

PERÍCIA JUDICIAL DE AVALIAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE OU CONCAUSALIDADE ENTRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O DANO PSICOLÓGICO

JUDICIAL EXPERTISE TO ASSESS THE CAUSAL NEXUS OR CO-CAUSALITY BETWEEN WORKPLACE BULLYING AND PSYCHOLOGICAL HARM

Romilda Guiland¹

Fernanda Pereira Labiak²

Cristiano Cavalcanti Lopes³

RESUMO: No contexto das dinâmicas laborais contemporâneas, a questão do assédio moral no ambiente de trabalho tem emergido como uma preocupação de considerável relevância. À vista disso, este estudo tem como objetivo analisar o entrelaçamento entre o assédio moral no contexto profissional e a perícia judicial de avaliação do nexo de causalidade ou concausalidade entre o ato e o dano psicológico. Para tanto, foi feita uma pesquisa documental, exploratória e descritiva, de natureza qualitativa, com dados secundários de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho. Foi encontrado 31 acórdãos publicados no período 01/01/2023 à 28/08/2023, utilizando os descritores de busca assédio moral, perícia, nexo causal e/ou concausal. Pondera-se, a partir dos achados, que a avaliação psicológica desempenha um papel crucial na perícia judicial de casos de assédio moral no trabalho, fornecendo uma abordagem científica para estabelecer o nexo de causalidade e/ou concausalidade entre o ato e o dano psicológico, proporcionando subsídios necessários para a decisão judicial.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Perícia judicial. Nexo causal. Nexo concausal. Avaliação psicológica.

ABSTRACT: In the context of contemporary labor dynamics, the issue of moral harassment in the workplace has emerged as a concern of considerable relevance. In view of this, this study aims to analyze the interweaving between moral harassment in the professional context and the judicial expertise of assessing the causal nexus or co-causality between the act and the psychological damage. For that, a documental, exploratory and descriptive research, of a qualitative nature, was carried out with secondary data from judgments of the Superior Labor Court. 31 judgments published in the period 01/01/2023 to 08/28/2023 were found, using the search descriptors moral harassment, expertise, causal and/or concausal nexus. It is considered, based on the findings, that psychological assessment plays a crucial role in the judicial expertise of cases of workplace moral harassment, providing a scientific approach to establish the causal nexus and/or co-causality between the act and the psychological harm, providing necessary subsidies for the judicial decision.

Keywords: Bullying at work. Judicial expertise. Causal nexus. Concausal nexus. Psychological assessment.

¹Pós-doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutora em Processos Psicossociais e de Saúde no Trabalho e nas Organizações pela UFSC. Mestre em Psicologia Clínica pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Especialista em Psicologia Clínica pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Psicóloga pela UNISINOS. Psicóloga no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

²Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Educação pela UFSC. MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Graduada em Psicologia (licenciatura, bacharelado e formação de psicóloga) pela UFU. Professora no ensino superior. Pesquisadora na área de Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo. Conselheira no Conselho Estadual dos Direitos da Mulher (CEDIM/SC). Colaboradora na Comissão Especial de Psicologia, Justiça e Segurança Pública do Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina (CEPJUSP/CRP-12).

³Especialista em Perícia Psicológica pelo Instituto de Pós-graduação & Graduação (IPOG). Psicólogo pelo Instituto de Ensino Superior de Brasília (IESB).

INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo das relações laborais, o fenômeno do assédio moral emerge como uma questão de grande relevância e complexidade. O ambiente de trabalho, que por muito tempo foi considerado apenas como o espaço para a realização de atividades profissionais, evoluiu para um cenário intrincado onde as dinâmicas interpessoais e psicossociais desempenham um papel fundamental. O assédio moral, caracterizado pela exposição contínua e deliberada de indivíduos a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras no contexto profissional, surge como uma problemática que transcende os limites das organizações, impactando não somente a saúde e bem-estar dos indivíduos, mas também a eficiência e a ética do ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho é uma violência psicológica, e é entendido por uma conduta abusiva que se manifesta principalmente por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física ou psicológica de um indivíduo. A natureza prejudicial dessas ações tem potencial para colocar em risco a posição de emprego da vítima ou degradar o ambiente de trabalho. A compreensão do assédio moral ressalta a importância de considerar não apenas as ações isoladas, mas também o impacto acumulativo e a dinâmica de poder envolvida (CAMPOS et al., 2022; HIRIGOYEN, 2000).

474

A crescente conscientização acerca dos impactos adversos que esse fenômeno pode causar tanto aos indivíduos quanto às organizações de trabalho tem estimulado um aprofundamento das investigações científicas nessa área. Entre os diversos desdobramentos do assédio moral, a relação com a perícia judicial e a análise do nexo de causalidade e concausalidade com o adoecimento mental assumem um papel crítico devido as subjetividades envolvidas. A compreensão das implicações legais, psicossociais e organizacionais do assédio moral torna-se essencial para abordar de maneira abrangente a complexidade da perícia judicial.

No contexto brasileiro, as regulamentações referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho operam em âmbito estadual, embora nem todos os estados federativos possuam legislações específicas sobre o tema. Vale ressaltar, entretanto, que a Constituição Federal Brasileira de 1988 exerce um impacto significativo no âmbito das decisões judiciais relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho, devido estabelecer a valorização e a proteção do trabalho como direitos e garantias fundamentais (BRASIL, 1988). A

Constituição Federal Brasileira vigente fornece um alicerce jurídico para que os tribunais considerem a relevância da preservação da integridade psicológica e física dos trabalhadores. As diretrizes abrangentes delineadas na Constituição Federal vigente, juntamente com qualquer legislação estadual existente, moldam a interpretação legal dos casos de assédio moral, permitindo que os magistrados avaliem não apenas os aspectos individuais das ações, mas também sua conformidade com os princípios mais amplos de dignidade, igualdade e respeito no local de trabalho.

O Código Civil Brasileiro encontra-se respaldado na Constituição Federal Brasileira de 1988, e estabelece a responsabilidade civil por atos ilícitos que causem prejuízos a terceiros, e isso se estende às situações de assédio moral. As normas civis fornecem o arcabouço legal para que as vítimas busquem reparação diante dos danos físicos ou psicológicos resultantes do assédio moral, alinhando-se assim ao princípio constitucional de proteção à dignidade e integridade dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Há, portanto, necessidade de comprovar a relação entre o ato e o dano, ou seja, não basta que o agente cometa um ato ilícito contra outrem. Isso não é suficiente para determinar responsabilidade civil, pois uma conduta antijurídica por si só não acarreta a obrigação de compensação. Além disso, a existência de dano é um componente essencial do dever de indenizar, pois uma ação ilícita só gera essa obrigação se resultar em danos tangíveis. Em situações complexas com múltiplas causas, também deve-se considerar a concausalidade, em que o ato em si não é a causa primária do dano, mas contribui para sua manifestação ou agravamento (STOCO, 2004).

Acerca do dano moral, as disposições dos artigos 186 e 927 do Código Civil brasileiro estabelecem a obrigação de reparar àquele que, por meio de sua conduta ilícita, cause dano a outrem. Isso reflete a adoção da teoria da responsabilidade civil subjetiva, a qual, além da constatação do dano e do nexos causal, exige a demonstração da conduta culposa ou dolosa do agente no evento danoso. Na seara trabalhista, a responsabilidade civil do empregador em relação à compensação por dano moral decorrente das relações de trabalho também se fundamenta, em regra, na teoria subjetiva, ancorada na culpabilidade do agente, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil brasileiro (BRASIL, 2002).

O estabelecimento do nexos causal de acordo com Schilling (1984) envolve as seguintes classificações: Grupo I: doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, *strictu sensu*, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional.

Grupo II: doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário exemplificadas pelas doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais, e para as quais, onexo causal é de natureza eminentemente epidemiológica. Grupo III: doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões. O trabalho só é causa de adoecimento no grupo I, sendo concausa nas classificações descritas nos grupos II e III.

Ao identificar a transgressão de seus direitos, o trabalhador se encontra no direito de iniciar um processo de reparação e de interromper os atos que estejam ensejando em danos (físicos e/ou psicológicos) em sua vida pessoal e profissional. Para defender seus direitos, ele pode recorrer à justiça civil, independente do seu cargo ou função, e de estar no serviço público ou na iniciativa privada. Em paralelo, não se pode perder de vista que o assédio moral é uma violência psicológica, na qual a vítima também possui a prerrogativa de buscar a responsabilização penal do autor de violência. Para as vítimas do gênero feminino, há legislação específica (Lei brasileira 14.132/2021) para a criminalização da violência psicológica independente do contexto que ela ocorrer.

O trâmite da litigância referente ao assédio moral no trabalho se inicia na primeira instância do Poder Judiciário, nos Tribunais Regionais do Trabalho, e pode, em virtude dos recursos interpostos, escalar até o Supremo Tribunal Federal, caso haja identificação de alguma violação à Constituição Federal Brasileira de 1988. Contudo, muitos dos pedidos indenizatórios feitos por trabalhadores junto ao poder judiciário trabalhista têm sido negados por falta de evidências donexo causal ou concausal do ato e o dano (ZAMARCHI et al., 2021).

No âmbito dos danos à saúde mental, a perícia judicial desempenha um papel fundamental na avaliação do nexo causal ou concausal em casos de assédio moral no trabalho. Por meio das análises técnicas e imparciais, a perícia psicológica pode determinar se as ações ou condições no ambiente de trabalho contribuíram significativamente para a ocorrência do dano psicológico. A perícia psicológica tende a considerar fatores como a frequência e a intensidade das situações de assédio moral, o contexto organizacional e as características individuais do trabalhador. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo

analisar o entrelaçamento entre o assédio moral no contexto profissional e a perícia judicial de avaliação do nexos de causalidade ou concausalidade entre o ato e o dano psicológico.

MÉTODOS

Foi realizada uma pesquisa documental, exploratória e descritiva, de natureza qualitativa, com dados secundários de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho. O acórdão refere-se ao julgamento proferido pelos tribunais, mas que contém apenas alguns dados sobre os principais pontos de discussão, como a data, o gênero dos envolvidos no processo, o resumo do pleito e a conclusão a que se chegou (NERY JUNIOR, 2006).

Os procedimentos de coleta de dados empregados foram os seguintes: a) acesso ao site *tst.jus.br* e, posteriormente, selecionado os buscadores: *pesquisa de jurisprudência e acórdãos*; b) os descritores utilizados na busca foram “assédio moral”, perícia, nexos causal e/ou concausa; d) os filtros utilizados para restringir os resultados foram a data de início e de término da publicação (01/01/2023 à 28/08/2023) e o assunto (Direito do Trabalho); e) a seleção dos acórdãos se deu mediante uma leitura acurada, assegurando que abordassem de maneira adequada a temática em estudo; f) foram desconsiderados os acórdãos que não contemplavam perícia de avaliação do nexos de causalidade ou concausa mediante situação de assédio moral no trabalho e a alegação de adoecimento.

Os procedimentos de análise dos dados referiram-se: a) as informações que se repetiam nos acórdãos selecionados, foram transformadas em categorias de acordo com Bardin (2010), como: o ano de conclusão ou julgamento do processo; o tipo de doença ocupacional que o requerente expôs e que está relacionada ao assédio moral; as atitudes do suposto réu e que foram consideradas como assédio; o gênero da vítima; o tipo de empresa envolvida no processo; o gênero da(s) pessoa(s) acusada(s) de cometer o assédio contra o requerente; a área de atuação do profissional que realizou a perícia; a conclusão que se chegou, ou seja, se foi considerado procedente, se houve nexos causal entre o adoecimento mental e o assédio moral no trabalho; b) os dados foram analisados sob o enfoque da técnica da Análise de Conteúdo de Bardin (2010).

Embora o estudo tenha sido realizado com dados secundários (com dados públicos), foram respeitadas as orientações que estão expostas na Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466, de 2012, que versa sobre o respeito pela dignidade humana e pela especial

proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos. Para tanto, os dados que poderiam identificar o requerente (trabalhador) ou o requerido (chefia/empresa) como o número do processo foram suprimidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos procedimentos adotados para a coleta de dados, 31 acórdãos foram encontrados. Destes, 7 foram utilizados neste estudo para a análise, devido conter os conteúdos necessários para atingir o objetivo proposto. Os dados extraídos dos autos, conforme apresentado na Tabela 1, mostram que houve uma prevalência do tipo de assédio moral vertical descendente, que é aquele realizado por quem tem maior posição hierárquica, ou seja, o superior hierárquico assedia moralmente o colaborador de menor posição. No estudo de Pooli e Monteiro (2018), os resultados evidenciaram que 75% dos participantes indicaram o superior hierárquico como autor de violência.

O assédio moral praticado por um superior hierárquico pode gerar consequências muito mais graves sobre a saúde do trabalhador do que as outras formas de assédio, como a horizontal, considerando que, neste caso, a suposta vítima pode ter mais dificuldade para achar uma solução para o problema. Esta forma é considerada a mais recorrente nas organizações, que pode estar associada à característica de subordinação do contrato de trabalho, que determina a relação desigual a que o trabalhador se encontra submetido (HIRIGOYEN, 2002).

Tabela 1. Síntese das informações retiradas das decisões judiciais

Número de autos	Doença ocupacional reclamada	Tipo assédio	Gênero reclamante	Empresa trabalha reclamante e o assediador	Gênero o assediador	Tipo de Perito
1	Burnout	Moral vertical	F	Lojas/comércio	M	Psiquiatra e ortopedista
2	Burnout	Moral vertical	M	Instituição financeira pública	M	Médico
3	Transtorno Depressivo	Moral vertical	M	Instituição financeira privada	-	Médico
4	Transtorno depressivo	Moral	M	Farmacêutica	-	Médico
5	Burnout	Moral vertical	M	Serviço de apoio às micro e pequenas empresas	M	Médico
6	Transtorno Humor	deMoral vertical	F	Farmacêutica	F	Médico

7	Burnout Transtorno Bipolarvertical	eMoral	F	Empresa Construção Civil	deM	Médico
---	---------------------------------------	--------	---	-----------------------------	-----	--------

Fonte: elaborada pelos autores.

Na Tabela 1 pode ser visualizado que os acusados de praticar assédio moral no trabalho foram tanto homens quanto mulheres. Pondera-se, nesse sentido, que qualquer gênero pode praticar assédio moral, pois esta conduta agressiva não é exclusiva de um gênero ou de outro. O estudo de Figueiredo et al. (2020) evidenciou que não há preponderância de gênero entre os agressores para esta conduta violenta no contexto de trabalho. O que se mostrou relevante compreender são as dinâmicas subjacentes que levam ao assédio moral, como gestão de pessoas rígidas, dinâmicas de poder, dinâmicas sociais e ambiente de trabalho.

Em dois acórdãos, não foram identificados o gênero dos autores de assédio moral porque no polo da ação constava somente a empresa (Tabela 1). Tanto o autor de assédio moral quanto a organização de trabalho podem ser incluídas no polo da ação civil na seara do trabalho. O autor de assédio moral pode ser responsabilizado civil e criminalmente porque este tipo de conduta é uma violência psicológica, que pode ocasionar em danos de ordem física, psicológica e econômica. A responsabilização da organização de trabalho na ação legal pode ser justificada pelo fato de que ela detém responsabilidades legais sobre o ambiente de trabalho e as condições laborais. Ainda, em alguns casos, o assédio moral ocorre devido a falhas sistêmicas, cultura organizacional negativa ou falta de ações efetivas por parte da gestão para lidar com tais problemas. Assim, é possível argumentar que a organização de trabalho não apenas tolerou o assédio moral, mas também pode ter contribuído para sua ocorrência (CAMPOS et al., 2022; CRUZ et al., 2022).

Embora o foco neste estudo não esteja relacionado às consequências do assédio moral para as organizações de trabalho, cabe ressaltar que a ocorrência dessa forma de violência pode acarretar diversas decorrências negativas para as organizações. Algumas delas incluem:

a) Ambiente tóxico: o assédio moral cria um clima organizacional negativo, gerando um ambiente de trabalho hostil e desmotivador para todos os colaboradores.

c) Baixo desempenho: colaboradores que sofrem assédio moral podem apresentar queda no desempenho, concentração reduzida e diminuição da produtividade devido ao estresse e à ansiedade.

c) Alta rotatividade: a ocorrência de assédio moral pode levar a uma maior rotatividade de funcionários, pois as vítimas podem optar por sair da empresa em busca de um ambiente mais saudável.

d) Danos à reputação: casos de assédio moral podem se tornar públicos, prejudicando a imagem da empresa perante clientes, parceiros de negócios e até potenciais colaboradores.

e) Aumento do absenteísmo: colaboradores que sofrem assédio moral podem faltar mais ao trabalho devido a problemas de saúde relacionados ao estresse, impactando a continuidade das operações.

f) Custos legais e financeiros: processos judiciais resultantes de casos de assédio moral podem acarretar custos legais significativos e possíveis indenizações às vítimas.

g) Baixa moral⁴ e engajamento: a percepção de que a organização de trabalho não trata adequadamente o assédio moral pode resultar em baixa moral entre os funcionários e diminuição do engajamento.

h) Impacto na criatividade e inovação: um ambiente onde o assédio moral ocorre tende a sufocar a criatividade e inibir a contribuição inovadora dos funcionários.

i) Dificuldades de recrutamento: a reputação da empresa afetada por casos de assédio moral pode tornar a atração de talentos mais desafiadora.

Os tipos de empresas envolvidas nas decisões judiciais sobre assédio moral no trabalho (Tabela 1), abarca diferentes nichos, como instituição financeira (bancos), instituição farmacêutica, empresa de comércio e varejo, empresa de construção civil e instituição que ofertam serviço público. Este resultado evidencia que o assédio moral no trabalho pode ocorrer em qualquer organização de trabalho, já que são fatores como a cultura organizacional, o ambiente de trabalho, a gestão de pessoas rígida e a dinâmica de poder, que podem influenciar a ocorrência desse comportamento prejudicial (CAMPOS et al., 2022).

Estudos brasileiros (ANDRADE; ASSIS, 2018; CAMPOS et al., 2022) apontam que o assédio moral pode ocorrer em qualquer profissão e ambiente de trabalho. No entanto, a prevalência de assédio moral no trabalho pode variar entre diferentes profissões. Isso porque algumas áreas, como setores altamente competitivos, de alta pressão ou que envolvem gestão de pessoas rígidas, podem ter uma maior propensão ao assédio moral.

⁴ A moral representa um indicador situacional que indica o nível de autoaprovação do colaborador em termos de seu desempenho tanto profissional quanto pessoal. Dessa forma, é importante que o gestor esteja atento à moral do colaborador, uma vez que a falta de confiança em suas próprias habilidades e desempenho pode resultar em insatisfação, o que, por sua vez, exercerá um efeito direto sobre os desempenhos alcançados pela organização.

A compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho também é moldada pelas relações de gênero. Nesse contexto, é essencial examinar as dinâmicas e os resultados que essas relações produzem na esfera pessoal e profissional, tanto para homens quanto para mulheres. Existem indícios de que as experiências de violência no trabalho não são idênticas para ambos os gêneros, o que reforça a necessidade de adotar abordagens diferenciadas para abordar o assédio moral, levando em consideração a variável de gênero (CAMPOS et al., 2022; LABIAK et al., 2022). Neste estudo, foram contabilizadas três ações na justiça com mulheres e quatro com homens. É importante salientar que existem algumas diferenças que podem ser observadas nas experiências de assédio moral no trabalho entre homens e mulheres, nas quais, destaca-se:

a) Natureza do assédio: o assédio moral pode variar em termos de forma e conteúdo quando acontece com homens ou com mulheres. Uma mulher, por exemplo, pode enfrentar assédio moral relacionado à sua aparência física e estereótipos de gênero, como comentários depreciativos sobre sua roupa, peso, idade etc., e/ou piadas ou insinuações sexistas inadequadas que a façam sentir desconfortável e desvalorizada. Um homem, por outro lado, pode enfrentar assédio moral que questiona a sua masculinidade ou que se baseia em pressupostos sobre o que é ser homem, fragilizando-o por não se encaixar em estereótipos considerados de virilidade (ANDRADE; ASSIS, 2018; CAMPOS et al., 2022; LABIAK et al., 2022).

b) Estereótipos sociais: as normas sociais em torno do gênero podem afetar a percepção e a validação das experiências de assédio moral. As mulheres podem ter suas queixas minimizadas ou desacreditadas devido a estereótipos de fragilidade, enquanto os homens podem enfrentar resistência ao relatar assédio moral devido as expectativas de que eles devam ser fortes e inabaláveis. Apesar de tanto as mulheres quanto os homens experienciarem assédio moral no trabalho, elas tendem a subestimar a gravidade do problema. Isso pode ser atribuído, em grande parte, ao contexto histórico e cultural em que a violência contra as mulheres tem sido sistematicamente arraigada na sociedade. Como resultado desse cenário, é comum que as mulheres sintam vergonha de admitir que estão enfrentando assédio moral e/ou sexual, temam que isso prejudique suas trajetórias profissionais, experimentem sentimento de impotência e desamparo, bem como apresentem falta de confiança tanto nos procedimentos internos das organizações de trabalho quanto no sistema de justiça (LABIAK, 2023; LABIAK et al., 2022).

Na literatura é possível notar que a abordagem do assédio moral e a influência da variável gênero levaram à indagação sobre quem é mais suscetível à essa forma de violência psicológica, homens ou mulheres? Diversos autores (ANDRADE; ASSIS, 2018; CAMPOS et al., 2022; HIRIGOYEN, 2002; LABIAK et al., 2022; LEYMANN, 1996; SEMAT, 2000) apontam para a existência de uma clivagem de gênero no contexto do assédio moral no ambiente de trabalho, e ponderam que a incidência é mais alta para um grupo do que para outro – mulheres são mais acometidas por violências no contexto laboral. No estudo de Hirigoyen (2002) é ponderado que a maioria dos homens mencionaram ser alvo de assédio moral aproximadamente uma vez por semana, ao passo que as mulheres relataram experiências de assédio moral praticamente todos os dias. No caso das mulheres, o assédio sexual, muitas vezes, é somado à esta equação.

O ambiente de trabalho pode influenciar significativamente a ocorrência de assédio moral, incluindo as diferenças na frequência e na natureza desta conduta com homens e com mulheres. Isto é, a cultura organizacional pode promover ou inibir o assédio moral, pois ambientes onde a competição é incentivada, a comunicação e o respeito mútuo são fracos tendem a ter maiores incidências desta conduta violenta. Ambientes laborais, nos quais a gestão de pessoas é rígida e autoritária, podem facilitar o assédio moral, devido ao abuso de poder por parte de superiores. E, ambientes onde os estereótipos de gênero são perpetuados podem ser mais propensos ao assédio moral. Nesse sentido, cabe destacar que as estatísticas são elevadas no âmbito da contabilização de processos na seara civil - trabalhista, ou seja, em 2021 foram registrados mais de 52 mil processos motivados por assédio moral no país (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

Segundo o levantamento do Vagas.com, 52% dos trabalhadores já sofreram algum tipo de assédio moral nas empresas. Destes, 87,5% não denunciaram o ocorrido, sendo as principais razões: o medo de perder o emprego (39,4%); receio de represálias (31,6%); vergonha (11%); e medo de, apesar de ser a vítima, ser considerado o culpado (8,2%) (VALENTE, 2022). Diante de percentuais alarmantes, é importante refletir sobre o adoecimento mental relacionado a esta conduta violenta. Conforme pondera Ahumada et al. (2021), estar exposto ao assédio moral no trabalho aumenta o risco de apresentar problemas de saúde mental.

As manifestações de violência, incluindo o assédio moral, podem impactar um indivíduo de maneira danosa nos âmbitos físico, psicológico e emocional. As violências

podem incluir a ameaça real ou extrema de danos físicos ou psicológicos ou a retenção de recursos materiais ou relacionais essenciais para o desenvolvimento biopsicossocial saudável. E, portanto, podem causar deterioração de funções psicológicas e suas expressões comportamentais, alterando o equilíbrio emocional, a autonomia e a capacidade de controlar a incidência de sintomas de transtornos mentais e de comportamento. Em outras palavras, as violências podem causar dano psicológico (LABIAK; CRUZ, 2023). Uma vez que ocorre o dano psicológico, os transtornos mentais e de comportamento podem se manifestar.

A comprovação do dano psicológico decorrente de situações de violência reside na estabelecida correlação entre a exposição à violência e o subsequente surgimento de transtornos mentais e de comportamento. A análise criteriosa das manifestações de violência sofridas por um indivíduo, juntamente com a observação dos sintomas e padrões comportamentais apresentados após esses eventos, permite identificar associações significativas. A presença consistente de transtornos mentais, como ansiedade, depressão, transtorno de estresse pós-traumático, entre outros, após experiências de violência, reforça a evidência de que o dano psicológico foi desencadeado. Essa relação entre a ocorrência de violência e a manifestação subsequente de transtornos mentais fornece um alicerce crucial para a avaliação do dano psicológico, contribuindo para uma compreensão mais precisa dos efeitos adversos das situações violentas sobre a saúde mental dos indivíduos (LABIAK; CRUZ, 2023).

Na Tabela 1 é possível identificar que quatro pessoas citaram que após sofrerem assédio moral no trabalho, adoeceram e foram diagnosticadas com Síndrome de Burnout, porém uma pessoa recebeu dois diagnósticos, ou seja, Síndrome de Burnout associado Transtorno Humor Afetivo, que não foi especificado. Duas pessoas receberam diagnósticos de Transtorno Depressivo e uma de Transtorno Bipolar. Pode-se observar que os homens receberam diagnóstico de Síndrome de Burnout e Transtorno Depressivo e as mulheres de Síndrome de Burnout, associado ao Transtorno Bipolar e Transtorno de Humor.

Além de violências no contexto laboral, as exigências desequilibradas de metas, quando associadas a um ambiente de trabalho considerado ruim, têm o potencial de resultar em esgotamento físico e mental para os empregados, contribuindo adicionalmente para o surgimento de outras doenças que podem se tornar crônicas. Ademais, a dificuldade em desempenhar as atividades laborais, influenciada negativamente pelo ambiente de trabalho, pode emergir como o principal gatilho de sintomas depressivos em trabalhadores.

Paralelamente, pode haver uma ligação entre a ansiedade e as jornadas prolongadas de trabalho. Portanto, algumas profissões, especialmente aquelas com metas negativamente desafiadoras e ambientes tóxicos, enfrentam um risco ampliado de assédio moral e impactos negativos na saúde mental dos colaboradores (BRAGA, 2021; NICOLAS et al., 2018).

No contexto laboral, vários fatores desempenham um papel crucial na saúde mental dos trabalhadores, entre eles, estão a falta de poder de decisão, altas exigências psicológicas, escasso apoio social, ausência de recompensas adequadas e a ocorrência de violência, entre elas, verbal. Adicionalmente, a pressão temporal, a falta de controle sobre as tarefas e a carência de suporte social constituem elementos que, quando somados aos atos de assédio moral no ambiente de trabalho, demonstram uma associação significativa com a manifestação de transtornos depressivos (NICOLAS et al., 2018).

Quando um trabalhador adoece, ele experimenta uma sensação de "amputação" de grande parte de suas motivações e energias disponíveis. Isso o leva ao silêncio, condenando-o à imobilidade e a uma tensão constante que não encontra saída em movimentos, gestos e/ou pensamentos. A perda da capacidade de trabalho coloca em perigo o recurso interno fundamental da atividade humana: o próprio trabalho. É importante destacar que o trabalho não apenas mantém sua função psicológica na esfera pessoal e social, mas também a aprimora. A dimensão pessoal se desenvolve na proporção em que o trabalho assume uma função psicológica cognitiva, abrangendo a atividade, o pensamento, a linguagem e as emoções do indivíduo (CLOT, 2007).

A Tabela 2 mostra as formas como os colaboradores observaram e relataram os atos de assédio moral no trabalho. O assédio moral no ambiente de trabalho é abordado como um campo amplo e multifacetado da violência no contexto laboral, constituindo uma forma de violência interpessoal capaz de prejudicar os indivíduos por meio de ações que podem ser físicas, não verbais ou verbais. Essa violência pode assumir diversas manifestações, que variam desde o tratamento silencioso e táticas de baixa intensidade até ações fisicamente agressivas. Contudo, para identificar o assédio moral, é necessário observar a frequência de comportamentos inadequados e a repetição contínua de ações ao longo do tempo, com a intenção de ameaçar, estigmatizar e isolar um trabalhador ou um grupo específico (AMAZARRAY et al., 2020; CAMPOS et al., 2022).

Tabela 2. Tipos de atos reclamados pelo reclamante nas decisões judiciais

Número de autos	Tipos de atos reclamados pelo reclamante
-----------------	--

1	Admoestação, apelidos (bumerangue), humilhação (lista de funcionários com baixa produção exposta) e cobrança de metas.
2	Cobrança abusiva de metas, com situações vexatórias, constrangedoras, humilhantes e pressões psicológicas insuportáveis.
3	Pressão no exercício de suas atividades/metras, sofria tratamento desrespeitoso, sofria ameaças por telefone.
4	Perseguição, humilhação, colocado sem função.
5	Intimidação e perseguição.
6	Executar tarefa para a qual não foi contratada, sofria humilhações por parte da chefia.
7	Tratamento persecutório, constrangimentos e humilhações.

Fonte: elaborada pelos autores.

Os comportamentos identificados como assédio moral no trabalho (Tabela 2) foram: admoestação, apelidos, humilhação, cobrança abusiva, situações vexatórias, pressões psicológicas, tratamento desrespeitoso, ameaças, perseguição, intimidação, colocar sem função, desvio de função e constrangimento. A partir desta descrição pode-se observar que o assédio moral laboral tem contornos sutis que se manifestam por meio da coação, da humilhação e dos constrangimentos, que nem sempre são percebidos pelas vítimas como um ato de violência.

Existem várias estratégias que as organizações de trabalho podem adotar para prevenir e mitigar o assédio moral no ambiente de trabalho a fim de ter um ambiente laboral mais produtivo. Algumas delas incluem (CAMPOS et al., 2022):

a) Políticas claras e comunicação: estabelecer políticas claras contra o assédio moral e comunicá-las de maneira abrangente a todos os colaboradores envolve deixar claro o que constitui assédio moral, como denunciar e quais são as consequências;

b) Treinamento e sensibilização: realizar treinamentos regulares para colaboradores e gestores sobre o assédio moral, suas formas e impactos, ajuda a aumentar a conscientização e a capacidade de reconhecer e lidar com situações problemáticas;

c) Promoção de cultura respeitosa: fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito, colaboração e empatia pode ser alcançado por meio de programas que incentivam atitudes positivas e comportamentos de apoio entre os membros da equipe;

d) Avaliação de riscos: realizar avaliações regulares para identificar áreas de risco de assédio moral e implementar medidas preventivas específicas;

e) Monitoramento contínuo: manter um monitoramento constante do ambiente de trabalho por meio de pesquisas de clima organizacional, feedback dos funcionários e análise de métricas relevantes;

f) Canais de denúncia seguros: estabelecer canais de denúncia seguros e confidenciais para que os colaboradores possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação. Isso encoraja as vítimas e testemunhas a se manifestarem;

g) Investigações transparentes: realizar investigações imparciais e transparentes sempre que uma denúncia for feita, demonstrando o compromisso da organização em lidar com o problema de maneira séria e justa;

h) Apoio às vítimas: oferecer suporte psicológico e recursos às vítimas de assédio moral. Isso pode incluir aconselhamento, orientação legal e medidas para minimizar os efeitos negativos;

i) Consequências claras: estabelecer consequências claras e apropriadas para aqueles que praticam o assédio moral envia uma mensagem de que tais comportamentos não serão tolerados.

Apesar das medidas preventivas adotadas contra o assédio moral, é importante reconhecer que sua ocorrência ainda pode acontecer. Nesse contexto, os indivíduos têm o direito de buscar a justiça civil e penal para reparação pelos danos sofridos, e imputar que os responsáveis sejam devidamente penalizados. Contudo, é necessário comprovar as condutas violentas e demonstrar a relação de tais condutas com danos à saúde mental da vítima. A identificação donexo causal e/ou concausal entre o assédio moral e os danos à saúde mental da vítima é fundamental para estabelecer a responsabilidade legal, assegurando assim que a justiça seja efetivamente alcançada.

No âmbito do direito, o nexocausal refere-se à relação de causa e efeito entre um determinado evento e suas consequências. Ele é estabelecido quando se pode demonstrar que o evento em questão foi a causa direta das consequências ocorridas. Já a concausalidade envolve múltiplos fatores contribuindo para um mesmo resultado, sem que um deles seja considerado a única causa (Cruz, 2020). No contexto do assédio moral no trabalho, o nexocausal está relacionado a provar que o comportamento abusivo e repetitivo do ambiente de trabalho foi a causa direta dos danos à saúde mental da vítima. A concausalidade poderia se aplicar quando outros fatores, além do assédio moral, também contribuem para o agravo à saúde mental da vítima, exigindo uma análise mais complexa para determinar a influência de cada fator.

A tabela 3 apresenta, de modo sintetizado, os pareceres dos peritos nas decisões judiciais. E, indica o vínculo que se estabeleceu entre a execução de uma atividade ou serviço

(causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito), bem como se houve a concausalidade para os agravos à saúde mental do trabalhador.

Tabela 3. Parecer dos peritos nas decisões judiciais

Número ordem autos	de Conclusão do Perito dos
1	Nexo concausal concorrente grau II moderado. Incapacidade parcial.
2	O conjunto probatório favorece o diagnóstico da doença, suas causas apontam relação com o trabalho executado.
3	O nexo de causalidade está estabelecido, pois as condições do trabalho é que levaram o periciando a desenvolver suas patologias psiquiátricas [...] levar o reclamante à situação de incapacidade.
4	Pelos documentos médicos anexados aos autos, pela Anamnese e pelo Exame Psiquiátrico Pericial, pelo diagnóstico firmado, pela evolução do quadro, tudo indica que existe nexo causal entre o transtorno psiquiátrico ocorrido com o Periciado e o fato inferido como desencadeante.
5	Não houve perícia, mas diagnóstico de doença. Ausência de comprovação e indeferimento da indenização por assédio moral e doença ocupacional.
6	O perito não reconheceu qualquer nexo de causalidade entre os distúrbios psiquiátricos que acometem a reclamante e as atividades desenvolvidas para a reclamada.
7	O laudo médico-pericial foi conclusivo pelo nexo concausal entre o trabalho e a patologia da reclamante, Transtorno Afetivo Bipolar (CID 10:F31), e nexo causal com patologia Síndrome de Burnout (CID 10:Z73) o que a acometeu.

Fonte: elaborada pelos autores.

Dos sete pareceres dos peritos judiciais, dois não identificaram o nexo causal ou concausal entre o ato e dano psicológico que repercutiu no adoecimento mental, dois identificaram concausa e três constataram o nexo causal. Em conformidade com a terminologia estabelecida pelo Ministério da Saúde (2001), é notável que os transtornos mentais e comportamentais geralmente são categorizados como influenciados pelo trabalho, embora não necessariamente como causados por ele, ou como agravantes de condições latentes ou preexistentes (exemplo: Transtorno de Ansiedade, Depressão, etc.). Entretanto, na perspectiva de que o trabalho pode adoecer o indivíduo/trabalhador, a Síndrome de Burnout foi inserida com o código QD85 na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11). Esta Síndrome trata-se de uma condição desencadeada mediante o trabalho, ou seja, é processo gradual e psicossocial que tem as características do trabalho como suas principais causadoras. É muito comum ocorrer, entre outros fatores, após um estresse crônico não administrado adequadamente.

No contexto legal, a Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991, especificamente em seu art. 21, elenca certas circunstâncias que também caracterizam eventos como acidentes de trabalho. Esses eventos são denominados acidentes de trabalho por equiparação, uma vez que possuem uma relação indireta com a atividade laboral. Cabe destacar que o art. 21 abraça o princípio

da concausalidade, ou seja, a ideia de que a lesão ou doença pode ser resultado da coexistência de múltiplos fatores, nem sempre exclusivamente ligados ao acidente. Tais fatores podem anteceder o acidente (concausas antecedentes), sucedê-lo (concausas supervenientes) ou ocorrer simultaneamente (concausas simultâneas) (MARIANI, 2021).

Em todas as decisões judiciais apresentadas neste estudo, a perícia foi conduzida exclusivamente por peritos médicos. No entanto, é importante destacar que psicólogos também estão aptos a contribuir em várias fases de uma investigação voltada a determinar o nexos causal ou concausal entre o assédio e os danos psicológicos resultantes (BRASIL, 1964; BRASIL, 2002). Ainda assim, é evidente a falta de presença desses profissionais nos tribunais brasileiros de Justiça do Trabalho. A ausência de psicólogos nesse contexto pode resultar em uma abordagem incompleta da avaliação dos impactos psicológicos causados pelo assédio moral, uma vez que eles possuem conhecimentos específicos para analisar questões relacionadas à saúde mental, padrões comportamentais e bem-estar emocional das partes envolvidas, auxiliando, portanto, na tomada de decisões justas e bem fundamentadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho tem emergido como um tema de crescente preocupação no mundo contemporâneo. Este fenômeno complexo e insidioso impacta não apenas o bem-estar psicológico e físico dos indivíduos afetados, mas também afeta a eficácia organizacional e a dinâmica social nas empresas. Este estudo explorou as dimensões do assédio moral, suas causas subjacentes e as consequências tanto para os indivíduos quanto para as organizações. E, ao analisar os acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, foi possível refletir estratégias de prevenção e mitigação desse comportamento prejudicial, visando contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Desse modo, quando se adota uma abordagem abrangente e sistemática que envolva todos os níveis da organização, é possível criar um ambiente de trabalho livre de assédio moral.

Quando o assédio moral é prevenido e tratado adequadamente dentro das organizações de trabalho, há menos probabilidade de que as vítimas sintam a necessidade de buscar soluções por meio do sistema judiciário. Além disso, políticas claras, canais de denúncia eficazes e uma cultura de respeito podem encorajar as vítimas a resolverem os problemas internamente, antes que a situação se agrave a ponto de envolver processos

judiciais. No entanto, cabe salientar que, no Brasil, as vítimas de assédio moral no trabalho podem buscar reparação por meio de ações judiciais na esfera civil e, a punição dos autores de violência na esfera penal.

As vítimas necessitam de evidências substanciais para provar o assédio moral no trabalho e seus danos, o que pode envolver testemunhas, documentos, relatórios médico e psicológico e outros elementos que sustentem a alegação. Nesse sentido, pode ser incluído o autor de violência, a organização de trabalho ou ambos no polo da ação legal. Isso porque, o assédio moral no trabalho é uma violência psicológica capaz de resultar em danos físicos, psicológicos e emocionais. E, a organização de trabalho tem o dever de proporcionar um ambiente seguro e saudável para seus colaboradores.

Os processos que têm como assunto principal o assédio moral, podem sair da primeira instância e chegar no Tribunal Superior do Trabalho, como uma forma do trabalhador continuar buscando a reparação pelos direitos que foram violados. Dos sete acórdãos analisados neste estudo, somente dois não tiveram o reconhecimento do nexo de causalidade entre adoecimento mental e o assédio moral. Este dado sinaliza que ainda pode existir dificuldades para comprovar o nexo causal entre assédio moral no trabalho e adoecimento mental.

As perícias citadas nos acórdãos judiciais, discutidas neste estudo, foram realizadas por peritos médicos, demonstrando que o trabalho dos psicólogos como peritos judiciais ainda é subestimado na seara jurídica. Ressalta-se, portanto, que como matéria de psicologia, a avaliação psicológica de dano psicológico relacionado ao assédio moral no ambiente de trabalho possui complexidade intrínseca e exige uma compreensão aprofundada das nuances psicológicas envolvidas, bem como a capacidade de discernir entre fatores contribuintes e correlacionados. O Decreto-Lei 53.464 de 21 de janeiro de 1964, que regulamenta a Lei 4.119 de 27 de agosto de 1962 sobre a profissão do psicólogo, legitima o papel do psicólogo como perito, estabelecendo que cabe a esse profissional, entre outras atribuições, realizar perícia e emitir pareceres sobre matéria de psicologia.

Psicólogos especializados estão aptos a empregar instrumentos de avaliação padronizados, conduzir entrevistas clínicas sensíveis entre outros procedimentos e técnicas pertinentes que permitam identificar os impactos psicológicos (emocionais, cognitivos etc.) das experiências de assédio moral, considerando aspectos individuais e contextuais. Além de, por meio, do seu trabalho estabelecer um vínculo de confiança com as vítimas,

proporcionando um ambiente seguro para que compartilhem suas experiências traumáticas. Desse modo, a presença de psicólogos com a devida qualificação nesse processo assegura uma avaliação mais precisa, embasada e sensível, contribuindo para a promoção de intervenções adequadas no judiciário.

No tocante às limitações inerentes a este estudo, merece destaque o fato de terem sido identificados somente sete precedentes relativos ao assédio moral no ambiente laboral. Tal constatação evidencia a existência de desafios para a aquisição de dados, uma vez que os registros presentes no sistema computacional dos tribunais carecem de uniformidade. Em cada processo, é possível identificar o Assunto Principal, que está relacionado ao incidente alegado pelo trabalhador e objeto de pleito reparatório. A complexidade em determinar com precisão a quantidade exata de decisões envolvendo o tópico do assédio moral no trabalho deriva da abrangência de temas abordados num processo, frequentemente abarcando mais de uma pretensão, como exemplarmente a reparação salarial figurando como tópico principal, enquanto o assédio moral assume um caráter secundário. Essa circunstância dificulta a compilação abrangente de todos os casos ligados ao assédio moral no ambiente de trabalho sob o escopo do Tribunal Superior do Trabalho. Essa limitação obstou a realização de uma análise estatística temporal precisa a respeito das decisões judiciais proferidas durante um específico período cronológico.

Diante disso, pondera-se a necessidade premente de futuras pesquisas que aprofundem na avaliação psicológica de vítimas de assédio moral no contexto laboral para compreender como este trabalho está sendo feito na esfera judiciária, bem como os instrumentos psicológicos e técnicas de investigação utilizados para estabelecer o nexo de causalidade ou de concausalidade entre as manifestações do assédio moral e o dano psicológico que pode culminar em adoecimento mental. O aprofundamento desse campo de estudo tende a contribuir para o avanço do conhecimento sobre os efeitos do assédio moral no bem-estar psicológico das vítimas, promovendo uma melhor compreensão das complexas interações entre fatores individuais, organizacionais e sociais.

REFERÊNCIAS

AHUMADA, Magdalena; ANSOLEAGA, Elisa; CASTILLO-CARNIGLIA, Álvaro. Assédio moral no trabalho e saúde mental em trabalhadores chilenos: o papel do gênero. *Cadernos de Saúde Pública*, 2021.

AMAZARRAY, Mayte Raya; MACHADO, Fabiane; KONOWALIK Santos; MACHADO, Patrícia Andréia Barbosa. *Avaliação do assédio moral no trabalho*. IN: HUTZ; Claudio Simon... [et al.]. *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artemed, 2020.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. *Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Fundação Oswaldo Cruz, 2018.

BRAGA, Yuri Farias. *Causas e consequências do assédio moral organizacional nas relações do trabalho*. *Revista Cadernos de Direito*, 2021, p. 95-134.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília – DF, 1988.

BRASIL. *Decreto nº 53.464 de 21 de janeiro de 1964*. Regulamenta a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que dispõe sobre a profissão de psicólogo. Brasília-DF, 1964.

BRASIL. *Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília-DF, 2002.

BRASIL. *Lei nº 4.119 de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Brasília-DF, 1962.

CAMPOS, Izabel Carolina Martins; KNAPIK, Janete; GUILLARD, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira; CRUZ, Roberto Maraes. *Assédio Moral no Serviço Público Estadual*. In: *Gênero, raça, classe e o direito: uma análise inclusiva*. Org. Gabriela Soares Balestero. Ampla Editora. 2022, p. 80 a 95. <https://ampllaeditora.com.br/books/2022/01/GeneroRacaClasseDireito.pdf>

491

CLOT, Yves. *A função psicológica do trabalho*. São Paulo: Vozes, 2007.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE NO BRASIL. *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Brasília, 2012 [citado 2014 Mar 11].

CRUZ, Roberto Maraes. *Perícia Psicológica Trabalhista*. In: ROVINSKI, Sonia Liane Reichert; BANDEIRA, Denise Ruschel; LAGO, Vivian de Medeiros; TRENTINI, Clarissa Marceli; HUTZ, Claudio Simon. *Avaliação Psicológica no Contexto Forense*, 2020, p. 265-281.

CRUZ, Roberto Maraes; GUILLARD, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira; CAMPOS, Izabel Carolina Martins. *Assédio moral na administração pública de santa Catarina: um estudo de caso*. VII Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e III Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho. Florianópolis – SC, 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro- RJ, 2002.

LABIAK, F. P. Violência psicológica contra a mulher: artefato do patriarcado para gerar submissão. *Open Science Research X*, 10(1), 2234-2251, 2023. <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/221211548.pdf>

LABIAK, Fernanda Pereira; ARAÚJO, Pedro Henrique; BIAGE, Pedro Cima. Violência sexual contra as mulheres no estado de Santa Catarina no período de 2014 a 2020. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 8(1), 108-129, 2022. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i1.3761>

LABIAK, Fernanda Pereira; BIAGE, Pedro Cima. *A cultura oculta do assédio sexual nas organizações de trabalho*. VII Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e III Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho. Florianópolis – SC, 2022.

LABIAK, Fernanda Pereira; CRUZ, Roberto Moraes. *Dano psicológico relacionado à violência contra a mulher: Revisão narrativa da literatura*, 2023.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Seuil, 1996.

MARIANI, Matheus Antônio Soares. *O Adoecimento Psíquico no ambiente de trabalho: uma análise sobre o reconhecimento do nexos causal ou concausal entre a enfermidade psiquiátrica e a atividade laboral pela Justiça do Trabalho*. Universidade Federal do Rio Grande do SUL, 2021.

NICOLAS, Carolina; CHAWKY, Nadia; JOURDAN-IONESCU, Colette; DROUIN, Marc Simon; PAGÉ, Christian; HOULFORT, Nathalie; BEAUCHAMP, Guy; SÉGUIN, Monique. *Estressores profissionais e transtornos mentais comuns: relações causais*. 2018.

492

POOLI, Adriana Machado; MONTEIRO, Janine Kieling. Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 18(2), abr-jun, 346-353, 2018.

SCHILLING, Richard. *More Effective Prevention in Occupational Health Practise?* J. Soc. Occup. Med. 34, 71 -79 Printed in Great Britain. 1984.

SEMAT, Ève. *Femmes au travail, violences vécues*. Paris: Syros, 2000.

STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*, 6ªed, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. *Justiça do Trabalho*, 2022. <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>

VALENTE, H. Assédio moral no trabalho. *Vagas.com*. 2022. <https://profissoes.vagas.com.br/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>

ZAMARCHI, Morgana; RISSI, Vanessa; TOMASI, Livia Bedin. Assédio moral: uma análise a partir da percepção de advogados que defenderam trabalhadores assediados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(1), 2021, 89-101.