

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: AFETAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR<sup>1</sup>.**

*MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AFFECTING THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY AND THE CONSEQUENCES ON THE MENTAL HEALTH OF THE WORKER.*

**Marcia Nair de Carvalho<sup>2</sup>**

Faculdade Processus – DF (Brasil)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7107494394968915>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3271-9656>

E-mail: [marcia\\_carvalho\\_6@hotmail.com](mailto:marcia_carvalho_6@hotmail.com)

**Resumo**

O tema deste artigo é o assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. Investigou-se o seguinte problema: “o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador?”. Cogitou-se a seguinte hipótese: “o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador, pois as condutas moralmente reprovadas são praticadas dentro das organizações”. O objetivo geral é analisar se o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador. Os objetivos específicos são: conceituar o assédio moral dentro das organizações, entender a importância e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e avaliar como a síndrome do esgotamento profissional pode ser resultado do comportamento organizacional assediador. Este trabalho é importante para um operador do Direito devido à proteção em face da violência e do assédio estar sendo cada vez mais discutida e sendo considerada primordial para a higidez no ambiente de trabalho; para a ciência, é relevante, pois é considerado um tema atual que, embora não tenha legislação específica, os magistrados já estão decidindo e gerando jurisprudências que têm como base as relações civis aplicadas subsidiariamente às relações trabalhistas; agrega à sociedade pelo fato de ser um tema que faz parte no cotidiano dos trabalhadores ou, até mesmo, para aqueles que não trabalham, mas que certamente conhece alguém que já passou ou está passando por um assédio moral dentro da organização na qual está inserido. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

---

<sup>1</sup> Artigo revisado linguisticamente pelo professor Filipe da Silva Linhares.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade Processus.

**Palavras-chave:** Assédio Moral Organizacional. Afetação. Dignidade da Pessoa Humana. Síndrome de Esgotamento Mental. Saúde do Trabalhador.

### **Abstract**

*The theme of this article is moral harassment in the workplace: affectation to the principle of human dignity and the consequences on the mental health of workers. The following problem was investigated: "does the moral harassment affect the dignity and mental health of workers?". The following hypothesis was considered: "the moral harassment affects the dignity and the mental health of workers, because the morally disapproved conducts are practiced within organizations". The general objective is to analyze whether moral harassment affects the dignity and mental health of workers. The specific objectives are: to conceptualize moral harassment within organizations, to understand the importance and respect for the principle of human dignity and to evaluate how the syndrome of professional exhaustion can be the result of harassing organizational behavior. This article is important for a law operator due the protection in the face of violence and harassment is being increasingly discussed and considered paramount for hygiene in the workplace; for science, it is relevant, as it is considered a current issue that, although it does not have specific legislation, the judges are already deciding and generating jurisprudence that is based on civil relations applied subsidiarily to labor relations; it adds to society because it is a theme that is part of the daily life of workers or even for those who do not work, but who certainly knows someone who has passed or is experiencing a moral harassment within the organization where it is inserted. This is a theoretical qualitative research lasting six months.*

**Keywords:** Moral Harassment. Affectation. Dignity of the Human Person. Syndrome of Professional Exhaustion. Worker's Health.

### **Introdução**

Diante das relações interpessoais e trabalhistas mais complexas vivenciadas atualmente, o presente trabalho visa dissertar sobre o assédio moral nas organizações. Além disso, busca compreender como a sua ocorrência pode afetar a dignidade da pessoa humana e quais as consequências que esse tipo de assédio pode trazer para a saúde do empregado.

O assédio moral está presente, atualmente, em muitas relações trabalhistas. A escassez de conhecimento, em consonância com as questões psicológicas, dificulta que esse tipo de assédio seja repellido de maneira direta e eficaz. Cabe ressaltar a importância do aprofundamento dos estudos quanto a essa temática, pois, assim, será possível identificar elementos que caracterizam a situação com o objetivo de proteger a dignidade do ser humano (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 36).

Este projeto se propõe a responder ao seguinte problema: “o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador?”. A conduta assediadora interfere, diretamente, na dignidade do trabalhador, pois agride seu valor intrínseco, além de causar prejuízo psicológico ao empregado devido aos sentimentos negativos que vão sendo acumulados a cada assédio sofrido.

Nota-se que as condições trabalhistas, no mundo contemporâneo, têm como elementos característicos o aumento excessivo das pressões para produzir, visando à obtenção de uma maior margem de lucratividade, custe o que custar. Como resultado dessas condutas assediadoras nas organizações, a maioria dos empregados desenvolve algum tipo de enfermidade, de forma exemplificativa a síndrome de burnout, pois o corpo e a mente não suportam tantos desgastes (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 2).

A hipótese levantada frente ao problema em questão foi: “o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador”. A hipótese a ser estudada no presente projeto evidencia que o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador, pois as condutas moralmente reprovadas são praticadas dentro das organizações.

Indiscutivelmente, as pessoas passam a maior parte do dia, quiçá da vida, no ambiente de trabalho. Isso posto, esse local precisa ser o mais saudável possível para que o empregado possa executar as suas tarefas sem prejuízos institucionais e/ou pessoais. Se houver algum tipo de desrespeito à integridade, ainda que despropositadamente, a dignidade do trabalhador será atingida. O assédio moral é estreitamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois, em determinadas circunstâncias, esse preceito constitucional é maculado por meio de violações à imagem ou tem sua honra ofendida (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 38).

O objetivo geral deste projeto é analisar se o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador. O assédio moral, no âmbito das relações trabalhistas, afeta diretamente a dignidade da pessoa humana, bem como desencadeia alguns prejuízos à saúde psíquica e/ou física do empregado, sendo uma delas o surgimento da síndrome de burnout.

É importante definir as causas e os efeitos que a síndrome de burnout pode ocasionar na vida do trabalhador, levando em consideração o seu desencadeamento em razão da exposição do empregado a situações prolongadas e repetidamente realizadas que atingem a sua dignidade. O assédio moral observado ultimamente com maior frequência no mundo corporativo tem sido o responsável por parte de afastamentos das atividades laborativas (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 3).

Os objetivos específicos deste projeto são conceituar o assédio moral dentro das organizações, entender a importância e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e avaliar como a síndrome do esgotamento profissional pode ser resultado do comportamento organizacional assediador. É importante estabelecer

uma conexão entre essas três ocorrências, a fim de entender que a soma dos três objetivos específicos caracterizam uma doença ocupacional.

Por conseguinte, as exigências abusivas determinadas pelo empregador adicionadas a um ambiente laboral sem equilíbrio, vinculadas às empresas assediadoras, refletem-se na saúde física, comportamental e, principalmente, mental dos empregados. Tal junção desses elementos é bojo para ensejar o aparecimento de doenças ocupacionais, como, por exemplo, a síndrome de burnout (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 5).

#### **Justificativa**

A temática abordada neste projeto auxilia a população acadêmica, em especial os operadores do Direito, pois estuda os efeitos do assédio moral organizacional na saúde do trabalhador. Esse é um tema em ascensão e que está cada vez mais presente nas reclamações trabalhistas. Ainda, é importante para a sociedade como um todo, tendo em vista sua abordagem ser acessível e de fácil compreensão.

Conforme exposto, os direitos constitucionais garantidos ao trabalhador perpassam pela tutela ao meio ambiente saudável, principalmente no ambiente laboral. Nesse último, abarcam-se todos os tipos de danos que são passíveis que o empregado possa vir a sofrer, dentre eles, os psíquicos e físicos. É possível essa garantia de respeito ao direito de personalidade porque o ordenamento jurídico brasileiro, de forma expressa, prevê que é cabível o dever de indenizar em decorrência de violação a qualquer dos preceitos constitucionalmente protegidos (MATTA; MELO, 2019, p. 6).

A importância desta pesquisa para a ciência perpassa pela relevância por ser um tema atual, ainda que não haja legislação específica. Contudo muitos magistrados já estão decidindo e gerando jurisprudências que têm como base as relações civis aplicadas subsidiariamente às relações trabalhistas. Diante disso, a compreensão da temática é um estudo adicional sobre os impactos das condutas assediadoras na vida profissional e pessoal do empregado.

No âmbito jurídico, a proteção em face da violência e do assédio está sendo cada vez mais discutida e sendo considerada primordial para a higidez no ambiente de trabalho. Essa preocupação em proteger o agente mais fragilizado, na relação trabalhista, não é somente do Brasil. Internacionalmente, esse tema é discutido com fulcro na Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu preâmbulo. Nele, fica reconhecido que a prática assediadora põe em risco a igualdade, a dignidade do trabalhador e, principalmente, a sua saúde, além de também prejudicar os serviços prestados e a parte financeira e de pessoal da empresa (MATTA; MELO, 2019, p. 8).

Esta pesquisa também é relevante para a sociedade em virtude de abordar um tema que faz parte do cotidiano dos trabalhadores ou, até mesmo, daqueles que

não trabalham, mas que, certamente, conhecem alguém que já tenha passado ou está passando por um assédio moral dentro da organização na qual esteja inserido. É uma abordagem objetiva de fácil compreensão até para os menos favorecidos de conhecimento dos seus direitos. Esta pesquisa mostra que é necessário que o empregado peça auxílio ao Poder Judiciário quando tiver uma violação a qualquer bem jurídico violado.

Percebe-se que já é possível verificar que a sociedade está mais interessada em tornar mais visíveis as discussões e considerações sobre o impacto do assédio moral no ambiente organizacional. Diante do interesse da população, dos sindicatos, da mídia e, em especial, da Justiça do Trabalho em investigar o ambiente laboral como sendo um foco inicial de sofrimento e abuso psicológico, a ciência social está empenhada em investigar cientificamente essa origem (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021, pp. 3-4).

### **Metodologia**

Este projeto de pesquisa tem como base a pesquisa teórica e bibliográfica embasada em artigos científicos e livros acadêmicos, além de ter apoio em estudos realizados em artigos da Constituição Federal de 1988, no Código Civil, na Consolidação das Leis Trabalhistas, em doutrinas e em jurisprudências de tribunais. Todo o material pesquisado é pertinente à produção do trabalho de acordo com o tema escolhido, de forma que atendeu aos requisitos da faculdade da qual faz parte o autor deste projeto.

Os artigos científicos foram selecionados a partir de pesquisas feitas no Google Acadêmico, tendo como palavras-chave pesquisadas as seguintes: assédio moral, assédio moral no ambiente de trabalho, princípio da dignidade da pessoa humana, saúde mental do trabalhador, consequências do assédio moral, doenças ocupacionais, síndrome de burnout.

O critério utilizado para excluir materiais pesquisados foi a pertinência temática. Os artigos selecionados estão publicados em revistas acadêmicas com ISSN e guardam correspondência com a temática do assédio moral organizacional e sua afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e a saúde mental do trabalhador. Outro critério válido adotado foi o de que pelo menos um dos autores fosse mestre ou doutor. A presente pesquisa teve o tempo previsto de três meses para a sua revisão, distribuído da seguinte maneira: levantamento do referencial teórico, no primeiro mês; revisão de literatura, no segundo mês; e, por fim, no terceiro mês, a confecção dos elementos pré e pós-textuais, que validam o trabalho de forma integral.

A pesquisa qualitativa foi a adotada neste trabalho. Os dados aqui registrados foram compilados por meio de pesquisa bibliográfica e foram resultantes dos aspectos pertinentes, tratados pelos autores dos artigos que serviram como

base para este estudo, devidamente preenchendo os requisitos estabelecidos previamente pela instituição.

A escolha do assunto a ser abordado é de suma importância, além da forma de pesquisa adotada, considerando que cada tipo de trabalho demanda um instrumento pertinente para a sua efetivação positiva. Diante disso, é indispensável a melhor escolha da natureza de pesquisa a fim de determinar o instrumento adequado a ser utilizado para o êxito do estudo (GONÇALVES, 2019).

### **Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador**

O ser humano é possuidor de direitos e deveres e goza de garantias fundamentais à sua existência. Por todo esse conjunto, o indivíduo não pode ser “coisificado”. E a busca pelo respeito e pela dignidade é uma máxima que deve ser tutelada pelo Estado visando à preservação de uma característica que é intrínseca do ser humano: a dignidade da pessoa humana.

No inciso III, do artigo 1º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o princípio da dignidade humana é considerado um fundamento da democracia brasileira. Diante disso, ele deve estar presente em todas as relações constituídas no ordenamento jurídico do país. Levando-se em consideração que é um valor importante presente na Constituição brasileira, a pessoa é sujeito central, e não uma coisa (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 37).

Considerando que a dignidade é um valor inerente ao indivíduo, cabe ao Estado protegê-la. Esse princípio é o principal pilar que norteia a democracia brasileira. Logo, o indivíduo não pode ter sua dignidade como sendo algo relativo, haja visto que, se assim fosse, teria em si uma situação vulnerável diante das suas relações, sejam elas interpessoais, sejam elas profissionais.

Com vistas a igualar oportunidades que permitam ao trabalhador ter uma vida digna para si e para os seus familiares, dentro de uma visão de dignidade e justiça para todos, cabe ao Estado dar condições para o indivíduo se desenvolver em diversos setores, constituindo, assim, a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 43).

Esse princípio deve ser norteador de todas as relações pessoais. Ademais, pontualmente, deve ser o balizador das relações trabalhistas, visto que estas compõem a maior parte do tempo de vida do indivíduo, devendo, portanto, ser esse princípio considerado indiscutivelmente por todos os envolvidos no processo e, em especial, pelos patrões, pois estes possuem o dever e o poder de manter o ambiente laboral o mais preservado e saudável possível (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 39).

Deve ser assegurada, de modo minimamente invulnerável pelo estatuto jurídico, a dignidade da pessoa humana, de forma que excepcionalmente as limitações à usufruição dos direitos fundamentais sejam utilizadas sem

menosprezar a importância que cada pessoa tem enquanto ser humano. Manifesta-se essa dignidade como valor intrínseco a cada pessoa e que tem a intenção, singularmente, de conseguir o respeito por parte das outras pessoas (MORAES, 2005, p. 128).

Na Carta Constitucional, em seu artigo 1º, no inciso IV, nota-se o direito do trabalho valorado socialmente quando se garantem, constitucionalmente, regras e princípios que objetivam a proteção do trabalhador. No sistema jurídico brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana se correlaciona com os valores sociais do trabalho e os direitos sociais protegidos pela Constituição (NOVAES, 2004, pp. 257258).

A figura do assédio nas relações é cada vez mais presente, pois a posição de poder favorece condutas que humilham o trabalhador. É incontroverso que, em determinadas situações, a pessoa tenha sua dignidade ofendida. O assédio pode-se dar de diversas formas e produzir efeitos devastadores àquele que é posto em situação de inferioridade.

Na doutrina brasileira, o assédio é definido como conduta abusiva, de origem psicológica, que ofende a dignidade psíquica repetidamente e de maneira prolongada. Esse crime expõe o trabalhador a situações vexatórias e degradantes e ocasiona ofensa à personalidade, à dignidade ou à parte psíquica do empregado, resultando na exclusão do trabalhador de sua atividade laboral ou contribuindo para tornar o ambiente de trabalho um local hostil (NASCIMENTO, 2015, pp. 29-30).

Não obstante, a ética deve estar presente em todas as relações, porque o modo de ser de cada indivíduo é único, porém deve-se buscar sempre uma convivência harmoniosa, justa e pacífica. As regras de conduta de bons costumes e da moral precisam ser vistas pelos gestores como indispensáveis ao bom clima organizacional.

Um dos fundamentos da democracia brasileira é o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Todavia o assédio moral está inserido no campo ético e, ao ser praticado, viola esse princípio. Porém, a prática desse tipo de assédio está sendo cada vez mais frequente nas organizações brasileiras. O efetivo combate ao assédio moral no mundo corporativo exige que os gestores se comprometam a intervir e acompanhar, de forma sistêmica, todos os atos que ocorrem nas suas organizações (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021, p. 27).

Nota-se que a ética em si é uma livre escolha, pois o ser humano é livre, mas a ética organizacional tem que ser bem definida e obedecida por todos. É responsabilidade da empresa promover o bem-estar dos seus empregados em consonância com o que é esperado quanto ao modo de execução das atividades laborais, sempre com o devido respeito e sem excessos.

As necessidades socioculturais de cada país favoreceram, ao longo do tempo, uma terminologia diversa ao termo assédio moral, pois os aspectos culturais influenciam, de certa maneira, uma nomenclatura mais adequada às organizações

de cada país. Podem ser encontradas as seguintes terminologias diferentes: mobbing, bullying, harrassment e ijime (RODRIGUES, 2013, p. 270).

Marie-France Hirigoyen, psicanalista francesa, em meados de 1998, apresentou o termo “harcèlement moral”, trazendo como conceito para o assédio moral qualquer conduta de caráter abusivo, seja por meio de palavras, gestos, modo de agir, comportamento, que, de forma repetida e sistêmica, atente contra a integridade ou dignidade psíquica ou física de um trabalhador, de forma tal a ameaçar seu emprego ou degradar o clima organizacional (HIRIGOYEN, 2012, p. 17).

Ao praticar uma conduta assediante, aquela que é caracterizada pelo rompimento do equilíbrio organizacional, afetando a qualidade de vida e a satisfação do empregado em relação à empresa, resulta em uma conduta antissocial e antiética em face da prática dos bons costumes e da boa fé, que devem nortear as relações sociais ou jurídicas. A admissibilidade de tal conduta deve passar pelo aspecto da degradação do ambiente de trabalho, causando danos à saúde mental do trabalhador (ALKIMIN, 2005, p. 52).

O preenchimento de determinados aspectos é indispensável para que o assédio moral possa ser caracterizado, a saber: a) o assediador, de forma consciente, tem a intenção de denegrir o trabalhador, extrapolando os limites profissionais; b) a conduta é reiterada e prolongada; c) o assediador age com a finalidade de excluir o trabalhador ou diminuí-lo na sua função; e d) a existência do dano: existe corrente a qual defende que a sua existência esteja ligada à integridade moral; já outra corrente entende que basta haver violência psicológica atentando contra a dignidade do empregado para que isso já configure assédio moral (FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 121).

Sucintamente, o assédio moral é constatado quando a dignidade do empregado é diretamente atacada. A ocorrência de assédio moral nas relações jurídicas ou trabalhistas só traz prejuízo às partes e, em geral, a toda a sociedade. Logo, antes de listar várias hipóteses de ocorrência desse tipo de assédio, é fundamental saber que a sua prática, por si só, afeta o empregado em sua dignidade (CASTRO, 2012, p. 63).

As hipóteses que caracterizam o assédio moral podem ser divididas em cinco grupos: a) ocorrência da limitação de comunicação do empregado dentro da organização; b) quando o assediador não fala com o empregado ou, até mesmo, isola o empregado dos outros colegas; c) quando a reputação social do empregado é ridicularizada; d) quando o empregado tem sua função reduzida da sua qualificação ou, até mesmo, é deixado sem executar nenhuma tarefa; e, por fim, e) quando o empregado é obrigado a realizar trabalhos que geram prejuízo a sua saúde ou, até mesmo, quando o trabalhador é vítima de maus-tratos físicos (THOMÉ, 2009, pp. 49-50).



Para Harald Ege, pode-se resumir o assédio moral em seis fases: i) quando as condições existentes são favoráveis para que o assédio se desenvolva; ii) quando a vítima é una, mas ela ainda não manifestou dano sofrido; iii) surgimento dos primeiros sintomas, quais sejam os físicos: estresse, falta de segurança, perda do sono; iv) atos objetivos e expressos: tanto assediador quanto vítima estão cientes do que está ocorrendo; v) os sintomas da vítima são agravados: descontrole na pressão arterial, síndrome do pânico, depressão; e vi) a vítima precisa se afastar para realizar tratamento da saúde ou, em ato mais grave, comete suicídio (GUEDES, 2003, pp. 51-52).

A análise dos elementos que configuram o assédio moral, em determinado caso, pode resultar na apresentação de maior ou menor intensidade em relação aos demais, visto que a conduta que não foi considerada abusiva dentro de um todo pode, de forma isolada e perpetuada, ao longo do tempo, ensejar assédio quando o ato ofensivo tiver afetado a dignidade do trabalhador, ainda que haja desproporcionalidade entre os elementos (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 40).

As formas de assédio moral são diversificadas. A doutrina aponta que, em relação à posição dos sujeitos, o assédio é do tipo vertical descendente, sendo esse o mais comum, que se configura pela conduta abusiva praticada pelo superior hierárquico do assediado. Já a outra forma é a vertical ascendente, que diz respeito ao assédio moral praticado pelo subordinado em relação ao seu superior (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 43).

Na relação trabalhista, há como sujeitos desse tipo de assédio o empregador, denominado de agressor, e o empregado, que é a vítima. O primeiro, de forma mais habitual, atribui a culpa do conflito ao segundo. A hierarquia entre esses sujeitos tanto pode ser verticalizada como pode ser horizontalizada, ou seja, a subordinação pode estar presente ou não, porém a ocorrência em maior grau ocorre na forma verticalizada, onde há subordinação (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 43).

Juridicamente, o assédio moral é evidenciado por dois fatores negativos. Como primeiro fator, a imposição da justiça de ter que se provar o assédio é um obstáculo que desestimula os empregados a denunciarem os casos. Já o segundo é em relação ao desfecho dos casos já denunciados, que tem o final meramente pecuniário, o que não paga o prejuízo emocional que o empregado sofreu ao longo do tempo em que foi assediado (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021, p. 27).

No Poder Legislativo, foi instituída a Lei n.º 13.185/2015 (BRASIL, 2015), que dispõe sobre o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, que, em sua estrutura, se nota a proteção contra o assédio moral nas escolas. Entretanto, por tratar de condutas que podem ser classificadas como atemorizamento sistêmico, é evidentemente aplicável, de forma análoga, à seara do Direito Trabalhista (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 46).

Um aspecto bem importante que surge diante das lides trabalhistas é o dever de indenizar. Sabe-se que a responsabilidade civil decorre da violação de uma norma constante do direito ou de uma cláusula contratual descumprida, seja ela de forma omissiva, seja ela de forma comissiva. Logo, esse tipo de responsabilidade é um dever jurídico de prestar a devida indenização.

A relação de harmonia e ética entre os sujeitos é garantida pela figura da responsabilidade civil, de maneira que o dano seja reparado pelo agente causador a fim de que o bem tutelado volte ao seu status quo, ou seja, volte a ser como era antes do ato que gerou o dano, e, sendo impossível esse retorno, o assediador compensará a vítima (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 46).

Na seara trabalhista, após a reforma, denominou-se dano extrapatrimonial como toda ofensa que é cometida pelo empregador ao empregado. Ao ofender qualquer bem juridicamente tutelado, o autor do dano responde nos limites da sua ação ou omissão. E quais seriam esses bens? Ora, todos aqueles que são inerentes ao ser humano, quais sejam: a honra, a imagem, a integridade, a dignidade, entre outros.

A indenização de outrem, no que tange à própria obrigação advinda do ato danoso ou, ainda, à condição do conjunto de normas e princípios que versa sobre a concepção, o teor e a execução de tal obrigação, é o sentido amplo da situação jurídica analisada. Já no sentido estrito, a especificidade está no dever de indenização em que já existe a conduta lesiva passível de imputabilidade à pessoa determinada (AMARAL, 2006, p. 545).

Na rotina organizacional, a inveja do poder atrelada à perversidade pode originar condutas violentas ou assediadoras. Entretanto, a ocorrência do assédio não depende da sua origem, mas, sim, ele bloqueia, psicologicamente, de forma perversa e enganosa, o mecanismo de defesa do assediado. De certo modo, esse bloqueio acarretará alterações de comportamento da vítima, de forma pontual, afetando sua autoestima, o que desenvolverá o sentimento de inutilidade. As emoções negativas sentidas pelo assediado destruirão, paulatinamente, sua dignidade e seu autorrespeito. Indubitavelmente, quando não é possível encarar o assédio, as emoções da vítima ficarão desestabilizadas, facilitando, assim, o processo de surgimento e desenvolvimento de doenças físicas e/ou psicossomáticas, ou, em seu caso mais grave, isso pode levar o assediado ao suicídio (FREITAS; HELOANI, BARRETO, 2008).

O assédio moral nas relações entre as pessoas é caracterizado como um ato de natureza contínua, repetitiva, prolongada no tempo e que causa hostilidade ou, até mesmo, o isolamento, sempre focado em uma pessoa ou em um grupo específico. Esse assédio tem por objetivo causar prejuízos ao assediado de forma que pode resultar em desestabilizações na saúde; modificações nas condições de trabalho; demissão ou alteração na função do empregado (SCHATZAM, 2009, p. 19).

Por outro lado, o assédio moral no âmbito das organizações é caracterizado pela relação entre empregador e empregador, na qual se fazem presentes a violência e a hostilidade, de forma contínua e enraizada; pela confecção de procedimentos e políticas da empresa; e pela forma de gestão abusiva sem, de fato, haver um assediador personalizado (SOBOLL, 2011, p. 42).

Quando o direito de personalidade é violado, simples e objetivamente, o dano moral já é configurado. A decorrência dessa violação acarreta prejuízo de ordem financeira ao assediador. A dor e o sofrimento do assediado não são parâmetros para se dizer se houve mais ou menos dano moral, pois o simples fato de se atentar contra os interesses de direito personalíssimo já o caracteriza, e, sim, servirão para fins de fixação do valor de indenização a ser recebido (FARIAS, 2007, p. 161).

De forma silenciosa, para as empresas o assédio moral traz muitos prejuízos. Dentre eles, há os seguintes: os empregados precisam se afastar de suas atividades por motivo de doença e/ou acidente de trabalho; há aumento de custos; surgem altos índices de abstenção e/ou rotatividade exacerbada de pessoal, resultando em aumento dos gastos para repor o(s) empregado(s); deve haver a reposição de maquinário e/ou peças danificadas devido à perda de concentração do(s) empregado(s); há a redução da produtividade do grupo devido ao clima organizacional estar inadequado (BRADASCHIA, 2007, p. 230).

É direito das empresas estabelecer suas próprias políticas e metas visando ao alcance de um resultado positivo no mercado no qual estão inseridas. Porém esse objetivo não pode ser alcançado com práticas abusivas, falta de respeito e humilhação ao trabalhador. A dignidade da pessoa humana não pode ser lesionada na busca de cumprimento de metas e objetivos organizacionais (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 10).

O contrato de inação é um caso recorrente que a Justiça Trabalhista vem julgando. Nesse modelo de contrato, o assédio moral é praticado na forma vertical descendente, em que o superior hierárquico pratica conduta abusiva em relação ao seu subordinado. Como forma de “castigo”, o trabalhador é obrigado a ficar ocioso. Essa prática consiste em retirar do empregado eventual poder que tenha ou deixá-lo sem tarefas a serem executadas, ficando obrigado a cumprir sua carga horária sem ter nada para fazer, o que gera uma situação de humilhação e vexame perante os demais colaboradores que transitam pela empresa realizando as tarefas diárias (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 46).

A prática do assédio moral gera medo, fragilidade e clima de aflição entre os empregados, o que acaba refletindo em toda a sociedade, posto que as mudanças constantes das organizações podem gerar nos indivíduos a ideia de desconfiança em relação a si próprios e a adoção de condutas de descrédito perante o trabalho, por acreditarem não serem capazes de encarar novas mudanças (HIRIGOYEN, 2010).

Nessa ótica, certifica-se que o assédio moral nas relações trabalhistas compreende condutas abusivas, independentemente de sua natureza, exercidas sistematicamente durante um tempo, que tenham como resultado situações vexatórias, humilhantes e que causem constrangimentos ao assediado com a simples finalidade de conseguir engajamento subjetivo às políticas e/ou metas da organização. Diante disso, a ofensa atinge os direitos fundamentais da pessoa humana, o que pode acarretar danos morais, psíquicos e/ou físicos (ARAÚJO, 2012, p. 7).

O Poder Judiciário exerce papel fundamental no que diz respeito a reprimir e prevenir as condutas assediadoras, haja visto que a prestação jurisdicional tem caráter indenizatório e pedagógico. O primeiro porque, mesmo não sendo possível mensurar o quão foi danoso o ato abusivo ao psicológico do assediado, o assediador tem um prejuízo financeiro a título de indenização subjetiva. Já o caráter pedagógico diz respeito ao grau de reprovação quanto à prática da conduta danosa perante o assediado e, também, a sociedade (LANDIM; MORAIS, 2017, pp. 48-49).

Diante das cobranças de um mundo corporativo tão acirrado e em que, cada vez mais, as pessoas estão por vezes se esquecendo do respeito para com seus colegas e devido ao aumento de reclamações trabalhistas que envolvem assédio moral, surgiu, no Poder Judiciário, uma figura denominada de direito à desconexão. Nesse sentido, é importante salientar sobre o que seria esse direito e o que ele poderia ajudar a deixar o ambiente mais saudável.

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não traz, de maneira positivada, o que seria esse direito à desconexão, mas já está sendo vislumbrado como uma alternativa que minimize os efeitos que a sobrecarga de trabalho adoeça os empregados física ou mentalmente. Desconectar é a saída para que o empregado possa recuperar, manter e preservar a sua saúde.

O trabalhador tem direito a se desconectar do trabalho quando estiver gozando férias, folgas, feriados ou ao final do cumprimento da sua carga horária diária, sem que seja perturbado com demandas laborais. O empregado precisa se desconectar do excesso de conectividade ao trabalho. Esse direito é chamado de direito à desconexão, o qual deve ser respeitado, pois a sua finalidade é preservar a mente e revigorar o corpo (MELO; RODRIGUES, 2018, pp. 75-76).

O respeito ao direito à desconexão é essencial para manter o bem-estar mental e físico do empregado, melhorando sua saúde e qualidade de vida. Tal direito se torna essencial na sua produtividade quando for o momento de retornar às suas tarefas laborais. Além disso, deve-se observar que o ordenamento jurídico brasileiro preconiza, como direitos constitucionais, o lazer e o meio ambiente sadio (MELO; RODRIGUES, 2018, pp. 75-76).

Conforme apresentado, o assediador tem diversos propósitos ao praticar o assédio moral. Ele não se finda apenas em excluir o assediado no seu local de

trabalho, mas também busca que a vítima se sinta tão constrangida que seja obrigada a solicitar a mudança de setor ou, até mesmo, a pedir demissão, bem como objetiva que os dias da vítima sejam hostis perante a prática de domínio e que ela tenha medo de falar com os demais colegas sobre o assédio sofrido.

Cabe ressaltar que o fator primordial para a configuração do assédio é a presença de abalo psicológico de forma torturante que resulte em desgaste físico e/ou mental ao assediado (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 42).

O esgotamento físico e mentalmente intenso precede um distúrbio psíquico que é de caráter depressivo, relacionado, de forma inerente, ao labor da vítima, ao qual denominamos de síndrome de burnout. No campo das organizações, o assédio moral compromete a saúde do trabalhador de forma tão grave a ponto de desenvolver um terror psicológico, causando o esgotamento já mencionado, o que resulta, assim, no aparecimento de várias doenças, dentre elas essa síndrome profissional (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 3; p. 8).

O corpo e a mente do empregado respondem às situações crônicas estressantes emocionais e interpessoais que são advindas do local de trabalho na forma de cansaço excessivo e sensação de estafa, sentindo como se estivesse acabado, sem energia. Esse esgotamento é a síndrome de burnout, que tem, em sua descrição, os sintomas mencionados. O empregado passa a não vislumbrar mais sentido no seu trabalho e perde o interesse em se esforçar, pois acredita que é inútil. Sua representatividade perante si e os seus colegas é afetada (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 191).

A integridade tanto física quanto psíquica do trabalhador é tão afetada pelo assédio moral que reflete na sua baixa autoestima, nas suas relações interpessoais, bem como no desempenho das suas atividades cotidianas. Ademais, o sentimento de fracasso é gerado no indivíduo. O assediado tende a ficar cada vez mais isolado, com sentimento de inutilidade, além de conceber um quadro depressivo preocupante, causando risco de suicídio (MATTA; MELO, 2019, p. 26).

O resultado da doença profissional está atrelado ao exercício das atividades do trabalho. Essa doença também tem por denominação ergopatia, idiopatia, tecnopatia e decorre diretamente do meio ambiente trabalhista. Sua causa é eficiente e unicamente por natureza própria (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 307).

Inicialmente, é crucial informar que o termo “acidente de trabalho” é um gênero, sendo que os artigos 19, 20 e 21 da Lei n.º 8.213/1991 (BRASIL, 1991) trazem as suas espécies. Nessa vertente, são espécies: o acidente de trabalho típico; as doenças ocupacionais que disseminam doença profissional e doença do trabalho; e, por último, os acidentes de trabalho que são equiparados (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 11).

É dever previsto na Constituição Federal de 1988 a proteção da vítima que tenha sido injustamente ofendida; e, no âmbito do Direito do Trabalho, esse dano provocado em decorrência da relação trabalhista tem o dever de ser reparado.

Compreende-se que o dano causado, independentemente de ser material, estético, mental ou de qualquer outro tipo, em decorrência do exercício da função trabalhista, é considerado como acidente de trabalho (OLIVEIRA, 2017, p. 161).

As pesquisas mostram que o peso das consequências sofridas em virtude do assédio moral é suportado apenas pelo trabalhador. A vítima é atingida de forma tão grave que tem sua mente acometida de forma a serem prejudicadas, consideravelmente, as suas relações interpessoais, familiares, laborativas, o que afeta ainda sua produtividade e seu empenho no trabalho e pode resultar em algum erro que ocasione a perda do seu emprego ou da sua vida (DAMASCENO, 2015).

O termo amplo que usamos para abarcar a doença profissional e a doença do trabalho é doença ocupacional, que, de forma específica, cada uma, tem seu significado particular. A primeira decorre do trabalho propriamente exercido; já a segunda decorre das condições específicas de atividade desempenhada (GARCIA, 2014, p. 18).

Sabe-se que todas as pessoas precisam trabalhar para manter o seu sustento, mas o empregado não pode ficar à mercê de situações degradantes e prolongadas que lhe tragam uma doença. Trabalhar é uma forma de ter dignidade, pois o trabalho resulta em progresso e segurança. Contudo alguns ambientes organizacionais são tão tóxicos que causam enfermidade no empregado.

As organizações têm que monitorar o tipo de controle e pressão que estão exercendo sobre os colaboradores, observando se não há ocorrência de tratamentos vexatórios e metas abusivas, sob pena de punição. Na hipótese de haver ocorrência dessas condutas abusivas, o empregado, com certeza, sofrerá danos à sua saúde. Dentre várias causas de afastamento do trabalho, está uma doença que “apareceu” após os tempos modernos, que é a referida síndrome de burnout.

Essa é a síndrome da desistência, que tem relação com a dor do empregado que fica sem energia para desenvolver as suas tarefas profissionais. O trabalhador fica no dilema entre o que poderia estar fazendo e o que, de fato, fez. Outras características também colaboram para o diagnóstico, quais sejam: fadiga, irritabilidade, sentir-se aborrecido, apresentar quadros depressivos, estar sobrecarregado no trabalho, ter músculos rígidos e falta de flexibilidade (SILVA, 2006. p. 90).

O empregador tem o dever de cuidar do meio ambiente laboral sob pena de, na ausência desse cuidado, acarretar doenças ocupacionais em seus empregados. Não observar as condutas praticadas pelos gestores em relação aos subordinados ou, até mesmo, na relação subordinado versus subordinado é assumir o risco de estar contribuindo para o desencadeamento de doenças que levam ao afastamento dos empregados (SOUZA;OLIVEIRA, 2020, pp.16-17).

A Corte Superior do Trabalho já tem entendimento majoritário no sentido de que o dano moral é caracterizado pela demonstração do fato e do nexo de

casualidade com a dor, o que se pode dispensar que a vítima prove o prejuízo sofrido resultante na lesão, tendo em vista que se presume a dor emocional (LANDIM; MORAIS, 2017, p. 42).

No que diz respeito ao dever de reparar em decorrência de acidente de trabalho, há duas óticas: i) com foco no conceito do risco e do seguro social, conferese tal dever à Previdência Social por meio de benefícios previdenciários; e ii) cumulativamente com a primeira, foca-se na reparação como dever em favor do empregado de acordo com a natureza jurídica a qual lhe foi conferida, seja subjetiva ou objetiva (OLIVEIRA, 2017, p. 169).

São várias as situações em que é cabível a equiparação ao acidente de trabalho. O conceito clássico de acidente não é configurado apenas como acidente propriamente dito, mas, sim, também àquelas situações em que o empregado sofre algum tipo de dano que contribua diretamente ao óbito, à incapacidade laboral total ou parcial ou, em alguns casos, a auxílio médico que tenha como finalidade a sua recuperação (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, p. 13).

O ressarcimento a título de mera compensação é resultado da não compatibilidade entre o prejuízo moral sofrido e a indenização, de acordo com os critérios que quantificam o dano moral. O valor da indenização é arbitrado na forma subjetiva, haja vista as diferentes esferas que o dano pode afetar na vida da vítima. Logo, essa valoração é uma tarefa árdua (RODRIGUES; BENEVIDES, 2016, p. 51).

É passível de entendimento que a síndrome de burnout é considerada como acidente de trabalho, na modalidade de doença ocupacional. O caso de cada empregado é avaliado e, após a sua tipificação, pode ser considerado como doença do trabalho ou doença profissional, tendo como nexos causais a tarefa desempenhada e o surgimento e/ou agravamento da doença. Assim, não é necessário saber o tempo exato na função exercida (SOUZA; OLIVEIRA, 2020, pp. 17-18).

Por fim, considerando a vida como o bem mais valioso do indivíduo, as pressões abusivas nas relações de trabalho não podem ser as responsáveis por ocasionar grave dano à saúde do trabalhador. Nunca se sabe até quando a mente humana está preparada para suportar abusos morais, pois cada trabalhador busca e reage de uma maneira diferente. Em alguns casos, terapia, remédios psiquiátricos e afastamento temporário podem até fazer com que o trabalhador consiga recuperar a saúde mental, mas, em outras situações mais graves, o desfecho pode ser o mais trágico possível.

## Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá, 2005. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

AMARAL, Francisco. Direito Civil. Introdução. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. São Paulo: LTR, 2012.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio Moral no Trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230 f. Dissertação (mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Fundação Getulio Vargas: São Paulo, 2007.

BRASIL. Constituição Federal. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 20. ed. atual. ampl. São Paulo: Rideel, 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF – Brasil. 2001.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTR, 2012.

DALLEGRAVE, José Afonso Neto. Acidente do Trabalho: conceitos e espécies. 3. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho. 1. ed. Curitiba: Appris, 2015.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Direito Civil: teoria geral. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

FILHO, Rodolfo Pamplona; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREUDENBERGER, Herbert. Staff Burnout. Journal of Social Issues, 30: 159-165, 1974.



GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Acidentes do Trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. Revista JRG de Estudos Acadêmicos. Vol. 3, n. 7, pp. 95-107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. Revista JRG de Estudos Acadêmicos. Vol. 2, n. 5, pp. 29-55, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319105. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. Revista JRG de Estudos Acadêmicos. Vol. 2, n. 5, pp. 1-28, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319102. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em Direito. Revista Coleta Científica. Vol. 5, n. 9, pp. 88-118, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5150811. Disponível em: <<http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. Revista JRG de Estudos Acadêmicos. Ano II, Vol. II, n. 5, ago./dez., 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Manual de Projeto de Pesquisa. Brasília: Processus, 2019 (Coleção Trabalho de Curso, Vol. I).

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Metodologia Científica e Redação Acadêmica. 8. ed. Brasília: JRG, 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTR, 2003, pp. 51-52.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.

14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LANDIM, Carolina Mayara; MORAIS, Dulce Teresinha Barros Mendes de. O assédio moral no trabalho e a defesa da dignidade da pessoa humana sob a ótica da jurisprudência trabalhista. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros. Ano VIII, Vol. VIII, n. 31, pp. 34-51, jul./set., 2017.

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade. Revista Nova Hileia. Vol. 6. n. 1, pp. 2-27, jan-jun., 2019.

MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à Desconexão do Trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n.º 13.467/2017). 1. ed. São Paulo: LTR, 2018.

MORAES, Alexandre. Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2015.

NOVAES, Dirce Trevisi Prado. O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado. 2004. Dissertação (mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Responsabilidade Objetiva do Empregador por Acidente do Trabalho. 2017. 318p. Tese de Doutorado. Direito Privado: Direito do Trabalho, modernidade e democracia. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2017.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro - PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 4 n. 1, pp.130, jan./abr. 2021.

RODRIGUES, Dayanna Gonçalves; BENEVIDES, Sara Costa. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sobre os malefícios causados à vítima e suas consequências, bem como a atuação da Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015, que "institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying)". Revista Científica Fagoc Jurídica. Volume 1, pp. 4153, 2016.

SCHATZMAM, Mariana. Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.

SILVA, Maria Emília Pereira da. Burnout: por que sofrem os professores? Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia. Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 2006.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio Moral no Trabalho: dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

SOUZA, Amanda Cristina; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. Revista Científica Doctum Direito. Caratinga. v. 1, n. 4, pp.1-21, 2020.

THOMÉ, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. 2. ed. São Paulo: LTR, 2009.