



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 16, n. 1, art. 6, p. 126-145, jan./fev. 2019

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2019.16.1.6>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Dano Existencial Decorrente de Assédio Moral no Ambiente Laboral: Da Necessidade de Perícia Psicológica para a Fixação do Valor Indenizatório

Existential Damage Arising From Moral Harassment in the Labor Environment: From the Need for Psychological Expertise for the Setting of Indemnifying Value

Debora Markman

Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie
Mestranda em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: deboramark@icloud.com

Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

Doutora em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Professora em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba
E-mail: mglmanzo@unimep.br

Endereço: Debora Markman

Universidade Metodista de Piracicaba - Campus Taquaral
Secretaria de Atendimento Integrado aos cursos de Pós-Graduação, Bloco 07, Rodovia do Açúcar, nº 7000, Km 156 (SP-308), Piracicaba - SP – Brasil.

Endereço: Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

Universidade Metodista de Piracicaba - Campus Taquaral
Secretaria de Atendimento Integrado aos cursos de Pós-Graduação, Bloco 07, Rodovia do Açúcar, nº 7000, Km 156 (SP-308), Piracicaba - SP – Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 07/11/2018. Última versão recebida em 21/11/2018. Aprovado em 22/11/2018.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

O objetivo do presente trabalho é estudar das formas de fixação do valor indenizatório para os casos relacionados ao dano existencial, resultante de assédio moral e as possibilidades de utilização de critérios extrajurídicos, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo. Utilizou-se, na escrita, o procedimento dedutivo. A pesquisa é justificável em decorrência da gravidade da problemática, estritamente relacionada aos direitos fundamentais e, conseqüentemente, à dignidade humana. Concluiu-se que a utilização de critérios abstratos para a constatação do dano existencial resultante do assédio moral no meio ambiente de trabalho. Pode-se, todavia, utilizar conhecimentos psicológicos para amenizar essa abstração.

Palavras-chave: Fixação do Valor Indenizatório. Dano Existencial. Assédio Moral. Conhecimentos Psicológicos Periciais.

ABSTRACT

The objective of this study is to study the ways of fixing the indemnity value for cases related to the existential damage resulting from moral harassment and the possibilities of using extrajudicial criteria for both, through bibliographic and documentary research, of a qualitative nature. The deductive procedure was used in writing. This research is justifiable because of the seriousness of the problem, strictly related to fundamental rights and, consequently, to human dignity. It was concluded for the use of abstract criteria to verify the existential damage resulting from moral harassment in the work environment. One can, however, use expert psychological knowledge to soften this abstraction.

Keywords: Fixation of the Indemnity Value. Existential Damage. Moral Harassment. Expert Psychological Knowledge.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno de características sociais, psicológicas, psiquiátricas, jurídicas e até mesmo econômicas, que vem sendo estudado há algum tempo, especialmente no que se refere às relações de trabalho, de modo que se possa determinar suas origens, configurações e consequências.

Os primeiros estudos relacionados especificamente ao tema surgiram na França e nos países escandinavos, por psicólogos, psiquiatras e psicanalistas estudiosos do comportamento humano, especificamente no que se relaciona às relações no ambiente de trabalho.

A partir desses estudos embrionários, várias pesquisas se desenvolveram ao redor do mundo, atingiram as mais diversas áreas e subáreas do conhecimento, a exemplo da medicina, da economia, da administração de empresas e, em especial, as ciências jurídicas e sociais.

A partir desses estudos, tem sido possível identificar questões relacionadas às razões pelas quais o fenômeno ocorre, suas diferenças em relação a outros conceitos, suas consequências (relacionadas às mais diversas searas científicas), assim como os danos advindos dessa prática.

No que se relaciona às práticas e ações, *mobbing*, pode ser compreendido como situações e/ou episódios de ofensas perpetradas, em grupo ou individuais, em desfavor de uma pessoa, que passa a estar submetida a um sistemático processo de prejuízo a seus direitos fundamentais consagrados pelos tratados internacionais e pela Constituição Federal.

A configuração do assédio moral, todavia, não se relaciona a ofensas pontuais ou esporádicas, nem mesmo a atos isolados de abuso de poder patronal, tendo em conta que pressupõe, para sua existência, um encadeamento de ofensas à dignidade da pessoa, em um ou em vários sentidos, que seja constante e que se prolongue no tempo.

Esses requisitos (constância e prolongamento) é que separam o assédio moral de outras condutas danosas, a exemplo da injúria, da difamação, da calúnia, do constrangimento ilegal e, até mesmo, de ações que não encontram repercussão penal, mas que, em decorrência de sua natureza prejudicial, devem ser reparadas.

Diferencia-se o fenômeno até mesmo do “assédio sexual”, cujos objetivos se relacionam, especificamente, à satisfação da lascívia do perpetrador, ao contrário do que ocorre no “assédio moral”, no qual as intenções do agressor, a depender do contexto no qual ocorrem, pouco ou nada importam.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Não há um entendimento unificado acerca do período necessário para a existência do assédio moral, até porque essa métrica depende, dentre outros fatores, da resistência da vítima quanto aos danos por ela experimentados, o que dificulta a fixação de um prazo para sua configuração.

Em relação às ações que podem resultar em assédio moral, dentre estas estão as mais diversas, desde constantes ofensas verbais até a atribuição de tarefas humilhantes, passando pela fixação de metas inviáveis incluindo, além disso, a privação injustificada de remuneração.

No contexto da presente pesquisa, interessam, especificamente, os resultados danosos das práticas abusivas que se enquadram no conceito de assédio moral ou *mobbing*. Isso porque, tendo em vista que ocasionam prejuízos às vítimas, podem ser passíveis de reparação financeira por intermédio de indenização.

Em decorrência de sua notória e incontestável gravidade, o assédio moral pode ocasionar danos físicos e psíquicos às vítimas, constatáveis pela exibição dos mais diversos sintomas, inclusive, psicossomáticos, resultando em graves problemas psiquiátricos e, até mesmo, fisiológicos, que comprometem a própria existência digna da vítima.

Por se tratar de fenômeno de evidente gravidade social a comprometer a dignidade dos trabalhadores das mais variadas áreas, o Direito não se manteve alheio à problemática tendo, inclusive, inserido, por intermédio da legislação específica, dispositivos relacionados ao tema, que designam requisitos e pressupostos à reparação em tais casos.

Demonstra-se aplicável, nesse sentido, o conceito de “dano existencial” de modo que, laconicamente, representa o prejuízo direto à personalidade do trabalhador, especificamente a seu projeto de vida e à sua “vida de relações”. Compreende, assim, privações relacionadas à liberdade, ao lazer, ao desenvolvimento profissional, dentre outras partes da vida humana.

Trata-se de um conceito que não pode ser confundido com os danos morais, que se relacionam a questões eminentemente subjetivas, as quais não podem ser objetivamente comprovadas, situação que determina a criação de situações de presunção e de responsabilização objetiva dos perpetradores.

O dano existencial, assim como ocorre nas situações de assédio moral no contexto laboral, se manifesta por intermédio de sintomas físicos, psíquicos e psicossomáticos, o que possibilita, ao menos parcialmente, a sua comprovação processual de forma mais objetiva, para além dos pressupostos jurídico-doutrinários e legislativos.

Ambos, todavia, podem ocorrer simultaneamente, no mesmo contexto de ofensas e abusos sem, contudo, determinar sua sinonímia. Apesar disso, faz-se possível a cumulação processual de pedidos indenizatórios relacionadas às suas situações, porém, mediante requisitos probatórios específicos de um e de outro.

Em que pese a quantidade e a qualidade dos estudos relacionados ao assédio moral nas relações de trabalho e a robusta doutrina destinada aos danos existenciais, ainda não há, no Brasil, entendimentos ou formulações que demonstrem suficiente concretude, a ponto de fixar requisitos para a sua configuração, ou mesmo para a fixação do valor indenizatório.

Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho fixar critérios, estes são excessivamente abstratos. No mesmo sentido, não há suficiente fixação legal, doutrinária ou jurisprudencial no que concerne a situações de responsabilização objetiva ou de situações nos quais o dano existencial pode ser presumido, ao contrário do que ocorre com os danos morais.

Essa situação atinge a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. A Egrégia Corte Classista, apesar de ter consolidado entendimento no sentido da possibilidade de fixação de indenização por danos extrapatrimoniais derivados do assédio moral, ainda se encontra eivada de discricionariedade e de subjetividades que poderiam ser evitadas.

Até porque os conceitos utilizados pelo Egrégio Tribunal são simplistas, gravemente contaminados pela linguagem jurídica (eminentemente normativa), na busca por tratar de um fenômeno claramente relacionado à psicologia e à psiquiatria, o que prejudica gravemente a sua objetividade e, conseqüentemente, a segurança jurídica.

Para que se possa determinar a existência de assédio moral, do dano existencial e fixar o valor da reparação, é imprescindível a utilização de um instrumental científico que escapa ao Direito, especificamente voltado à identificação dos danos físicos, psicológicos e psicossomáticos sofridos pela vítima.

Nesse sentido, os conhecimentos da psicologia, especificamente da perícia psicológica, parecem ser adequados ao aprimoramento dos entendimentos acima referidos, até por se tratar de um fenômeno trabalhado, especialmente, pelas ciências da mente, desde os primórdios de sua teorização.

Feitas as considerações acima, o objetivo geral do presente trabalho é o estudo das formas de fixação do *quantum* de reparação para os casos de indenização por dano existencial resultante de assédio moral, bem como das possibilidades de utilização de critérios extrajurídicos para tanto, especialmente, de conceitos de perícia psicológica e psicotécnica.

Os objetivos específicos são: estudar os conceitos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho e a sua configuração; trabalhar, de acordo com a lei, a doutrina e a

jurisprudência, os pressupostos para a configuração do dano existencial por assédio moral; e, finalmente, tratar da utilização de critérios extrajurídicos para a fixação do valor indenizatório.

Quanto às hipóteses de pesquisa, elegem-se as seguintes: o assédio moral é um fenômeno multidisciplinar, de existência reconhecida e que ocasiona danos psicológicos aos empregados que o sofrem; o dano existencial relacionado ao assédio moral pode ser comprovado com maior eficácia mediante a utilização de critérios extrajurídicos; faz-se necessário estabelecer critérios de dosimetria indenizatório para os casos referidos.

Quanto ao método de captação de dados, elege-se, enfaticamente, a pesquisa bibliográfica, nos referenciais pertinentes, relacionados, enfaticamente, ao Direito, à Psiquiatria, à Psicologia e à Psicanálise. Tais referenciais são nacionais e estrangeiros. Como referenciais teóricos, foram escolhidos os conceitos de assédio moral e *mobbing* estudados, especificamente, por Marie-France Hirigoyen e Heiz Leymann.

No que se relaciona aos teóricos nacionais, foi utilizada a obra de Margarida Maria Silveira. No concernente à matéria estritamente jurídica, dentre os referenciais brasileiros que encontram destaque na doutrina, serão utilizadas as obras de Maria Aparecida Alkimin, Fláviana Rampazzo Soares e Ernesto Lippman, dentre outros.

Já no que se relaciona à psicologia forense, foram utilizadas as obras de Matthew Huss e Sonia Liane Richert Rovinski. Também se procedeu à pesquisa documental, relacionada à legislação aplicável, especificamente, aos Arts. 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como na jurisprudência mais recente do Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto à abordagem, preferiu-se a qualitativa, mais adequada que é à análise teórica e jurisprudencial. Em relação ao procedimento metodológico de escrita, preferiu-se o dedutivo, partindo-se de conceitos basilares relacionados à temática, à tentativa de resolução da específica problemática da fixação do *quantum* indenizatório.

A pesquisa que se elabora é justificável, tendo em vista a gravidade da problemática à qual se relaciona, na medida em que os direitos fundamentais são permanentemente carentes de concretização e, em especial, de proteção, no que se relaciona às tentativas de lesão aos seus respectivos núcleos essenciais.

Tal fato decorre do fato de ser a concretude e higidez desses direitos indispensáveis à efetivação do arcabouço princípio lógico edificador da dignidade humana. Em relação às especificidades do tema, as condutas que configuram assédio moral no contexto laboral atentam diretamente contra esses princípios, o que justifica seu estudo aprofundado no âmbito jurídico.

No mesmo sentido, faz-se necessário estudar os formatos e os critérios de fixação das indenizações concernentes à temática, a fim de que alcancem, efetivamente, seus objetivos pedagógicos, sancionatórios e compensatórios, sob pena de reduzir as possibilidades de se proteger o trabalhador contra essa sorte de atentado à sua existência.

Após a pesquisa e a formulação do texto, chegou-se à conclusão de que a utilização de critérios excessivamente abstratos no momento da constatação do dano existencial derivado do assédio moral no contexto laboral compromete a segurança jurídica impondo-se, portanto, o auxilia-o de critérios não jurídicos, especialmente as perícias psicológicas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Conceitos e Configuração

Do ponto de vista temporal, o assédio moral foi percebido e começou a ser estudado recentemente, porém de forma extensa e sistemática, o que faz com que a bibliografia relacionada ao tema seja ampla e de inegável rigor científico.

O tema somente passou a ganhar destaque há algumas décadas, em decorrência de pesquisas europeias, especialmente na França e nos países da Escandinávia, destacando-se os trabalhos relacionados à área trabalhista. As pesquisas, todavia, se iniciaram na Biologia, e confirmaram comportamentos hostis em alguns animais, quando acuados.¹

Trata-se de um conceito que, apesar de recentemente construído, em decorrência da quantidade e da qualidade dos estudos relacionados à temática encontra, ao redor do mundo, nomenclaturas diversas; todavia voltadas a definir um fenômeno que é, essencialmente, o mesmo.

Historicamente, a terminologia adotada para o assédio moral assumiu distintas roupagens a depender do país no qual o fenômeno foi estudado. Na língua inglesa, utiliza-se o termo *bullying*; na França, chama-se *harcèlement moral*; em língua portuguesa, é denominado *assédio moral*; em castelhano, *acoso moral*,² dentre outras denominações.

Um precursor da temática, o pesquisador germano-sueco Heinz Leymann utiliza a expressão *Mobbing*, afirmando tratar-se de uma palavra utilizada, nesse contexto, pelo

¹ FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel, 2004, p. 38.

² SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012, p. 285.

etologista Konrad Lorenz, para descrever os ataques de um grupo de animais menores, que ameaçam um único animal maior.³

Posteriormente, o termo foi utilizado por um médico sueco que pesquisava o comportamento de crianças entre as horas de aula, chamando também de *mobbing* o comportamento destrutivo de grupos de infantes que atacavam um outro. Seguindo essa tradição, Leymann apropriou-se da expressão, no começo dos anos 1980, para definir comportamentos semelhantes nos ambientes de trabalho.⁴

O cientista entendeu que praticar *mobbing* equivaleria a atacar alguém em grupo ou a aterrorizar psicologicamente outras pessoas, submetendo a vítima a um processo sistemático de estigmatização e invasão de direitos fundamentais que, a depender de sua duração, pode resultar em sua expulsão do mercado, caso não consiga encontrar trabalho, em razão dos danos psicológicos que sofreu.⁵

Diante desses conceitos, seria possível afirmar que as condutas definidas como *mobbing* ou assédio moral no ambiente laboral nada mais seriam do que ações derivadas das tensões dos ambientes corporativos, que são caracterizados pela feroz competitividade.

Até porque várias dessas ações ocorrem no cotidiano. Ocorre que, no contexto do *mobbing*, elas têm consequências prejudiciais, por serem praticadas de maneira consistente e sistemática, durante longo tempo, na intenção deliberada de prejudicar alguém ou de excluí-lo. Assim, seu “denominador comum” é desejo de “pegar” ou “punir” alguém, especialmente, por intermédio de manipulações. Nesse sentido, aquele que pratica o *mobbing* manipula a reputação e a comunicação da vítima, suas “circunstâncias sociais”, a natureza ou a possibilidade de bem realizar seu trabalho, assim como ameaça e pratica violência.⁶

Dessa forma, a prática do *mobbing* ultrapassa os limites da competitividade corporativa, já que se volta a, deliberadamente, prejudicar outra pessoa, independentemente do intuito de, como empregador, incentivá-la ao cumprimento de metas empresariais ou, enquanto colega, de ultrapassá-la profissionalmente ou de galgar ascensão profissional em seu lugar.

Também uma das pioneiras em relação ao tema, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral de forma abrangente, compreendendo qualquer conduta abusiva, manifestada, especialmente, por “[...] comportamentos, palavras, atos, gestos,

³ LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. v.5, n. 2, p.165-184, 1996, p. 171.

⁴ Idem.

⁵ Ibidem, p. 169.

⁶ LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terrors at work. **Violence and Victims**. v. 5, n. 2, p.119-126, 1990, p. 121.

escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”, que arrisquem seu trabalho ou degradem seu meio ambiente laboral.⁷⁻⁸

Por se tratar de um conceito muito amplo, não há um rol exaustivo (*numerus clausus*) de condutas que podem configurar o fenômeno.

Algumas situações, porém, são: a atribuição de tarefas degradantes ou mesmo inúteis; a fixação de objetivos ou metas inatingíveis; a colocação do empregado em situações perigosas; sabotagem; agressões físicas intencionais disfarçadas de acidentes; a indução ao cometimento de erro ou falta para puni-la, criticá-la ou rebaixá-la, diminuindo sua autoestima; e atitudes de menosprezo ou provocação possibilitando, até mesmo, sua dispensa por justa causa.⁹

Apesar de também ser denominado, pela língua portuguesa de “assédio”, e de também ocorrer nos ambientes e nos contextos laborais, o *mobbing* não se confunde com o denominado “assédio sexual”.

Isso porque, enquanto o assédio sexual importa em uma conduta de sedução, o assédio moral é silencioso, tornando-se perceptível apenas por ocasião da instalação dos danos físicos ou mentais no organismo ou na mente da vítima.¹⁰

Além disso, as diferenças entre ambos se referem, especialmente, ao fato de que os perpetradores têm objetivos diversos: no assédio sexual, busca-se levar a vítima à prática de atos libidinosos, voltados à satisfação da lascívia do perpetrador; no assédio moral, as intenções do agressor em relação à vítima são irrelevantes, bastando, para sua configuração, a persistência de agressões físicas (diretas ou indiretas), verbais ou psicológicas. Ambos representam violências correlatas, na medida em que o assédio sexual pode desencadear o *mobbing*.

Em que pese tal fato, assédio sexual e moral não se confundem, configurando fenômenos distintos, na medida em que o assédio sexual se relaciona à dominação íntima da

⁷ HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2006, p. 17.

⁸ Em sentido similar encontra-se o Parágrafo único do Art. 1º da Lei n. 13288, de 10 de janeiro de 2002, do Município de São Paulo: “Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”. (MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. **Lei n. 13288**. 2002, n.p.).

⁹ HIRIGOYEN, Marie France. Op. Cit., 2006, p. 80.

¹⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 60.

vítima, por meio da chantagem, usualmente seguidas de ameaças (diretas ou veladas) de represália; o *mobbing*, por sua vez, tem dois requisitos fundamentais: “[...] a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror”.¹¹

Apesar da necessidade de constância e de prolongamento das condutas no tempo, não há consenso acerca do período temporal no qual as ofensas devem ocorrer para que o *mobbing* se configure.

Entende-se, majoritariamente, no Brasil, que o assédio moral não pode ser medido em dias. Considera-se, para tanto, o prazo médio de um (1) a três (3) anos. Não se trata, porém, de um parâmetro absoluto, já que o fenômeno pode ser identificado em prazo menor, que depende do tempo no qual o dano psicológico leva para instalar-se, especialmente porque “[...] a capacidade de resistência psicofísica de cada um, varia de indivíduo para indivíduo”.¹²

Evidencia-se, portanto, a necessidade de prolongamento temporal da situação danosa para que se configure o assédio moral, em período que deve ser definido, levando-se em consideração, também, a resistência psicológica da vítima às ofensas.

Assim, em decorrência da frequência e da duração do comportamento hostil, o abuso ocasiona sofrimentos psicológicos, psicossomáticos e sociais. A definição de *mobbing*, assim, exclui conflitos temporários, concentrando-se nos casos nos quais a situação psicossocial causar patologias psiquiátricas ou psicossomáticas, de modo que a distinção entre “conflito” e *mobbing* se refere à sua frequência e à sua duração.¹³

Não bastam, portanto, discussões esporádicas, embates acalorados por posições no ambiente de trabalho ou eventuais abusos de poder patronal (situações que podem gerar danos morais) para que se configure o assédio moral.

Nesse mesmo sentido, uma ofensa verbal “pontual”, a não ser que tenha sido precedida de várias agressões menores, apesar de ser, indubitavelmente, um ato de violência, não configura assédio moral¹⁴, de forma que a constância e o prolongamento das agressões no tempo são requisitos indispensáveis à ocorrência do *mobbing*.

¹¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 42-44.

¹² BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003, p. 38.

¹³ LEYMANN, Heinz. Op. Cit., 1996, p. 172.

¹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., 2005, p. 31.

3.2 A Conformação do Dano Existencial por Assédio Moral: Pressupostos Legais, Teóricos e Jurisprudenciais

O assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente em decorrência da gravidade, da constância e do prolongamento temporal das agressões, é capaz de causar danos físicos e psicológicos às vítimas, que se revelam por intermédio de sintomas físicos, psíquicos e psicossomáticos.

Alguns desses vários sintomas que variam em conformidade com suas intensidade e a duração, são: estresse, ansiedade e depressão; distúrbios psicossomáticos, como emagrecimento intenso e rápido ganho de peso; distúrbios digestivos, endocrinológicos, hipertensão arterial incontrolável, indisposições, vertigens, doenças da pele; estresse pós-traumático, desilusão, vergonha e humilhação; e perda do sentido e modificações psíquicas.¹⁵

Evidente, nesse sentido, que o *mobbing* é capaz de ocasionar danos extrapatrimoniais aos trabalhadores, situação à qual o Direito não permaneceu alheio. Nesse sentido, os Arts. 223-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁶ preveem, expressamente, sua existência, bem como a necessidade de sua reparação.

O trabalhador tem o direito de ter sua dignidade humana e seus direitos de personalidade respeitados, inclusive de não ser discriminado quanto ao acesso ou à permanência no emprego. Assim, as pessoas que são alvos de discriminação, voltada à sua eliminação do ambiente laboral, muitas vezes são vítimas de assédio moral.¹⁷

É possível que essa discriminação ocorra em razão do sexo, raça, cor, religião, idade, estado civil; característica ou atributo pessoal; (in)capacidade de atingir metas; relação entre cargo ou salário e sexo ou idade do empregado; o fato de ser sindicalizado, líder sindical ou, de qualquer forma, legalmente estável no emprego; ou tratando-se de pessoa com deficiência, em processo de reabilitação ou doente.¹⁸

Os interesses existenciais se ligam umbilicalmente aos direitos fundamentais, que devem ser amplamente tutelados, de forma que todas as atividades que o empregado realiza

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., 2005, p. 159-182.

¹⁶ “Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**.1943, n.p.)

¹⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. Cit., p. 70.

¹⁸ Ibidem, p. 76.

ou venha a realizar devem ser valorizadas, pois se relacionam à felicidade individual. Protege-se, assim, a própria razão da existência humana.¹⁹

O dano existencial afeta o indivíduo, de maneira negativa, total ou parcialmente, permanente ou temporariamente, em relação a uma atividade ou a seu conjunto, prejudicando o próprio cotidiano da vítima que, em decorrência da lesão, necessita mudar seu projeto de realização pessoal ou, até mesmo, sua rotina.²⁰

No mesmo sentido, faz-se presente nas condições de trabalho degradantes ou análogas à de escravo, na coação do empregado a desempenhar funções em condições subumanas de horário, higiene, alimentação e habitação, sem salários ou forçando a conversão da contraprestação em consumo.²¹

No que concerne aos danos físicos, também se caracteriza pela centralidade da atividade em certos grupamentos musculares, ausência de flexibilidade, controle ou pausa, ritmo de trabalho progressivamente elevado, equipamentos inadequados, que podem causar lesões, como Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (DORT).²²

Já no tocante à “vida de relações”, caracteriza-se por ofensas físicas ou psicológicas voltadas a impedir a vítima de desfrutar dos prazeres inerentes às atividades recreativas externas ao trabalho, como o turismo, os esportes e as atividades culturais, que interferem no estado de ânimo do empregado e em seu relacionamento profissional e social, reduzindo suas chances de adaptação e ascensão profissionais.²³

Assim, no contexto do Direito do Trabalho, os danos existenciais se referem diretamente à dignidade do empregado e aos direitos fundamentais a ela correlatos, especialmente seus direitos de personalidade que, apesar da previsão legislativa de algumas prerrogativas passíveis de serem atingidas pelas condutas abusivas²⁴, se encontram em rol meramente enunciativo.

¹⁹ SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 37.

²⁰ Ibidem, p. 44.

²¹ Ibidem, p. 75.

²² Ibidem, p. 76.

²³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr.-jun. 2013, p. 243.

²⁴ “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**.1943, n.p.)

No mesmo sentido, o dano existencial, mesmo na seara trabalhista, não se confunde com os danos morais, já que têm características materiais e processuais diversas entre si, o que impossibilita essa sinonímia.

Na psicologia, especialmente na literatura estrangeira, diferencia-se dano moral e dano psíquico: aquele é fixado por agentes jurídicos, por ser mais subjetivo e implicar uma percepção mais pessoal do prejuízo, especialmente no que concerne ao patrimônio imaterial; aquele se encontra na seara dos profissionais da saúde mental, podendo ser mensurado por instrumentos adequados de avaliação, o que o torna mais preciso que o dano moral.²⁵

Especialmente em decorrência das diferenças concernentes aos resultados e às possibilidades probatórias de um de outro, é impossível ter o dano moral e o dano existencial como sinônimos. A doutrina e a legislação trabalhistas encontram-se no mesmo sentido teórico dos estudos psicológicos

Apesar de serem, ambos, prejuízos de natureza extrapatrimonial, o dano existencial não se confunde com o dano moral: este se relaciona a uma lesão à personalidade, que prejudica sua esfera subjetiva e atinge valores personalíssimos, a exemplo de sua imagem, sua hora, sua integridade física etc., que deve ser reparado de modo a compensar a dor sofrida. Tem, assim, uma repercussão íntima, que não pode ser objetivamente constatada.²⁶

Já o dano existencial respeita a intimidade do ofendido e resulta da frustração relacionada à realização pessoal do trabalhador, impondo a “reprogramação” e obrigando à modificação nas formas de relação interpessoal, podendo ser comprovado objetivamente.²⁷

Não bastasse, além dos requisitos naturais aos danos extrapatrimoniais, o dano existencial tem outros dois elementos: o “projeto de vida”, relacionado ao trabalho; e a “vida das relações” caracterizando-se, nesse caso, pela violação prejudicial à realização de atividades criativas, compromissos sociais ou convívio familiar. Basta, todavia, que um deles seja prejudicado.²⁸

Nesse sentido é que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 223-F²⁹, permite a cumulação dos pedidos indenizatórios baseados em alegações de danos morais e de danos existenciais.

²⁵ ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. **Fundamentos da perícia psicológica forense**. 23 ed. São Paulo: Vetor, 2007, p. 150.

²⁶ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. Cit., p. 247.

²⁷ Ibidem, p. 248.

²⁸ Ibidem, p. 252.

²⁹ “Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo”. (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**.1943, n.p.)

Assim, no contexto total da relação de emprego, se ocorrerem, ao mesmo tempo, danos morais e existenciais, é possível sua cumulação processual, desde que provenham do mesmo conjunto de fatos. É possível, dessa maneira, cumular danos dos tipos material, moral, estético, por lesão à saúde, decorrentes do excesso de trabalho, de atividades penosas, humilhantes etc.³⁰

No que respeita à imputação juslaboral pelos danos existenciais, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 223-E³¹, afirma uma responsabilidade ativa, que engloba todos os participantes no processo do *mobbing*.

De acordo com a leitura do dispositivo, todavia, a responsabilização pelos danos necessita ser comprovada, não havendo, assim, a possibilidade de imputação objetiva ou mesmo de presunção de culpa.

Há quem defenda, porém, que há responsabilidade objetiva do empregador pelo assédio, em face do disposto no art. 932, III, do Código Civil, Nesses casos, todavia, não cabe a indenização baseada em culpa *in elegendo* ou *in vigilando*, pois a responsabilização pelos danos depende da comprovação da culpa *lato sensu* do empregador.³²

Desse modo, a simples prática do assédio moral não torna obrigatória a indenização, caso o empregador procure corrigir, rigorosa e prontamente a conduta do assediante, mediante advertência escrita, pois a prática reitera da resulta de problemas estruturais e de personalidade, não de conduta do empregador.³³

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, porém, ainda não se consolidou no sentido da (im)possibilidade de presunções de danos existenciais derivados de situações de assédio moral no ambiente de trabalho, nem reconheceu critérios unificados para sua caracterização, ou mesmo para a fixação do valor condenatório.

3.3 A Fixação do Valor Indenizatório: a Necessidade de Utilização de Critérios Extrajurídicos

Apesar da quantidade significativa de estudos de inegável qualidade científica acerca do assédio moral no ambiente laboral, bem como relacionados aos danos existenciais, ainda

³⁰ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. Cit., p. 248-249.

³¹ “Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”. (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**.1943, n.p.)

³² LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 47.

³³ Idem.

não há entendimentos concretos no que se refere à fixação do *quantum* reparatório, ao menos não especificamente voltados à segurança jurídica no que concerne aos pleitos indenizatórios.

É certo que a Consolidação das Leis do Trabalho³⁴ fixa critérios para essa fixação que são, todavia, excessivamente abstratos e incapazes de captar a extensão da problemática nos casos concretos ou as idiossincrasias do fenômeno, tratando-o de maneira extremamente similar ao dano moral no contexto laboral.

Sabe-se, todavia, que a condenação voltada à reparação do dano existencial deve ser fixada a partir da dimensão do dano, em paralelo à capacidade patrimonial do autor. Deve surtir efeito pedagógico e, ao mesmo tempo, econômico, de modo que o *quantum* indenizatório precisa representar considerável prejuízo à empresa, de forma a desestimular a repetição, todavia, preservando a saúde de suas finanças.³⁵

Apesar de o Tribunal Superior do Trabalho ter afirmado que a fixação do valor indenizatório deva ser proporcional e razoável, considerando-se o ambiente cultural dos envolvidos, as circunstâncias do caso concreto, o grau de culpa do perpetrador, a situação econômica do ofendido e do ofensor, bem como a gravidade e a extensão do dano, decidiu que o Tribunal *a quo*, ao fixar o montante indenizatório em R\$5.000,00 (cinco mil reais), havia preenchido esses requisitos³⁶. Ocorre que o referido valor, ao menos em análise perfunctória, não parece ser capaz de atingir a finalidade pedagógica do dever de indenizar.

Demonstra-se, assim, que esses critérios são insuficientes para o tratamento seguro e eficaz da problemática, especialmente em decorrência das graves repercussões psicológicas do assédio moral, bem como da caracterização do dano existencial a partir de sua ocorrência.

³⁴ “Art. 223-F. [...] §1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. §2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa”. (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943, n.p.).

³⁵ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. Cit., p. 256.

³⁶ “[...] 2. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM COMPENSATÓRIO. RAZOABILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. A fixação do *quantum debeat* do dano moral deve orientar-se pelos princípios da proporcionalidade e a razoabilidade, considerando-se, também, outros parâmetros, como o ambiente cultural dos envolvidos, as exatas circunstâncias do caso concreto, o grau de culpa do ofensor, a situação econômica deste e da vítima, a gravidade e a extensão do dano. Assim, tem-se que o valor arbitrado pelo Tribunal Regional, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em face do abuso de poder praticado pela empregada da reclamada, responsável pela fiscalização do trabalho dos demais funcionários, não impulsiona ao conhecimento o recurso de revista por violação de lei ou da Constituição Federal, porquanto não se cuida de valor desarrazoado, revelando-se consentâneo com os princípios e parâmetros acima referidos. Divergência jurisprudencial não demonstrada”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 34822006020085090011**. Relator: Ministro Caputo Bastos. 2018, n.p.).

Apesar disso, a Egrégia Corte Trabalhista decidiu, em 2018, que o assédio moral que resulta em danos existenciais se manifesta por ação ou omissão, advindos de superiores hierárquicos ou colegas, de maneira frequente e repetitiva, ao contrário das agressões pontuais, geradoras de danos morais³⁷, demonstrando um entendimento correto acerca dos pressupostos de ocorrência do fenômeno.

Ocorre que a jurisprudência ainda se baseia em definições simplistas, que são insuficientes no que concerne entendimentos minimamente objetivos, incapazes, portanto, de estabelecer critérios que lhe confirmem a necessária segurança jurídica. Essa situação se deve ao fato de que os julgados refletem entendimentos eminentemente jurídicos para tratar de um fenômeno irremediavelmente ligado à psicologia e à psiquiatria, ciências que são, portanto, indispensáveis à correta compreensão da problemática.

Nesse sentido, Leymann elaborou uma “tipologia” dos resultados das ações de assédio moral que teria, geralmente, efeitos sobre as possibilidades de comunicação adequada das vítimas; sobre as possibilidades das vítimas manterem contatos sociais; sobre as chances das vítimas manterem sua reputação pessoal; sobre questões relacionadas ao próprio trabalho; e sobre a saúde física das vítimas.³⁸

Assim, a fixação da quantia reparatória a partir da ocorrência de uma ou de várias dessas situações seria um critério mais adequado do que o determinado pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Recentemente, a Colenda Corte Laboral entendeu que, para a caracterização do dano existencial, é necessária prova do “efetivo comprometimento da vida de relações e do projeto de vida do obreiro”, a retirar-lhe as oportunidades de fruição da vida fora do contexto laboral.³⁹

³⁷ “O assédio moral se manifesta por meio de atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. [...] O que diferencia o assédio moral das agressões pontuais é a sua frequência e a repetição do comportamento hostil. Nas agressões pontuais, a conduta ofensiva não é repetitiva e pode decorrer, inclusive, de uma reação drástica e impulsiva diante de um fato (um desentendimento, por exemplo). Já no assédio moral, a conduta ou o comportamento hostil e ofensivo prolongam-se no tempo e tornam-se repetitivos e sistemáticos, com o objetivo de disciplinar, prejudicar ou excluir um trabalhador”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 9310620145020010**. Relator: Ministro Breno Medeiros, 2018, n.p.).

³⁸ LEYMANN, Heinz. Op. Cit., 1996, p. 174.

³⁹ “Na espécie, contudo, não se revela qualquer condição laboral que pudesse comprometer a vida de relações do obreiro, vez que essa se desenvolve normalmente, através das folgas semanais e de uma jornada sem excessos, verificando-se que a demanda em sobrejornada não era irrazoável ou excessiva, além de nem sempre ocorrer. Deveras, para a caracterização do dano existencial, imprescindível que se demonstre, a partir da prova, o efetivo comprometimento da vida de relações e do projeto de vida do obreiro, isto é, que a carga de trabalho implicava subtrair-lhe a oportunidade para a vida fora da relação de trabalho - o que não é o caso dos autos”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 25663820165070034**. Relator: Ministro Caputo Bastos. 2018, n.p.)

A abstração dos conceitos é evidente, dificultando tanto a comprovação da existência do *mobbing* pelo empregado, quanto a ausência de sua configuração pelo empregador, o que demonstra que os critérios meramente jurídicos não bastam para que se consiga um mínimo de segurança jurídica no que concerne à problemática.

Por isso é que o psicólogo forense é essencial na determinação da ocorrência do assédio, bem como da extensão de seus efeitos psicológicos, psiquiátricos e psicossomáticos, podendo afirmar se há provas que sustentem os danos alegados pela vítima, por meio de procedimentos que fazem parte de suas atribuições, como a identificação do cliente e os testes psicológicos adequados e padronizados, levando em conta as chances da prática de simulação.⁴⁰

Nesse sentido, a psicologia, especialmente em matéria pericial, é apta a fornecer critérios mais objetivos e palpáveis, capazes de diminuir a margem de discricionariedade judicial no concernente à fixação do *quantum* indenizatório.

Por exemplo, a Organização Mundial de Saúde (OMS), referindo-se ao dano psíquico, distingue entre os seguintes termos: “dano” (*impairment*), referente a uma alteração de saúde do sujeito, que interferir em suas atividades diárias, com “perda ou anormalidade de funções ou estruturas psicológicas, fisiológicas ou anatômicas”; “dano permanente” (*permanent impairment*), relativo à estabilidade da situação danosa ou à improbabilidade de mudanças; “incapacidade” (*disability*), referente a qualquer restrição ou à falta de habilidade para desempenhar as atividades dentro de padrões humanamente normais; e “atividades da vida diária” (*activities of daily living*), que incluem autocuidado, higiene pessoal, desempenho sexual, sono, alimentação, atividades recreativas, sociais laborais etc..⁴¹

Apesar de não haver, no Brasil, um parâmetro para se medir o dano psíquico, há estudos que tem duas variáveis como indispensáveis: a gravidade e a reversibilidade do dano, em três categorias: “leve”, relacionada às conformações patológicas relativas, que não comprometem gravemente a vida de relação, não necessitando de tratamento permanente; “moderado”, confirmado por sintomas manifestos e acentuação de características prévias de personalidade, com necessidade de tratamento de, no mínimo, um ano; e “grave”, corroborada pela irreversibilidade do quadro psicopatológico, a dificultar a adaptação.⁴²

No que concerne ao nexo de causalidade, para que seja possível separar entre os fatores da personalidade preexistentes aos traumas, e os fatores relacionados ao próprio

⁴⁰ HUSS, Matthew. **Psicologia forense**: pesquisa, prática clínica e aplicações. Porto Alegre: Artmed, 2011, p. 339-340.

⁴¹ ROVINSKI, Sonia Liane Reichert. Op. Cit., p. 152-153.

⁴² Ibidem, p. 157.

evento, o perito deve indicar se o evento demonstra ou não ter relação significativa na produção dos prejuízos, assim como deve incluir todos os demais fatores que puder identificar.⁴³

Assim, no que tange à determinação da existência de assédio moral, da ocorrência de dano existencial e da fixação do *quantum* reparatório, faz-se necessária a utilização de critérios extrajurídicos, especialmente dos procedimentos periciais psicológicos e psicotécnicos, de forma a que se possa obter um grau aceitável de segurança jurídica relativamente à temática.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral nas relações trabalhistas começou a ser estudado há apenas algumas décadas, tendo resultado, porém, em uma ampla gama de referenciais teóricos de evidente qualidade científica. É um conceito que, apesar de historicamente recente, encontra várias nomenclaturas voltadas, porém, a definir o mesmo fenômeno.

As ações enquadráveis como assédio moral vão além das atitudes caracteristicamente agressivas dos ambientes corporativos. São condutas violentas que não se encontram, todavia, em um rol exaustivo, não se confundindo, especialmente em decorrência das diferenças de ações e de objetivos, com o assédio sexual.

Para sua configuração, é necessário que as agressões sejam constantes e que se prolonguem no tempo. Esse período deve levar em conta, para sua determinação, características individuais de cada vítima, não bastando, discussões, embates ou mesmo ofensas esporádicas que podem, todavia, configurar dano moral.

O *mobbing* pode ocasionar severos danos à saúde mental das vítimas, não se confundindo, contudo, no que concerne aos seus requisitos materiais e processuais, com os danos morais. Os pedidos indenizatórios relacionadas a ambos podem, no entanto, ser cumulados, desde que tenham ocorrido no mesmo contexto fático.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ainda não se consolidou no que se relaciona à possibilidade de presunções ou de responsabilidade objetiva por danos existenciais resultantes de assédio moral no ambiente de trabalho, nem mesmo unificou critérios para sua caracterização ou para a fixação do *quantum* reparatório.

⁴³ Ibidem, p. 158.

Mesmo os pressupostos legais e doutrinários são insuficientes, especialmente em decorrência de sua estrita ligação com os danos morais, o que compromete a segurança jurídica no concernente às expectativas reparatórias dos trabalhadores e das possibilidades de defesa dos empregadores.

A insegurança jurídica produzida pela utilização de critérios excessivamente abstratos e simplistas pode ser amenizada pela utilização de critérios extrajurídicos, especialmente por intermédio da utilização de perícias psicológicas e psicotécnicas para a definição da existência do assédio moral, da configuração do dano existencial e da mensuração do *quantum* indenizatório.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BOUCINHAS FILHO, J. C; ALVARENGA, R. Z. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr.-jun. 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 31 ago. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 34822006020085090011**. Relator: Ministro Caputo Bastos. 2018. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 31 ago. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 9310620145020010**. Relator: Ministro Breno Medeiros, 2018. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 31 ago. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 25663820165070034**. Relator: Ministro Caputo Bastos. 2018. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 31 ago. 2018.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2006, p. 80.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HUSS, M. **Psicologia forense: pesquisa, prática clínica e aplicações**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terrors at work. **Violence and Victims**. v. 5, n. 2, p.119-126, 1990.

_____. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. v.5, n. 2, p.165-184, 1996.

LIPPMANN, E. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. **Lei n. 13288**. 2002. Disponível em: <www.saopaulo.sp.leg.br>. Acesso em: 31 ago. 2018.

PINUEL Y ZABALA, I. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003.

ROVINSKI, S. L. R. **Fundamentos da perícia psicológica forense**. 23 ed. São Paulo: Vetor, 2007.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 284-286, 2012.

SOARES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

MARKMAN, D; MISAILIDIS, M. G. L. M. Dano Existencial Decorrente de Assédio Moral no Ambiente Laboral: Da Necessidade de Perícia Psicológica para a Fixação do Valor Indenizatório. **Rev. FSA**, Teresina, v. 16, n. 1, art. 6, p. 126-145, jan./fev. 2019.

| Contribuição dos Autores | D. Markman, | M. G. L. M. Misailidis |
|--|-------------|------------------------|
| 1) concepção e planejamento. | X | X |
| 2) análise e interpretação dos dados. | X | X |
| 3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo. | X | X |
| 4) participação na aprovação da versão final do manuscrito. | X | X |