SÃO BERNARDO DO CAMPO

Apelante: ODETE ALVES DE OLIVEIRA REZENDE

Apelado: MUNICIPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

MM. Juiz de Direito: Dr. Julio Cesar Medeiros Carneiro

RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. Indenização por danos morais. Ato ilícito decorrente de assédio moral em ambiente de trabalho. Supostos insultos em ambiente de trabalho. Ausência de provas contundentes do dolo de humilhar a servidora, por parte dos agentes públicos. Pretensão a indenização por dano moral não configurado, pois para tanto é necessária a existência de abusos reiterados ou exposição a situações vexatórias, o que não ficou demonstrado. Inexistência de prova de que as enfermidades que acometem a autora foram geradas pelo alegado assédio. A prova pericial concluiu não haver nexo causal entre o quadro da autora e as atividades que exercia. Recurso não provido.

Ação de indenização ajuizada por Odete Alves de Oliveira Rezende contra o Município de São Bernardo do Campo, pleiteando o reconhecimento de assédio moral por seus superiores, que ocasionou o desenvolvimento de depressão grave e transtorno misto ansioso e depressivo com a consequente aposentadoria por invalidez. Pede indenização por danos morais no importe de R\$ 100.000,00.

Julgou-a improcedente a sentença de f. 204/9, cujo relatório é adotado, condenando a autora *a arcar com*

as despesas processuais e com os honorários advocatícios de sucumbência no valor de 10% (dez por cento) do valor da causa, nos termos dos artigos 82 e 85 do Código de Processo Civil. Em razão da gratuidade da justiça conferida à parte, ficam os ônus sucumbenciais com exigibilidade suspensa pelo prazo máximo de 05 anos, na forma do art. 98, § 3º, CPC (f. 208).

Apela a autora, insistindo no acolhimento da pretensão. Afirmar ter desenvolvido depressão grave e transtorno misto ansioso e razão do assédio moral no ambiente de trabalho. O laudo pericial concluiu que é portadora de doença de ordem psíquica e encontra-se totalmente incapacitada para o trabalho. Alega que a prova testemunhal comprova que os problemas foram desenvolvidos em razão de conduta abusiva e inadequada dos prepostos do município. O tratamento dispensando pelos superiores hierárquicos caracteriza assédio moral. Reafirma que há nexo de causalidade entre o dano injusto e a conduta ilícita da municipalidade ao deixar de proporcionar um ambiente seguro ao trabalhador (f. 214/31).

Ausentes contrarrazões (f. 237).

É o relatório.

Narra a autora que é funcionária do município e labora como auxiliar de enfermagem desde 5.1.1996. Durante o período que trabalhou nas unidades de saúde dos Bairros Silvina e Baeta Neves sofreu constantes insultos por seus superiores

hierárquicos, o que lhe causou depressão grave e transtorno misto ansioso depressivo que culminou com sua aposentadoria por invalidez. Tais atos configura assédio moral e, consequentemente, dano a ser indenizado pelo Município.

Pois bem.

Segundo Suely Gitelman,¹ assédio moral *é toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, sem qualquer motivo que lhe dê causa, apenas com o intuito de fazê-lo pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador.*

Além disso, uma das formas de assediar moralmente o empregado é a sutileza com que o superior hierárquico promove as humilhações, as brincadeiras, os rebaixamentos, pois, sendo velado, é mais difícil do empregado se defender.

Adiante, frisa que o assédio moral *é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais. É mais comum*

¹ Verbetes em *Enciclopédia Jurídica da PUCSP*. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em 14/1/2021.

em relações hierárquicas autoritárias (g.m.).

Em cartilha de prevenção ao assédio moral na Justiça do Trabalho, o TST² aduz que *é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.*

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (g.m.).

Didática e exemplificativamente, a cartilha, lista atitudes que podem caracterizar o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;

² Disponível em [<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>]. Acesso em 17/1/2022.

- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

De outra banda, não caracterizam,
per se, o assédio:

- Exigências profissionais – Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- Aumento do volume de trabalho – Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição. (g.m.).
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle – Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- Más condições de trabalho – A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

O saudoso professor Teixeira Manus ensinava que assédio moral *insere-se no capítulo da responsabilidade por dano causado a outrem, e a consequente obrigação do agressor de indenizar a vítima, com fundamento nos artigos 5º V e X da Constituição Federal e artigos 186, 187 e 927 e seguintes do Código Civil.*³

À falta de legislação federal específica a tratar do tema no âmbito da Administração Pública – e declarada formalmente inconstitucional a Lei estadual nº 12.250, de 2006⁴ –, o STJ considerou, no REsp 1.286.466, relatora a Ministra Eliana Calmon, que *assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote* –, é

³ “O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador”. *Revista Consultor Jurídico*, 28 de junho de 2019. Disponível em: [<https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>]. Acesso em 17/1/2022.

⁴ ADIn 3.980, Min. Rosa Weber, j. 29/11/2019.

campanha de terror psicológico pela rejeição.

No caso, a apelante afirma ter sofrido *constantes insultos de seus superiores, que não era respeitada e, sim, motivo de chacota e achincalhada no ambiente de trabalho* (f. 2).

Contudo, não conseguiu comprovar fatos como os genericamente apontados a f. 2, ônus que lhe incumbia. A única testemunha ouvida em Juízo, apenas afirmou que *havia muita cobrança no ambiente de trabalho; que chegou a ouvir o responsável técnico da unidade reclamar que não saberia o que fazer com a autora por ela não ter perfil, que não poderia deixá-la sozinha, que nunca ouviu comentários verbalizados, mas que havia trejeitos em desaprovação ao trabalho da autora; que a requerente sempre voltava chorando das conversas com a chefia.* Em nenhum momento se demonstrou situação que possa ser considerada como humilhante ou constrangedora ou a existência do abuso. A própria testemunha afirmou **não ter presenciado insultos "verbalizados"**, e que a autora era uma pessoa fragilizada, que já chegava ao ambiente de trabalho sobressaltada, com medo e que chorava com facilidade. O que seja, as atitudes que possam ser configuradas como assédio moral não foram suficientemente provadas por documentos e prova oral e, assim, não passam de meras afirmações genéricas.

Tampouco há prova de que os problemas de saúde tenham como origem o serviço que exerce ou

exerceu. Seria necessário prova efetiva de que as angústias experimentadas pela requerente têm vínculo com o trabalho e os alegados maus tratos sofridos pela servidora.

A perícia realiza pelo IMESC concluiu que:

- Apresenta quadro psiquiátrico compatível com transtorno depressivo recorrente e transtorno de ansiedade – F33 + F41 (CID-10), crônicos e recorrente.
- A evolução do quadro é compatível com quadro crônico e recorrente, com períodos de agravamento mesmo quando afastada da Ré há vários anos (como atualmente), caracterizando quadro sem comprovação de nexos com o trabalho.
- Atualmente em tratamento, mantendo incapacidade laboral para a atividade habitual. (g.m.).

Como se vê, o laudo médico do IMESC considerou que a autora apresenta quadro psiquiátrico compatível com transtorno depressivo recorrente e transtorno de ansiedade – F33 + F41 (CID-10), crônicos e recorrente, **mas sem comprovação de nexos com o trabalho.** Conforme afirmou o Perito, o quadro crônico e recorrente, **tem períodos de agravamento mesmo quando afastada da Ré há vários anos** (como atualmente) (f. 168).

Em casos como o presente, o direito brasileiro adotou a teoria da responsabilidade objetiva, consagrada no artigo 37, § 6º, da Constituição da República, mas, mesmo nestas hipóteses, embora seja dispensável prova da culpa ou do dolo é imprescindível a demonstração do nexo de causalidade entre

a ação ou omissão estatal e o prejuízo alegado pela autora, que deveria ter-se desincumbido de provar o liame jurídico de causa e efeito. Mas não o fez a contento.

Nego provimento ao recurso.

COIMBRA SCHMIDT
Relator