

## A EXTENSÃO DO DANO PSICOLÓGICO DIANTE DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

### THE EXTENT OF PSYCHOLOGICAL DAMAGE IN THE FACE OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS

Ana Clara de Sousa Oliveira<sup>1</sup>  
Vanessa Antônia Esteffane da Silva Sousa<sup>2</sup>  
Rodrigo Araújo Saraiva<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho aborda a temática relacionada ao assédio moral no ambiente de trabalho, sendo cediço que a existência deste ato é ilícito justamente pela repercussão social que produz e a constante extensão do dano para questões mentais aquela pessoa que é vítima de assédio. Contudo, mesmo existindo tais premissas básicas, não existe uma legislação tão eficaz acerca do tema, embora exista políticas de conscientização acerca do meio ambiente de trabalho saudável inclusive envolvendo as relações interpessoais no meio laboral. Assim, a pesquisa em comento se justifica por ser o ambiente de trabalho local de grande lapso temporal de vivência, notadamente devendo ser um local minimamente harmonioso, sem ceulemas de cunho psicológico pelo desenvolver laboral. Para tanto a problemática do estudo paira em como se dá a configuração do assédio moral nas relações de trabalho, bem como as suas consequências ao ao desenrolar da vida do empregado assediado. Sendo assim, de forma mais genérica, o artigo científico em apreço visa ressaltar a importância constitucional de resguardar a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho com vistas a enfrentar o assédio moral no ambiente laboral. De modo mais especializado, o trabalho busca demonstrar a existência, o reconhecimento e a aplicabilidade do assédio moral nas relações de trabalho, bem como especificar o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e descrever as condutas que se enquadram no assédio moral. De forma metodológica, o presente estudo desenvolve uma revisão bibliográfica, utilizando-se de livros, jurisprudência e outros trabalhos científicos especializados na temática abordada. Para uma melhor estruturação da discussão que se propõe da temática, os capítulos se dispõem da seguinte forma, a primeiro analisará a caracterização legislativa e prática do assédio moral no Brasil, posteriormente os desafios do efetivo reconhecimento do assédio moral, mais precisamente quanto à responsabilidade cível do empregador, para, assim, discorrer acerca das extensões patológicas advindas do assédio moral no ambiente de trabalho.

658

**Palavras-chave:** Assédio moral. Dano psicológico. Relações de trabalho.

<sup>1</sup>Bacharelada em Direito do Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

<sup>2</sup>Bacharelada em Direito do Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

<sup>3</sup>Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA – Mestre em Criminologia pela Universidade Fernando Pessoa – Porto/Portugal. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

**ABSTRACT:** The present work addresses the theme related to moral harassment in the workplace, being conceded that the existence of this act is illicit precisely because of the social repercussion it produces and the constant extension of the damage to mental issues that person who is a victim of harassment. However, even if there are such basic premises, there is no such effective legislation on the subject, although there are policies to raise awareness about the healthy work environment, including involving interpersonal relationships in the workplace. Thus, the research in comment is justified by being the local work environment of great time lapse of experience notably should be a minimally harmonious place, time lapse of experience, without ceumas of psychological nature by the labor development. To this end, the problem of the study hovers in how the configuration of moral harassment in labor relations occurs, as well as its consequences to the development of the life of the harassed employee. Thus, in a more general way, the scientific article in question aims to highlight the constitutional importance of safeguarding the dignity of the human person in labor relations with a view to facing moral harassment in the workplace. In a more specialized way, the work seeks to demonstrate the existence, recognition and applicability of moral harassment in labor relations, as well as to specify the right to a healthy work environment and to describe the behaviors that fall under moral harassment. In a methodological way, the present study develops a bibliographic review, using books, jurisprudence and other scientific works specialized in the theme addressed. For a better structuring of the discussion that is proposed of the theme, the chapters were arranged as follows, the first will analyze the legislative characterization and practice of moral harassment in Brazil, later the challenges of the effective recognition of moral harassment, more precisely as to the civil responsibility of the employer, to thus discuss the pathological extensions arising from moral harassment in the workplace.

**Keywords:** Moral harassment. Psychological harm. Work relationships.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende mostrar o assédio moral e a extensão dos danos psicológicos causados na vítima, no atual contexto histórico e jurídico averiguando os seus fundamentos e sua definição nas relação de trabalho, tornando imprescindível sua ampla e merecida discussão.

Fazendo uma abordagem nas ações que violam os direitos da personalidade do trabalhador, condutas que provocam danos à dignidade e à integridade do indivíduo, sendo uma conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos que trazem dano à dignidade pessoal do empregado.

A pesquisa vai mostrar a repercussão legislativa a cerca das doenças psicológicas advindas do assédio, que algumas doenças vem sendo desencadeadas devido a sobrecarga

emocional colocada nas relações para o empregado, como Síndrome de Burnout, Transtorno do Pânico, Transtorno Depressivo, Ansiedade, Estresse.

Desse modo ressaltando a importância constitucional para resguardar a dignidade da pessoa humana, conforme direito assegurado pela Constituição Federal da República de 1988 em seu artigo 5º, inciso V e X. Demonstrar a existência, o reconhecimento, a aplicabilidade do assédio moral nas relações de trabalho, bem como as suas consequências ao empregado e especificando o direito ao meio ambiente de trabalho saudável; descrevendo as condutas que desperta o assédio moral; e apresentando as doenças psicológicas advindas do assédio moral, apesar do tema do assédio moral ser conhecido entre a população, novos aspectos surgem com novos desafios a serem enfrentados, um deles sendo a própria desinformação.

O presente estudo será desenvolvido através de uma pesquisa bibliográfica narrativa do tipo dedutivo, através levantamento de livros, artigos, leis, CF/88, na lei 13.467/17, CLT. A análise desses tópicos de forma conjunta será responsável por traçar um caminho direto para o entendimento do tema e como ele se estabelece na vida social contemporânea, além de demonstrar a importância do estudo contínuo do tema nas esferas do Direito.

## **I A CARACTERIZAÇÃO LEGISLATIVA DIANTE DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL**

Para uma melhor análise no que se refere ao assédio moral e suas descrições na legislação brasileira, explanando às falhas quanto às peculiaridades compatíveis com a discussão em torno ao assédio moral, assim como demarcar projetos de lei que tenham significativas relações com o tema. Tais dispositivos legais, tem por finalidade amparar o trabalhador de forma mais ampla possível, tendo em vista a falta de condições para arcar com custos exigidos para a tramitação de um processo judicial, sem prejudicar o seu sustento. Pois é notório que os trabalhadores quem sustenta o peso da carga tributária brasileira.

Na legislação brasileira não existe lei específica que englobe e regularize o enfrentamento à ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. A lei que criminaliza o Assédio Moral, em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei Nº 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, além de multa.

O Projeto de lei pretende proibir abusos dos poderosos, dentro da hierarquia da divisão do trabalho, que acaba trazendo consequências que levam à perda da autoestima, à depressão, a crises de ansiedade e também casos de suicídios. O assédio moral, via de regra,

é caracterizado pela prática reiterada da exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho.

O sociólogo francês Pierre Bourdieu (1996), acreditava na existência de formas sutis de reprodução e manutenção do poder em diversas áreas da sociedade e dentro das relações sociais entre os indivíduos, o conceito de violência simbólica. Violência que se exerce com a cumplicidade tácita daqueles que a sofrem e também, frequentemente, daqueles que a exercem na medida em que uns e outros são inconsciente de a exercer ou a sofrer.

Incorporando o conceito de violência simbólica no trabalho, abre-se a oportunidade de investigar como se efetiva a legitimidade do poder, no que se refere a liderança social e econômica. A desigualdade de gênero ainda é uma realidade que vem perdurando no mercado de trabalho no Brasil. Desse modo, evidencia-se o uso da violência simbólica, onde se prioriza a manutenção e reprodução do poder benefício próprio, tem relevância e utilidade para revelar circunstâncias que a classe trabalhadora, especificamente as mulheres, estão submetidas dentro das organizações do mercado de trabalho.

A moral é, assume na relação de trabalho um conjunto de normas de atos do homem na sociedade, é o modo como ele deve se comportar no cotidiano, com o intuito de promover a prática do bem, evitando o mal ao próximo, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, que acabam por resultar em conseqüências danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, ou seja, uma seqüência de atos (SOARES, 2014).

Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, o assédio moral, que também é conhecido como terror psicológico ou mobbing, segundo o entendimento do Desembargador Heriberto de Castro, é um ataque contra a dignidade da pessoa humana, sendo um comportamento arbitrário que pode causar danos à personalidade, à saúde psicológica e até física do empregado.

Projeto de lei nº. 4.591/2001 é proposta da deputada federal Rita Camata, do Espírito Santo, onde recomenda uma alteração da lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União. Esse Projeto de Lei foi baseado na Lei Municipal nº 1.163/2000, na cidade de Itacemópolis, no estado de São Paulo.

Entende-se que as conseqüências resultantes da agressão sofrida por assédio moral para a empresa são representadas por prejuízos financeiros e sociais, redução na produtividade e na qualidade do trabalho, desmotivação dos demais trabalhadores, despesas

por afastamentos e o assediado pode solicitar que o contrato seja cancelado como se ele houvesse sido demitido, requerendo também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação, o aviso prévio indenizado e a multa do FGTS, conforme dispõe o art.483 da CLT.

O deputado federal Inácio Arruda, por sua vez, sugere um acréscimo do artigo 203-A ao Código Penal Brasileiro com a seguinte redação: Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica.

Objetivando-se à aplicabilidade de punições à atividade do assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 1990, com a inclusão do artigo 117-A, com a seguinte redação:

Artigo 1º - A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais fica acrescida do seguinte art. 117-A: Art. 117- A É proibido ao servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I -Advertência; II - Suspensão; III - Destituição de cargo em comissão; IV - Destituição de função comissionada; V - Demissão. (BRASIL, 1990)

Também existe, e encontra-se em trâmite, o Projeto de lei nº 5.972/2001, do Deputado Federal Inácio Arruda e mais dez outros deputados do Congresso Nacional. Propondo a alteração de dispositivos na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União.

Assédio moral dentro das organizações de trabalho são casos que se dão de forma sutil e complexa, gerando um âmbito de trabalho hostil, em suas diversas esferas da divisão do trabalho. Podendo acarretar um stress exacerbado nos funcionários, o que consequentemente irá refletir no seu comportamento com clientes e colegas de trabalho e seu desempenho no trabalho, devido a tensão ocasionada ao assédio moral sofrido.

No Estado de São Paulo, existe a Lei nº 12.250/06, esclarecendo que assédio moral “É todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”. (BRASIL, 2006)

Assédio é o ato que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (NASCIMENTO, 2011)

De acordo com Pamplona Filho (2016, p.198):

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. “As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal estar na globalização’, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

O assédio moral possui algumas diferenças com relação ao dano moral, mais, em alguns casos existe um encontro entre eles. O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração (FEIJÓ, 2011).

Para o jurista Rodolfo Pamplona Filho (2016), o assédio moral conceitua-se: O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. o assédio moral caracteriza-se por ser um processo, no qual há um verdadeiro massacre psíquico ao trabalhador, que, na maioria das vezes, reflete na sua autoestima.

Tem-se, diante o exposto, a necessidade de distinguir, dano moral e assédio moral. O assédio moral causa uma dor e sofrimento comprovados a vítima, já o dano moral não tem necessidade destas provas, o fato deve ter sido levado a conhecimento de terceiro, o assédio moral, por sua vez, não existe tal necessidade.

## **2 OS DESAFIOS DO EFETIVO RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CÍVIL DO EMPREGADOR**

A questão do assédio moral no ambiente de trabalho e futuras consequências para o assediador, será abordado tendo por referência e orientação disposições doutrinárias, no âmbito legislativo e jurisprudencial, alcançando aspectos psicológicos do trabalhador, devido a exposição a situações humilhantes no trabalho. Todavia, atitudes judiciais podem ser tomadas, amenizando os danos sofridos à vítima. Portanto, abre-se possibilidade de indenização pelo assédio praticada no ambiente de trabalho.

De acordo com Rodrigues Junior (2017) o assédio moral é dividido em três modalidades, sendo elas: assédio horizontal, assédio misto e o assédio vertical que por sua vez se subdivide em vertical descendente e ascendente. A forma com mais incidência é a vertical descendente, aquele que é praticado entre o empregador ou qualquer outro superior hierárquico, como supervisores, gerentes, diretores e outros que possuem poder de comando.

Tendo em vista que o assédio se dá nas relações entre indivíduos dentro do ambiente de trabalho, a partir de situações rotineiras de trabalho, possibilitando o surgimento de determinadas condutas, que podem ferir, humilhar e desestabilizar um colega de trabalho. A essas condutas ofensivas ou humilhantes que se denomina de assédio moral.

Rodrigues Junior (2017 p.98) trás o conceito de assédio horizontal, ou seja, “aquele praticado por colegas de serviço através de brincadeiras maldosas, piadas, palavras de grosseria, gestos obscenos, isolamento da vítima dos outros colegas de serviços”.

Os assediadores, podem apresentar tal conduta por conta de conflitos pessoais e internos, acarretando problemas de socialização pelas suas características pessoais, profissionais, por disputas de cargos e até mesmo por discriminação sexual. Neste sentido também destaca o autor José Ricardo da Silva, o conceito de assédio moral trazido pela psiquiatra e psicanalista francesa, estudiosa do tema, Marie-France Hirigoyen: O assédio moral no trabalho é definido como 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, 2005 apud SILVA, 2020, p. 74).

No ambiente de trabalho, o assédio moral é entendido como uma espécie de violência contra empregado, que consiste na realização de uma série de situações vergonhosas que causem constrangimento, humilhação e ofensa à dignidade do trabalhador.

Por conseguinte, o assediante, a partir de seu ato, causa danos diretamente a honra e a dignidade da pessoa agredida. Possibilitando até perdas e danos, como ser demitido pelo empregador por justa causa (CLT, art. 482, “b”, “j”). Por mais que o empregador demita o assediante, mesmo assim ainda existe a responsabilidade pelo dano moral sofrido pela vítima.

De acordo com Alkimin (2019, p. 41):

O sofrimento psicológico imposto ao trabalhador: É um assunto que se universalizou no mundo pós-moderno, onde se conquistou a liberdade individual e de trabalho e demais direitos inerentes à dignidade humana. Todavia, por meio da implantação de novas ideologias de produção e organização do trabalho, votadas para a produtividade e competitividade, exigindo do trabalhador empenho, dedicação, capacitação e, ao mesmo tempo, gerando um clima de insegurança quanto a manutenção do emprego e medidas de flexibilização, além de propiciar a gestão sob pressão para se atingir a todo o custo a lucratividade e qualidade, leva a degradação do ambiente de trabalho e cria um ambiente propenso a violência moral (ALKIMIN, 2009 apud ROMERO, FERREIRA, 2019, p.252).

Portanto, trata-se de assédio contra o superior, a equipe de trabalho não reconhece capacidade deste, tendo em vista que esse tipo de assédio, o comportamento parte do empregado contra o seu superior na hierarquia da divisão do trabalho.

O assédio descendente, por outro lado, é quando parte do superior na hierarquia da divisão do trabalho, em desfavor ao subordinado. Hirigoyen (2010, p. 112) alude que o assédio descendente é o assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa; e o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto.

O Assédio Descendente pode ter dois motivos: pode ser praticado por abuso de poder, no qual o superior hierárquico usando do poder que o cargo lhe confere pratica ato lesivo a honra e boa fama do empregado; ou o pratica como estratégia para que o empregado peça demissão. Uma pesquisa realizada em 2021, pela consultoria ICTS Protiviti, empresa que presta serviços por meio de plataformas de atendimento, para tratamento de denúncias em empresas, demonstrou que no primeiro semestre de 2021, os relatos de abuso moral e sexual registram a marca de 31 mil denúncias. Do total apurado, 91,8% são denúncias qualificadas para apuração. Esse número, que envolve 347 empresas, representa quase o triplo de casos de 2019 e de 2020, que alcançaram a marca de 12.349 e 12.529, respectivamente, sendo os anos com o maior número de registros. Em 2016, esse volume representava 4.367 denúncias (LEGIS, 2021).

O Código Civil de 2002 traduz a definição legal da responsabilidade civil que compreende na obrigação de recompensar a vítima que sofreu o dano, tendo como resultado sancionatório a indenização, seja por dano material ou moral.

Tais números demonstram o quanto são degradantes as situações de assédio moral, o que pode ser demonstrado por Silva (2020).

Como compreender que uma pessoa que investiu tanto em seu trabalho se veja subitamente posta de lado, que não lhe deem mais trabalho, que a isolem, que a humilhem?!? Não é porque ela deixou de ser competente ou porque de algum jeito agiu errado, pois isso poderia ser esclarecido e justificaria uma dispensa. Não, no mais das vezes, é porque ela teve o azar de não ter feito as alianças sociopolíticas corretas ou a boa rede de relacionamentos, ou porque é diferente, ou então porque suas qualidades profissionais a tornam ameaçadora para alguém. Dentro de uma lógica sadia, este funcionamento é absurdo. Existe uma perversão do trabalho, no sentido de que se perdeu de vista a finalidade do trabalho, para reter exclusivamente a luta pelo poder (HIRIGOYEN, 2005 apud SILVA, 2020, p. 112).

Devido a um ambiente de trabalho com uma hostil competitividade que existe no mercado entre as próprias corporações empresariais, tem-se a necessidade de impor determinadas metas a equipe, o que pode trazer consequências na convivência das relações entre toda a equipe de trabalho, com ameaças a perda de emprego dos funcionários subalternos.



O artigo 186 e 187 do CC/20028 trazem o conceito de ato ilícito, esclarecendo que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes.

O conceito de responsabilidade civil pode ser encontrado no artigo 927 do Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

No dia 13 de julho de 2017 ratificou-se a lei Nº 13.467/2017II, por nome de Reforma Trabalhista. Passando a vigorar no dia 13 de novembro de 2017, sendo referência para fixação de indenização que será paga para a vítima na relação de trabalho. Modificou deste modo, os artigos do Decreto-lei nº 5.452/12, a Consolidação das leis do Trabalho, estabelecendo o valor da reparação do dano, a partir da gravidade da violência tendo de referência de cálculo o salário da vítima.

É possível também extrair do Código Civil, no seu artigo 186 esses elementos: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

A figura do assédio moral se apresenta de várias formas e algumas de suas modalidades foram elencadas, numa cartilha desenvolvida pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST:

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe; Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. Por sua vez a cartilha ainda explana que o assédio moral se manifesta de três modos distintos, são os tipos: Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies: - Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo. - Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo. - Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível

de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis. Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento Tribunal Superior do Trabalho – TST, 2018).

Portanto, torna-se nítido que o assédio moral produz inúmeros danos a vítima, devido ao sofrimento psicológico, ferindo sua personalidade, ocasionando danos físicos e psicológicos. Uma exigência fundamental da responsabilidade civil se trata do nexo causal existente entre fato ilícito e o dano causado.

### 3 AS EXTENÇÕES PATÓLOGICAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal defende em seus artigos a proteção à dignidade da pessoa humana, priorizando o respeito à sua dignidade, vedando qualquer situação que viole direitos fundamentais, o que pode ser verificado na Constituição Federal no seu artigo 1º e incisos III e IV que diz:

Art. 1º-A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 1988)

O ato do assédio moral fere o princípio da dignidade humana, por conta do desrespeito e a violência no ambiente de trabalho, gerando sérios riscos à saúde física e psicológica, bem como, afetando a dignidade humana, de acordo está expresso na Constituição Federal e na doutrina.

Os estudos acerca desse fenômeno nas relações de trabalho iniciaram-se a partir das investigações difundidas por Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do trabalho, sendo o pioneiro a descrever as consequências do denominado assédio moral na esfera da neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente do trabalho.

Heinz Leymann psicólogo alemão-sueco que foi pioneiro nos estudos sobre assédio moral a partir da década de 80, elaborou o LIPT (Índice Leymann de Terrorização Psicológica), em que elencou 45 perguntas que servem para medir ou verificar o nível de exposição a situações hostis a que eram submetidos os empregados (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

Onde vai destacar que o assédio no trabalho é qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobremaneira, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos. Tal situação

tem como conseqüências imediatas lesar a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica do agredido. Este, muitas vezes, vê a degradação do ambiente laboral e seu emprego ser colocado em perigo. Detalhando quem é visado e quem é o autor da agressão, a autora caminha para as diversas formas de impedimento de reação, que incluem: a recusa de comunicação direta, a desqualificação, o descrédito, o isolamento.

Desde o dia 1º de janeiro de 2022, a síndrome de Burnout , foi incorporada à lista das doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a mesma define como doença ocupacional os problemas de saúde contraídos pelo trabalhador após ficar exposto a fatores de risco decorrentes da sua atividade laboral, que afetam a sua saúde física e mental. A síndrome pode ser agravada pelas condições de trabalho da atualidade, com o aumento da pressão por resultados.

Desacadeando outras doenças psicológicas, como a Ansiedade, Depressão, Estresse, Pânico, Distúrbios psicossomáticos, causando além de conseqüências psíquicas, despertando conseqüências físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudicando assim o ambiente de trabalho, diminuindo o seu desempenho profissional e adquirindo o adoecimento físico e mental.

Os danos dessa prática, são em alguns casos mais graves podendo ocasionar diversos transtornos, bem como:

Danos à integridade psíquica e física como um todo, sentimento de inutilidade, transtorno de estresse pós-traumático, cefaleias agudas, dores generalizadas, sensação de mal-estar, palpitações, taquicardias, sensação de pressão no peito, falta de ar, tremores, crises de choro, fadiga crônica, insônia ou sonolência excessiva, depressão, apatia, angústia, melancolia, raiva, ansiedade generalizada, transtorno de personalidade, sensação de opressão, inquietação, desconfiança sem fundamento real, nervosismo, dores abdominais, diminuição da libido, sede de vingança, irritabilidade, impaciência, aumento de pressão arterial, problemas hormonais, problemas de memória, confusão mental, pesadelos relacionados ao trabalho, distúrbios digestivos, problemas de pele com alergias, problemas musculoesqueléticos, coceiras, tiques nervosos, agorafobia, consumo de drogas, consumo de álcool, hipertensão arterial, medo, descontrole emocional, mania de perseguição, sentimento de culpa, fobias, isolamento social, problemas nas relações familiares, dificuldade de interagir em equipe, competição exagerada, tristeza, síndrome de burnout, síndrome do pânico, absteísmo, baixa autoestima, atitudes agressivas, falta de ar, suores, ideação suicida, tentativa de suicídio. (CANDIDO 2011, p. 73).

Diante o exposto, nota-se a grau de relevância e a necessidade fundamental da importância da existência do dano para a vítima. Desse modo, o dano previsto no artigo 186 do Código Civil, é aquele que a ação do agressor prejudica a vítima, desrespeitando a legislação.

Segundo Diniz (2011, p. 80) “o dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.

Diante do exposto conclui-se que sequelas podem vir a caracterizar efeitos do assédio. a integridade física abalada, o fator psicológico, doenças psicossociais, alterando a percepção que o indivíduo tem, ocasiona dificuldades no tocante a sua personalidade a partir de uma identidade. Neste sentido: Uma autoestima elevada – o sentimento de valor pessoal – é positiva. Pessoas que se sentem bem em relação a si mesmas (que concordam com as declarações de autoafirmação nos questionários) têm menos noites insones, sucumbem com menos facilidade às pressões para se conformarem, têm menos probabilidade de usar drogas, são mais persistentes em tarefas difíceis e em geral mais felizes (BROCKNER & HULTON, 1978; BROWN, 1991 apud SILVA, 2020, p. 454, grifo do autor).

Pessoas com baixa autoestima não se veem necessariamente como destituídas de valor ou inúteis, mas carecem de boas coisas para dizer a respeito de si mesmas. Essa baixa autoestima impõe um ônus. Com bastante frequência, a infelicidade e o desespero coexistem com a baixa autoestima. Pessoas que sentem que estão aquém de suas esperanças são vulneráveis à depressão. Pessoas com autoimagem aquém do que pensam que deveriam ser se tornam vulneráveis à ansiedade (SILVA, 2020, p. 454).

Pode-se concluir que entre a inclusão do dano extrapatrimonial na CLT, juntamente com a indicação de parâmetros da causa ao apreciar um pedido de indenização por dano moral, considerando o sofrimento ou da humilhação, possibilidade de superação física ou psicológica e da situação social e econômica das partes, previsões estas constantes no artigo 223-G, conclui-se que o instituto do dano extrapatrimonial, só veio a contribuir de forma positiva no ordenamento jurídico, visando a reparação devida dos casos de assédio moral no âmbito trabalhista.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que espera-se do ambiente de trabalho são relações entre patrão e empregado que sejam agradáveis, e entre colegas de serviço busca-se um ambiente que proporcione um local de harmonia para trabalhar, respeitando a heterogeneidade dos perfis do mercado de trabalho, evitando situações que causem assédio.

Diante o que foi abordado, nota-se que o assédio moral é algo que está na realidade cotidiana de empresas de grande e pequeno porte, bem como de instituições públicas,

levando em consideração, principalmente no que se refere ao relacionamento entre os funcionários, gerado pelo assédio moral que ocorreu.

Na existência de assédio moral sofrido pelas vítimas, percebe-se que direitos destas como indivíduo de direitos, estão sendo infringidos, e consequências físicas e psicológicas com grande impacto nas vitima.

Evidencia-se a demanda existente no mundo do trabalho de atitudes e circunstâncias que devem ser veementemente punidas. Os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais não é unicamente o aparelho de repressão ao assediador. Necessitando da representação politico-sócio-econômica das classes que mais sofrem por tal atitude, decorrente do assédio moral, onde nota-se uma predominância de vítimas mulheres e os LGBTQI+.

Em uma sociedade tendo por lema e cultural a liberdade, igualdade e fraternidade, a prática do assédio moral, não era um problema. Contudo vivemos em uma sociedade que tem por base uma criação historicamente marcada por uma forte exploração da mão de obra escravista e patriarcal, conjugada a uma valorização exacerbada do espírito de competitividade, onde vencer financeiramente tem mais relevância social, do que uma atitude de generosidade, a partir dessa ética moral do individualismo e do egoísmo, casos de assédio moral continuará a acontecer na sociedade capitalista.

## REFERÊNCIAS

ALBINO, J. C. A., CATTABRIGA, C. L., REZENDE, O., & NEIVA, R. C. S. (2011). **Sujeitos estrategistas, suas escolhas, decisões e estratégias**. In XXXV Encontro da Anpad. . Rio De Janeiro, RJ

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Código civil: lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Brasília: Senado Federal, Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3Digo%20Civil%20202%20ed.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei nº 4.742/2001**, assédio moral: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio

Moral Disponível em:<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral: acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, volume 7: responsabilidade civil. 25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FASANELLA, A. N. **Síndrome de burnout já é classificada como doença ocupacional** <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em 21 de Março de 2023.

FEIJÓ, C. **Assédio moral na justiça do trabalho tribunal superior do trabalho**. Assessoria de comunicação social. Rio de Janeiro, 2011.

HIRIGOYEN, Marie France **A violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LEGIS Compliance. **Triplica o número de assédio moral e sexual no primeiro semestre** deste ano, aponta ICTS Protiviti. 2021. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-enoticias/3337-triplica-o-numero-de-assedio-moral-e-sexual-no-primeiro-semester-deste-ano-apontaicts-protiviti>.

MELO, Nehemias Domingos de. **Por uma nova teoria da reparação por danos morais**. Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo – IASP, v. 8, n. 15 (jan./jun.2005), p. 50.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%2020ed.pdf> . Acesso em: 14 mar. 2023.

PETERS, G. (2013). **Habitus, reflexividade e neo-objetivismo na teoria da prática de Pierre Bourdieu**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 28(83), 47-71. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/DVWhYRHDxhgN3yz49tVHTKz/?format=pdf&lang=pt>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais** Revista LTr. 2. ed. São Paulo, 2016. 76 \_\_\_\_\_. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-narelacao-de-emprego>. Acesso em: 18 fev. 2018.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, José Ricardo da. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Edição do Kindle. 2020. (eBook Kindle)

SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho**. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB. (Org.). 23ª ed. Paraíba: UFPB, 2014.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. Disponível em: <https://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaracInterv2015.pdf>. Acesso em 05 de junho de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-lanca-cartilha-e-videos-sobre-assediomoral?inheritRedirect=true>. Acesso em 26 de março de 2022. 4 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-azdda598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 26 de março de 2023.