

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALYNE LOPES PEREIRA DA SILVA

**POSIÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL SOBRE O DANO PROVOCADO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE - CEARÁ
2024

ALYNE LOPES PEREIRA DA SILVA

**POSIÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL SOBRE O DANO PROVOCADO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Direito do
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em
cumprimento às exigências para a obtenção do grau
de Bacharel.

Orientador: Profa. Karinne de Norões Mota.

JUAZEIRO DO NORTE - CEARÁ
2024

ALYNE LOPES PEREIRA DA SILVA

POSIÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL SOBRE O DANO PROVOCADO NO
AMBIENTE DE TRABALHO

Este exemplar corresponde à redação final
aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso
de ALYNE LOPES PEREIRA DA SILVA.

Data da Apresentação ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (Profa.)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

POSIÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL SOBRE O DANO PROVOCADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Alyne Lopes Pereira da Silva¹
Karinne de Norões Mota²

RESUMO

A posição doutrinária e jurisprudencial sobre o dano provocado no ambiente de trabalho envolve uma análise sobre as consequências que os trabalhadores podem sofrer devido a condições inadequadas no local de trabalho. As doutrinas especializadas tratam do conceito de "dano laboral", que engloba desde danos físicos e psicológicos até o impacto na saúde mental dos colaboradores, considerando a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente seguro e saudável. A jurisprudência, por sua vez, tem consolidado decisões que reconhecem a obrigação das empresas de prevenir danos aos seus empregados, com ênfase na responsabilidade objetiva do empregador. Em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, a reparação dos danos, seja material ou moral, é um direito do trabalhador, sendo essencial que o empregador cumpra com suas obrigações de segurança e saúde no trabalho. O entendimento dos tribunais, por meio das decisões proferidas, tem evoluído para ampliar a proteção dos direitos dos trabalhadores, estabelecendo parâmetros para a indenização por danos causados por falhas nas condições laborais.

Palavras-chave: Assédio Moral; Trabalho; Vítima.

1 INTRODUÇÃO

O estudo faz uma reflexão importante sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral é uma questão séria que afeta o ambiente de trabalho e que possui graves consequências tanto para as vítimas quanto para as organizações. O assédio moral se caracteriza como uma prática recorrente de agressões, humilhações e constrangimentos psicológicos que são realizados de forma sistemática por um indivíduo ou grupo de indivíduos contra outro(s) no ambiente de trabalho.

Esse tipo de comportamento gera um clima de medo, angústia e insegurança entre os trabalhadores, o que acaba afetando diretamente a produtividade, a motivação e o bem-estar das pessoas envolvidas. Além disso, o assédio moral pode acarretar problemas de saúde física e mental para as vítimas, como estresse, ansiedade, depressão e até mesmo doenças cardiovasculares.

Para alcançar respostas, buscou-se como objetivo geral analisar casos concretos de assédio moral no ambiente de trabalho e os danos provocados por essa prática. Intentou-se especificamente compreender as consequências psicológicas, físicas e profissionais sofridas

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-e.mail do estudante

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO.

pelas vítimas, bem como as implicações para a empresa e para a sociedade, identificar e descrever diferentes casos de assédio moral no ambiente de trabalho, considerando variados contextos, cargos e tipos de relações entre as partes envolvidas, analisar os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho, levando em consideração as consequências emocionais para as vítimas, como estresse, ansiedade, depressão e até mesmo suicídio.

A pesquisa é do tipo bibliográfica, onde, por meio de artigos e livros publicados sobre o assunto, foi possível compreender melhor a temática estudada. A investigação para atender aos objetivos da pesquisa é exploratória, qualitativa e usa fontes documentais para a elaboração de seus argumentos.

Para tanto, o estudo é relevante por lançar luz sobre o combate ao assédio moral, mostrando ser necessário que as empresas adotem medidas de prevenção e combate, como a implementação de políticas claras de respeito e ética no ambiente de trabalho, a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais e a realização de treinamentos e *workshops* que abordem o tema. Além disso, é fundamental que sejam identificadas e punidas as práticas de assédio moral, garantindo a segurança e bem-estar dos trabalhadores.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 MÉTODO

Elaborar-se-á uma pesquisa bibliográfica tendo como recursos artigos científicos, livros, teses e dissertações, manuais de Direito e diversos outros materiais que sejam pertinentes ao assunto. Os critérios adotados para seleção dos materiais bibliográficos tomarão como base a abordagem sobre o tema e dispositivos legais a ela relacionados. Sobre tal método é possível perceber que:

A pesquisa bibliográfica exige que sejam criadas diferentes estruturas de busca. Essas estruturas definem regras para a pesquisa dos artigos através de uma metalinguagem. A metalinguagem irá permitir que os mecanismos de busca interpretem de forma efetiva o desejo do pesquisador. No entanto, elas podem variar significativamente em função dos motores de busca utilizados, pois cada um possui características próprias e interpreta as estruturas de diferentes modos (TREINTA, 2011, p. 25)

Diante das questões colocadas anteriormente, a preocupação central para o encaminhamento deste estudo será de realizar uma pesquisa qualitativa e descritiva. Em termos de pesquisa qualitativa, é preciso igualmente qualidade formal que expresse a competência técnica de manejar conhecimento.

Para a operacionalização do processo investigativo, utilizar-se-á pesquisa bibliográfica (revisão de textos e fichamentos) e observação de campo através de análises observações, evidenciando as principais características do instituto da adoção e as circunstâncias evidentes e contrárias para analisarmos as possíveis constatações que nos levem ao alcance do objeto estabelecido nesse estudo.

2.2 HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

O histórico do assédio moral no ambiente de trabalho remonta ao início do século XX, embora o conceito só tenha sido formalizado mais recentemente. O termo "assédio moral" foi introduzido pela primeira vez pelo psicólogo francês Henri Laborit, na década de 1960, e mais tarde, em 1980, o psiquiatra Norbert L. J. H. L. Leymann aprofundou a questão em sua obra, explorando os impactos psicológicos do comportamento abusivo no ambiente de trabalho. Leymann, que também cunhou o termo "assédio moral", classificou-o como uma forma de violência psicológica, caracterizada por atitudes sistemáticas e repetitivas que humilham, desqualificam ou isolam o trabalhador, afetando sua saúde mental e emocional.

Na década de 1990, o tema ganhou destaque internacional, principalmente na Europa, com o crescimento de estudos que identificavam o assédio moral como um fenômeno recorrente nos ambientes organizacionais. Nos Estados Unidos, o assédio moral foi abordado dentro do contexto de "bullying no trabalho", embora a terminologia e os enfoques legais variem. A crescente preocupação com o assédio moral levou ao surgimento de leis e regulamentações que visam proteger os trabalhadores contra esse tipo de abuso, embora, em muitos países, o conceito ainda não tenha uma regulamentação clara.

No Brasil, o conceito de assédio moral foi reconhecido nos anos 2000, com o aumento da conscientização sobre a saúde mental no ambiente de trabalho. A legislação trabalhista brasileira ainda não trata de forma explícita do assédio moral, mas a jurisprudência tem avançado, reconhecendo-o como uma prática lesiva aos direitos do trabalhador, passível de reparação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil Brasileiro não preveem de forma direta o assédio moral, mas os tribunais têm aplicado normas gerais de direitos fundamentais e de responsabilidade civil para combater esse tipo de conduta.

Portanto, o histórico do assédio moral reflete a evolução do entendimento sobre as relações de poder no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de proteção psicológica dos trabalhadores e o combate a abusos que comprometem a dignidade e a saúde emocional dos empregados.

O mercado de trabalho competitivo e opressor não nasceu do nada, muitas práticas que se veem hoje em dia nasceram da visão antiga de desenvolvimento de trabalhadores polivalentes, qualificados e produtivos. Esse aspecto da manipulação no ambiente de trabalho, em detrimento do lucro do empregador surge no Fordismo, onde se constitua o tipo de funcionário que queria nas empresas, além de pensar que este profissional deveria ser aquele trabalhador que serviria a empresa por oito horas diárias, e com disciplina adequada poderia usufruir do trabalho que produzia.

Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. Por isso, em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores “privilegiados” (em larga medida imigrantes) para ter certeza de que o “novo homem” da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e “racional” para corresponder às necessidades e expectativas da corporação (Harvey, 2019, p. 122).

Assim, como se pode perceber, a construção do ambiente trabalhista que se vê hoje é parte das práticas de um passado recente. Enquanto o Fordismo queria uma mão de obra preparada e polivalente, surgia o taylorismo que evidenciava o preço acima do valor, ou seja, incentivava que o colaborador obedecesse às regras do capital. Com a crise evidenciada pelo entrave entre suas ideologias diferentes, surge o *keynesianismo* e *Welfare State*, que idealizavam a produção capitalista acoplada a ideais sócio-políticos.

Com o passar do tempo a sociedade mudou, mas muitas coisas no ambiente de trabalho não foram mudadas, como é o caso de perceber a força de trabalho apenas como uma forma de alcançar o lucro, e muitas vezes a qualquer custo, sem se preocupar com o processo vivido e com as pessoas que formam essa força.

As organizações de hoje exigem, acima de tudo, profissionais comprometidos e qualificados, mas não possuem, em sua maioria, programas ou projetos que viabilizem a qualidade de vida no ambiente de trabalho, que é cada vez mais competitivo. Tal ambiente tem um padrão hierárquico e funciona em um ritmo intenso, com jornada de trabalho excessiva, repetitividade, prazos curtos, quase impossíveis de se conseguir. É nessa conjuntura que muitos trabalhadores, afetados por tamanha pressão no ambiente de trabalho, manifestam muitos problemas, entre eles, problemas físicos e psíquicos. Para tanto, um ambiente opressor e sem nenhuma política de estímulo ao comportamento ético e respeitoso é um espaço aberto para que práticas abusivas transformem-se em Assédio Moral.

É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, e que lhe poderá causar uma série de danos a sua saúde (Freire, 2019, p. 01).

Desse modo, o Assédio Moral tem em sua estrutura posições que não foram tomadas, desrespeito ao espaço organizacional e ao colega de trabalho, preconceito disfarçado de brincadeiras. A cultura organizacional tem um papel importante, primeiro quando orienta o assediador e fornece apoio ao assediado, e segundo, quando promove um ambiente de diálogo e de ações que reafirmam uma missão de combater o assédio de qualquer natureza.

É preciso ir além das conversas de conciliação entre colegas de trabalho, é preciso construir um espaço que ofereça segurança para que o profissional se desenvolva sem preocupar-se em se defender ou até mesmo se anular a todo momento em um ambiente onde passa a maior parte do seu dia.

2.2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Assédio Moral no ambiente de trabalho pode afetar e adoecer uma pessoa ou uma equipe. Dessa forma, é preciso atentar para os aspectos psicológicos que são afetados quando uma vítima sofre esse tipo de perseguição e humilhação, seja pública ou quando ninguém vê. Quando se trata da parte psicológica de uma vítima de Assédio Moral, dependendo do tempo em que se é submetida e como esse assédio ocorre, se é do sexo feminino ou masculino, esse indivíduo é submetido a um controle emocional, geralmente é manipulado, ameaçado, intimidado, explorado, além de poder, também, sofrer agressões verbais.

Como se vê, tal “violência” moral denota um conjunto de comportamentos impositivos ao assediado. Sua ocorrência pode ser verificada de várias formas: pode revelar-se por meio de frases discriminatórias, ou ainda, por meio de isolamento e recusa de comunicação, degradação proposital das condições de trabalho, atentado contra a dignidade, violência verbal, física e sexual.

Há uma percepção equivocada de que o assédio moral é exclusivamente cometido por superiores contra seus subordinados, mas isso não é verdade. Qualquer trabalhador, independentemente de sua posição, pode ser vítima de assédio, seja por superiores, colegas ou subordinados. Segundo Sérgio Pinto Martins, o assédio moral pode ser categorizado da seguinte forma: o assédio vertical ascendente ocorre quando subordinados ou grupos de subordinados assediam seu superior; o assédio vertical é praticado pelo superior em relação ao subordinado; o assédio horizontal acontece entre colegas no mesmo nível hierárquico; e o assédio misto ocorre quando tanto superiores quanto colegas de mesmo nível assediam o indivíduo (Martins, 2015 *apud*

Barboza, 2024, n.p.).

Quando uma pessoa sofre Assédio Moral, na maioria das vezes sofre, também, violência psicológica, e muitos se isolam dentro e fora do ambiente em que trabalha, fazendo com que o colaborador se torne ainda mais submisso, aceitando tudo o que mandar ou disser como certo e verdadeiro, inclusive, internalizando palavras que as magoam como adjetivos, e o pior é que com o passar do tempo acabam acreditando nisso, e as chances de se livrarem de uma rotina abusiva passa a ser é impensável.

No assédio moral, a violência é assimétrica, ou seja, aquele que pratica a violência se define como superior ao que sofre sua violência. Aquele que sofre o assédio não tem direito a queixar-se: trata-se da “violência castigo”. O chamado “psicoterror” é uma tortura psicológica em que se ministra a violência em “pequenas doses” e, ao mesmo tempo, se neutraliza a vítima para que não possa defender-se. Desta maneira, um indivíduo ou grupo de indivíduos exerce seu poder sobre outro indivíduo sem que este possa defender-se. É uma violência “limpa”, não há rastros ou marcas, as testemunhas não veem nada. O objetivo desta violência não é destruir o outro imediatamente, mas sim submetê-lo pouco a pouco, mantendo-o à sua disposição para poder utilizá-lo (Freire, 2021, p. 86-87).

Muitos espaços trabalhistas são extremamente machistas, principalmente quando as vítimas são do sexo feminino, pois além do Assédio Moral praticado em detrimento das atividades cotidianas, ainda tem-se a possibilidade desse assédio se transformar em uma perseguição pior, o que pode fazer com que o assediador impeça que a vítima tenha uma vida normal ou livre, maquiando de forma discreta situações do dia a dia para impedir que as mulheres se desenvolvam e assumam funções de poder, que conversem com outras pessoas, como, por exemplo, marcar reuniões ou encontros em datas em que ela tenha algum compromisso.

Como se sabe, a violência psicológica é uma ação que traumatiza e fere a vítima de uma forma inexplicável, pois muitas das vezes acontece entre quatro paredes, onde quase ninguém escuta ou vê. É como se a violência psicológica fosse um modo sutil que a sociedade machista insiste em dizer que não existe, que é frescura. Entretanto, ela existe e no silêncio de um espaço bonito e consolidado, pode ter um indivíduo sofrendo e precisando de ajuda, ou melhor, necessitando do entendimento de que vive uma situação opressora e merece reverter essa situação, pois não merece ser violentado simplesmente por ser quem é, por alguém que se julga superior, ou melhor.

Para além do Assédio Moral, a violência psicológica é tipificada pela Lei 13.772/2018 como um tipo de violência que causa danos e prejudica a vida do sujeito, onde o agressor constrange, humilha e contribui para a baixa autoestima da vítima, manipulando e isolando-a,

além de perseguir, insultar, chantagear, causando danos emocionais, pois o agressor acaba por violar a intimidade da vítima fazendo com que a mesma tenha prejuízos psicológicos (Brasil, 2018).

Leymann (2017) rememora que o assédio moral pode ter quatro fases, e revela que muitas pessoas chegam à última fase. Sendo elas: incidente crítico, que é aquela fase onde a relação entre as partes se confunde com um conflito que aos poucos vai tomando uma proporção maior, mas nem sempre é percebido como assédio moral. A segunda fase é da estigmatização, que é quando o assediador age com perversidade, rotineiramente e de forma prolongada, o que já pode ser percebido como assédio moral. A terceira fase é o momento em que a empresa toma conhecimento do conflito e perseguição e toma a decisão de se omitir ou intervir, mediando as partes em busca de uma solução dentro da própria empresa.

Já a quarta fase, mencionada por Leymann (2017) é a que se tem o diagnóstico que muitas das vezes acontecem erroneamente sobre o assédio moral, e a exclusão das atividades, onde o sujeito é negligenciado pela empresa e precisa se afastar do ambiente para cuidar da saúde mental, bem como, pedir licenças para tentar lidar com o trabalho e as situações vividas.

2.2.1 Tipos de Assédio Moral

Alguns estudos apontam que existem quatro tipos de assédio moral, sendo eles: vertical descendente, quando praticado por alguém que possui um cargo superior ao da vítima. A segunda é pouco falada e pouco acontece, que é a vertical ascendente, onde acontece por parte dos trabalhadores em relação ao chefe. A terceira e a quarta são: horizontal simples e horizontal coletivo. Na horizontal simples, o assediador ou o assediado têm o mesmo cargo, ou exercem a mesma função dentro da empresa.

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo (Guedes, 2023, p. 15).

O tipo horizontal coletivo corresponde ao assédio que é cometido pelo chefe junto com outros funcionários, onde isolam a vítima, intimidam e são tão agressivas quanto as anteriores, pois todas podem causar danos irreversíveis à vida da vítima. O assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, caracterizada por condutas

agressivas, humilhantes, vexatórias ou constrangedoras. Esse tipo de comportamento gera danos não apenas para a vítima, mas também para o ambiente de trabalho de forma geral.

Essas atitudes causam um ambiente de trabalho hostil e desrespeitoso, afetando não apenas o funcionário que sofre o assédio, mas também toda a equipe. Os colegas de trabalho se sentem impotentes diante dessa situação e podem se tornar mais inseguros e desmotivados em relação ao seu trabalho. Além disso, a produtividade da equipe pode ser comprometida, pois todos estarão focados na gestão das tensões causadas pelo assédio em vez de se dedicarem às suas atividades.

Uma das primeiras vezes que se falou mais acentuadamente sobre o assédio moral foi em 1998 através da escrita e publicação de um livro que tem como título: “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” da autora Hirigoyen, uma mulher francesa, psicanalista e experiente em acompanhar vítimas de assédio. Em seu livro, a autora define esse tipo de violência como:

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

O Assédio Moral, é, portanto, uma forma cruel de intimidação e perseguição, capaz de fragilizar e acarretar sérios problemas de saúde à vítima em um grau, muitas vezes, irreparável. O assédio tem em seu formato mais sutil a intensão de desmoralizar, hostilizar, desacreditar e desestabilizar a vítima.

No ambiente de trabalho, o assédio é percebido como uma ação comportamental que usa o abuso de autoridade como medida para realizar o assédio moral. O conceito de assédio moral no trabalho juridicamente falando, é bem difícil de se dizer, mas existem definições que de uma maneira secundária configuram em um conceito, no Código Civil, por exemplo: 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. 186) (Brasil, 2002).

A violência psicológica como também é chamada o assédio moral, ocorre de uma forma abusiva, com comportamentos, atos, gestos ou palavras que constroem e humilham a pessoa, podendo causar perda do emprego, baixo rendimento, gerando doenças e/ou problemas psíquicos graves, além de tornar o ambiente intolerável.

2.3 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O capítulo tem como objetivo expor de forma clara e objetiva as consequências resultantes da prática do assédio moral, tanto para o agressor quanto para a vítima. Essas consequências podem variar desde a possibilidade de ações judiciais contra o assediador até a exclusão permanente do trabalhador do mercado de trabalho, dependendo da intensidade e forma como o assédio é exercido.

2.3.1 Modificações no Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho é o primeiro a sentir os impactos do dano moral e sexual, o que acaba afetando diretamente a vida do trabalhador. Isso ocorre porque o trabalhador passa a maior parte do dia no local de trabalho e, quando esse ambiente se torna insuportável devido ao assédio, a pessoa muitas vezes se vê forçada a se afastar para evitar tais constrangimentos. (FONSECA, 2000)

Nesse contexto, é importante lembrar que a Constituição Federal, ao definir as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), protege o direito a um ambiente de trabalho seguro. O artigo 200, inciso VIII, estabelece que, entre outras funções, o SUS deve colaborar na proteção do meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho.

De maneira ampla, a nossa Constituição assegura o direito a um meio ambiente equilibrado, o que naturalmente inclui o ambiente de trabalho, conforme expresso no artigo 225, caput. Assim, a proteção do meio ambiente é obrigatória, pois é essencial para que o ser humano possa desfrutar de uma vida com qualidade. (MELO, 2001)

É sabido que o ambiente de trabalho é o espaço onde o trabalhador busca os meios para garantir sua subsistência digna. Esse conceito vai além de uma simples relação contratual, já que o trabalho não se limita ao espaço físico do local de trabalho. Além disso, a saúde é um direito coletivo, e um ambiente equilibrado, indispensável para uma vida saudável, é um direito garantido pela Constituição. (MELO, 2001)

A prática de assédio moral, e especialmente de assédio sexual, transforma o ambiente de trabalho em um lugar tenso, pesado e insuportável, causando diversos tipos de danos. Esses comportamentos resultam em desajustes sociais e transtornos psicológicos, trazendo sérias consequências para a saúde do trabalhador. Como a doutrina aponta, o assédio moral é caracterizado por condutas abusivas que, “[...] por sua repetição, ferem a dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente degradam o ambiente de trabalho.” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2)

Dessa forma, é evidente que a vítima de assédio moral e sexual dificilmente se sentirá

bem em seu ambiente de trabalho, que se tornará opressivo e desgastante, prejudicando sua capacidade de produção e desempenho, podendo inclusive ameaçar sua subsistência caso seja demitida por essa razão. Cabe ao empregador a responsabilidade de garantir que o ambiente de trabalho seja um lugar moral e materialmente saudável, com o devido respeito e higiene necessários (NASCIMENTO, 2005, p. 491). Caso contrário, o empregador poderá ser obrigado a indenizar os trabalhadores prejudicados. Esse entendimento tem sido reforçado pela jurisprudência brasileira.

ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio moral se configura por meio de diversas práticas empregadas no ambiente de trabalho pelo assediador, que pode ser ou não um superior hierárquico, e que, de forma intencional, sistemática, repetitiva e/ou contínua, exerce violência psicológica contra a vítima. O objetivo é gradualmente minar a autoestima, dignidade e reputação do indivíduo, até que sua capacidade de resistência seja completamente destruída. Havendo evidências nos autos de atos abusivos sofridos pela trabalhadora, está configurado o dano moral, tornando-se devida a indenização solicitada. (TRT18, RO - 0000533-95.2012.5.18.0006, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, DIVISÃO DE APOIO À 3ª TURMA, 26/07/2013)

Portanto, a falta de um ambiente de trabalho saudável, geralmente resultante do assédio moral, gera a obrigação de indenizar o trabalhador pelos danos sofridos.

2.3.2 Danos à vítima

Até o presente ponto, este trabalho evidencia que o assédio moral pode levar a doenças de natureza psíquica e física no trabalhador. Da mesma forma, o assédio sexual pode causar traumas profundos na vítima, os quais dificilmente serão superados. (BARRETO, 2001)

De fato, a humilhação prolongada e repetitiva vivenciada pelo trabalhador no ambiente de trabalho opera de maneira sutil e silenciosa, mas seus efeitos sobre a saúde são reais e devastadores. Isso é especialmente verdadeiro em empresas onde há desdém e indiferença em relação ao sofrimento do empregado, tornando essa uma das formas mais agressivas de violência nas relações de trabalho. (BARRETO, 2001)

De acordo com a doutora Hirigoyen, em casos extremos, esses problemas podem levar ao desenvolvimento de estresse pós-traumático. O estresse pós-traumático é classificado pelo DSM IV (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) como resultado de um trauma vivenciado pela pessoa. (2005)

Hirigoyen (2006, p. 161) também afirma que:

"[...] O desenvolvimento de distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e ocorre de maneira muito rápida. Isso se manifesta através de emagrecimento intenso ou aumentos rápidos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras gástricas), problemas endócrinos (disfunções da tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, entre outros."

Os efeitos do assédio se manifestam primeiramente no campo psicológico, desencadeando uma série de doenças. Guimaraes (2004, p. 30) comenta ainda que:

"[...] irritação constante; falta de autoconfiança; cansaço excessivo; redução da capacidade de lidar com o estresse; pensamentos obsessivos; dificuldades para dormir; pesadelos; interrupções frequentes do sono; insônia; amnésia psicógena; dificuldade em lembrar eventos passados; supressão de pensamentos ou sentimentos relacionados à tortura psicológica como mecanismo de defesa; evitamento de atividades ou situações que lembrem o assédio; tristeza profunda; perda de interesse em atividades anteriormente importantes; visão negativa do futuro; depressão; mudanças na personalidade, podendo levar à prática de violência moral; sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativas de suicídio; ganho ou perda extrema de peso; distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento no consumo de álcool e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças preexistentes, como dores de cabeça; e, notadamente, estresse."

É fundamental que haja umnexo de causalidade entre o assédio moral e o surgimento desses problemas de saúde no trabalhador.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que pode ter consequências devastadoras para as vítimas. Esse tipo de violência psicológica se caracteriza por comportamentos hostis e repetitivos que visam desqualificar e humilhar o trabalhador, afetando sua saúde mental, emocional e até física.

Uma das consequências mais significativas do assédio moral é o desenvolvimento de distúrbios psicológicos, como ansiedade, depressão e síndrome do pânico. Estudos indicam que vítimas de assédio moral apresentam uma maior predisposição a transtornos mentais, resultando em queda de produtividade e em aumento das taxas de absenteísmo (SILVA, 2016). A constante exposição a situações de estresse e humilhação pode levar ao esgotamento emocional, conhecido como burnout, que impacta não apenas o desempenho profissional, mas também a vida pessoal do indivíduo (MARTINS, 2017).

Além das questões psicológicas, o assédio moral também pode acarretar problemas físicos. A tensão emocional crônica pode manifestar-se em doenças somáticas, como problemas gastrointestinais, cardiovasculares e distúrbios do sono (CAVALCANTE, 2019). As vítimas

muitas vezes enfrentam um ciclo vicioso: a dor física agrava a situação psicológica, levando a um estado de fragilidade que torna o trabalhador ainda mais suscetível a novos episódios de assédio.

A vida social da vítima também é profundamente afetada. O estigma associado ao assédio moral pode gerar isolamento e dificuldades de relacionamento com colegas, amigos e familiares. A sensação de insegurança e desconfiança em ambientes sociais pode levar a uma retração social, exacerbando a solidão e a depressão (PEREIRA, 2020).

No ambiente de trabalho, as consequências do assédio moral não se restringem à saúde individual. As empresas que não lidam adequadamente com esse problema podem enfrentar sérios prejuízos, como a redução da moral da equipe, aumento da rotatividade de funcionários e deterioração da imagem organizacional (OLIVEIRA, 2021). Assim, o assédio moral representa não apenas uma violação dos direitos dos trabalhadores, mas também um desafio para a eficácia e a sustentabilidade das organizações.

Em suma, as consequências do assédio moral no trabalho são amplas e impactantes, afetando a saúde física e mental da vítima, suas relações sociais e a dinâmica do ambiente de trabalho. A prevenção e o combate a essa prática são essenciais para garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso.

2.4 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL SOBRE O DANO PROVOCADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A análise do dano causado no ambiente de trabalho é uma área crucial do direito do trabalho e da proteção ao trabalhador. Dano, neste contexto, refere-se a qualquer prejuízo físico, psicológico ou moral sofrido pelo empregado em razão de suas condições de trabalho. Este tipo de análise é essencial para entender a extensão das responsabilidades dos empregadores e as medidas necessárias para garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

A literatura sobre danos no ambiente de trabalho oferece uma perspectiva ampla sobre como tais danos podem ocorrer e quais são as implicações legais para empregadores e empregados. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017), os danos no ambiente de trabalho podem variar desde acidentes físicos até questões mais sutis como o estresse ocupacional e o assédio moral. Delgado argumenta que a responsabilização do empregador deve ser analisada não apenas em termos de acidentes diretos, mas também considerando o impacto das condições de trabalho na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

Por outro lado, Sérgio Pinto Martins (2020) destaca a importância da prevenção e da

legislação específica para proteger os trabalhadores. Martins enfatiza que, além da reparação de danos já causados, é fundamental que a legislação trabalhista promova medidas preventivas eficazes. A análise de casos concretos, segundo Martins, deve considerar não apenas as falhas no cumprimento das normas de segurança, mas também a efetividade das políticas de prevenção implementadas pelas empresas.

Sônia G. Salgado (2018) oferece uma análise crítica sobre o impacto do assédio moral e do estresse ocupacional. Salgado aponta que, em muitos casos, os danos psicológicos resultantes de um ambiente de trabalho tóxico são subestimados ou não devidamente abordados. A pesquisa sugere que a legislação trabalhista deve ser reforçada para incluir medidas específicas contra o assédio moral e outras formas de agressão psicológica.

Para realizar uma análise sobre um caso concreto de dano no ambiente de trabalho, é necessário considerar múltiplos aspectos: a natureza do dano, a responsabilidade do empregador, e a eficácia das medidas preventivas. A legislação brasileira, conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em normas específicas de saúde e segurança ocupacional, deve ser o ponto de partida para entender os direitos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores. A aplicação prática dessas leis e a análise de precedentes judiciais, como discutido por Alice Monteiro de Barros (2021), são essenciais para uma compreensão aprofundada dos casos de danos no ambiente de trabalho.

Portanto, a análise do dano no ambiente de trabalho deve integrar uma abordagem teórica e prática, utilizando tanto a literatura acadêmica quanto a jurisprudência atual para promover a proteção dos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho.

Este capítulo foi elaborado com base na jurisprudência e nas informações fornecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2023. O TST define o assédio moral como uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador, caracterizando-o como uma forma de violência no ambiente profissional. Essa prática pode se manifestar de diferentes maneiras, incluindo insultos, humilhações, ameaças, perseguições, discriminações e sobrecarga excessiva de trabalho. O Tribunal também reconhece que o assédio moral pode resultar tanto de ações diretas quanto da omissão do empregador em não tomar medidas preventivas ou corretivas.

Nos últimos anos, o TST tem reconhecido os impactos negativos do assédio moral na saúde física e mental dos trabalhadores, identificando consequências como estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos psicológicos. O entendimento do Tribunal é de que o empregador possui responsabilidade objetiva pelos danos causados, mesmo sem a necessidade de comprovar culpa, desde que exista um nexo causal entre a conduta do empregador e os prejuízos sofridos pelo trabalhador. Além disso, a jurisprudência do TST tem sido consistente em

classificar o assédio moral como uma prática abusiva e ilícita, reconhecendo que tal conduta fere direitos fundamentais como a dignidade, a saúde e a integridade psíquica do trabalhador.

O assédio moral é caracterizado pelo comportamento de superiores ou colegas de trabalho que submetem o empregado a situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas de forma contínua, causando um ambiente laboral degradante e ferindo a dignidade da pessoa. Esse tipo de assédio pode se manifestar de várias formas, incluindo o assédio moral por parte de subordinados em relação a um superior (assédio moral vertical ascendente) ou entre pessoas de mesmo nível hierárquico, como colegas de trabalho (assédio moral horizontal). No caso citado, o comportamento do preposto da empresa, que atuou tanto como subordinado quanto, posteriormente, como colega da reclamante, expôs os trabalhadores do setor a situações constrangedoras repetidas vezes. Isso não anula o assédio individual sofrido pela coordenadora do setor, a reclamante. Ela foi alvo de agressão psicológica direta e, devido à falta de ação da empregadora em conter o assediador, se viu incapaz de reagir ou dar respostas adequadas a seus subordinados. Essa situação tornou insustentável o exercício de suas funções como coordenadora, prejudicando seu papel hierárquico e causando instabilidade no ambiente de trabalho. Diante dessa situação, configura-se a obrigação da empresa em indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme previsto nos artigos 186, 187, 927 e 932, inciso III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013, 05/02/2013).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) considera o assédio moral uma prática abusiva que infringe os direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo sua dignidade, sua saúde física e mental, além de afetar negativamente o ambiente de trabalho. As principais diretrizes adotadas pelo TST em relação ao assédio moral incluem:

Caracterização do Assédio Moral: O TST entende que o assédio moral se manifesta por meio de ações repetitivas e duradouras que têm como objetivo humilhar, constranger, desvalorizar ou prejudicar o trabalhador.

Responsabilidade do Empregador: O TST estabelece a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados pelo assédio moral. Isso significa que o empregador é responsabilizado pelos atos praticados por seus representantes, como gerentes, supervisores e colegas de trabalho, que caracterizem assédio moral.

Ônus da Prova: Cabe ao trabalhador comprovar a ocorrência do assédio moral e os danos sofridos. Contudo, o TST reconhece que essa prova pode ser difícil de obter devido à natureza muitas vezes discreta e sutil do assédio. Assim, o Tribunal aceita o uso de provas indiretas, testemunhais, periciais e até mesmo presunções.

Indenização por Danos Morais: O TST tem determinado indenizações por danos morais em casos de assédio, levando em conta a gravidade da conduta, a extensão dos danos, as circunstâncias específicas do caso e a capacidade econômica do empregador.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui apresentado pensou em discutir o assunto de forma a descrever como o Assédio Moral impacta a vida das vítimas no ambiente de trabalho. A intenção de se refletir sobre o assunto surgiu de uma necessidade pessoal, visto que, nasceu do acompanhamento de um caso real, onde a vítima sofreu durante muitos anos assédio moral dentro da empresa em que trabalhava, e por causa de desconhecer seus direitos, não recorreu ou buscou ajuda.

A posição doutrinária e jurisprudencial sobre o dano no ambiente de trabalho evidencia a crescente preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, refletindo a responsabilidade dos empregadores em proporcionar um local de trabalho seguro. A doutrina reconhece o conceito de "dano laboral" de forma ampla, abrangendo danos físicos, psicológicos e até mesmo morais, enquanto a jurisprudência tem reforçado a responsabilidade objetiva das empresas, exigindo que adotem medidas preventivas eficazes para evitar prejuízos à integridade dos seus empregados. A evolução das decisões judiciais tem ampliado a proteção dos trabalhadores, com a garantia de reparação justa em casos de falhas na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Nesse contexto, o fortalecimento das normas de segurança e a efetiva fiscalização são essenciais para mitigar os danos e garantir um ambiente de trabalho que respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em suma, tanto a doutrina quanto a jurisprudência apontam para a necessidade de um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a proteção integral do trabalhador, promovendo um ambiente laboral mais seguro e saudável.

O sofrimento de alguém que precisa trabalhar e que acaba se submetendo a um ambiente tóxico não é algo que se pode ignorar, é preciso refletir e buscar soluções. Diante disso, o estudo buscou mostrar os danos causados pelo assédio moral à vida de vítimas, tentando, assim, lançar luz ao assunto e problematizar uma questão que não deve ser limitada apenas ao campo do direito, mas precisa ser percebida pela sociedade e academia como um assunto relevante e necessário.

Pontua-se, pois, que o estudo pode ajudar leigos e pesquisadores em uma consulta sobre os danos psicológicos sofridos por alguém que se anula, se omite por causa do assédio moral, que precisa ser combatido e punido com rigor da lei, para que os espaços trabalhistas funcionem como ambiente de desenvolvimento, não de opressão, humilhação e adoecimento.

Como discutido na introdução, a violência no ambiente de trabalho não é um fenômeno recente. No entanto, há uma preocupação crescente, tanto na doutrina quanto nos Tribunais, em definir o conceito de maneira precisa. O assédio moral, por sua vez, passou a ser reconhecido

como uma forma específica de violência, o que possibilita um enfrentamento mais adequado por parte do sistema judiciário. Identificar corretamente as características do assédio moral é fundamental para promover um combate mais eficaz, visando restabelecer o respeito nas relações de trabalho.

No Brasil, não existe uma legislação específica e consolidada sobre o tema. As decisões judiciais são fundamentadas em princípios, costumes, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Código Civil. A responsabilidade civil, nesse contexto, prevê a reparação do dano sofrido pela vítima. Assim, a pessoa assediada pode recorrer ao Poder Judiciário para buscar compensação pelos danos causados, por meio de uma ação de reparação ou indenização por dano moral. No âmbito trabalhista, o dano moral pode ser reconhecido em casos de assédio moral e sexual, conforme discutido neste estudo.

Conclui-se que há a possibilidade de se criar leis específicas sobre o assédio moral, pois uma legislação que possibilite a reparação do dano à vítima também serviria como um mecanismo de repressão à prática, atuando de forma punitiva e pedagógica ao garantir a adoção de medidas preventivas. Vale destacar que, após a Emenda Constitucional 45 de 2004, os casos de dano moral decorrentes das relações de trabalho passaram a ser de competência da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, M. W. Assédio Moral no Trabalho. **Assufrgs**. Copyright. 2024. Disponível em: [https://www.assufrgs.org.br/2024/01/26/artigo-assedio-moral-notrabalho/#:~:text=Segundo%20o%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho%20\(TST\);,e%20%C3%A0%20integridade%20do%20indiv%20C3%ADduo%20colocando%20a](https://www.assufrgs.org.br/2024/01/26/artigo-assedio-moral-notrabalho/#:~:text=Segundo%20o%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho%20(TST);,e%20%C3%A0%20integridade%20do%20indiv%20C3%ADduo%20colocando%20a). Acesso em: 18 de ago. 2024.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.772, de 19 de dezembro de 2018**. Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para reconhecer que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar e para criminalizar o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113772.htm. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm?ref=blog.suitebras.com. Acesso em: 10 de outubro de 2023.

CAVALCANTE, R. M. (2019). **Assédio moral: consequências para a saúde dos**

trabalhadores. *Revista Brasileira de Saúde no Trabalho*, 17(1), 35-48.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador.** Portal dos psicólogos, 2019. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/pesquisa/index.php?q=ass%C3%A9dio%20moral>. Acesso em: 7 de outubro de 2023.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho.** Ed. L Tr. São Paulo, 2023.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 19.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz, 1990. "Mobbing e Terores Psicológicos no **Trabalho**". *Violência e Vítimas*. 5: 2, pp.119-126. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acessado em 11 out. 2023.

MARTINS, L. P. (2017). **Síndrome de burnout e assédio moral no trabalho: um estudo com profissionais da saúde.** *Cadernos de Psicologia*, 14(3), 45-59.

OLIVEIRA, A. S. (2021). **Impactos do assédio moral na produtividade e na moral dos colaboradores.** *Revista de Administração e Inovação*, 18(2), 23-35.

PEREIRA, T. (2020). **O impacto do assédio moral nas relações sociais das vítimas.** *Psicologia em Estudo*, 25(4), 755-765.

SILVA, J. (2016). **Assédio moral no trabalho: uma análise das consequências psicológicas.** *Estudos de Psicologia*, 33(2), 189-198.

SOUZA, Elisa Cristiane de. **Da voz que cala ao corpo que fala:** o assédio moral no ambiente de trabalho como desafio para o serviço social. Natal –RN, 2015.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente do trabalho.** 2. ed. rev. ampl. E atual. São Paulo: Liv. e. Ed. Universitária de Direito, 2022, 319p.