

DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS DESENCADEADAS PELO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Stefanny Waninny de Souza Moura¹
Marcelo Mauricio da Silva²

RESUMO

Busca-se reconhecer o assédio moral nas relações de emprego, bem como refletir os seus impactos no bem-estar do trabalhador, a partir de uma pesquisa explicativa, que busca demonstrar a relação entre o assédio moral e o surgimento de doenças psicossomáticas, utilizando-se do método dedutivo, e de abordagem qualitativa, pautada na análise doutrinária e jurisprudencial especializadas. Destacou-se que como não há no ordenamento jurídico um regimento específico que regule a sua incidência no âmbito privado, pode o trabalhador valer-se de outros mecanismos jurídicos de tutela. Ademais, a exposição do trabalhador a um meio ambiente laboral não saudável, com práticas abusivas, provoca o aparecimento de doenças psicossomáticas, que se iniciam na mente e exteriorizam-se no corpo, tais como: ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, entre outras.

Palavras-chave: Assédio moral. Doenças psicossomáticas. Práticas abusivas. Burnout

PSYCHOSOMATIC DISEASES DEVELOPED BY MORAL HARASSMENT IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

ABSTRACT

Look for recognize moral harassment in labor relationships, as well as reflect the impacts on worker well-being, from an explanatory research, that shows the relation between moral harassment and psychosomatic diseases, using the deductive method and qualitative approach, based on specialized doctrinal and jurisprudential analysis. It was pointed out that as there is no specific regiment in the legal system that controls the incidence in the private sphere, the worker can avail himself of other legal mechanisms of guardianship. Beyond that, expose workers to an unhealthy work environment and abusive practices, causes psychosomatic diseases, beginning in the mind and externalizing in the body such as: depression, anxiety, Burnout syndrome, among others.

Keywords: moral harassment, psychosomatic diseases, abusive practices, Burnout.

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: stefanny-moura@hotmail.com

² Docente do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

INTRODUÇÃO

O processo de globalização trouxe muitas transformações para o sistema capitalista, como a expansão de um mercado de bens e serviços altamente qualificado, competitivo e supervalorizador do lucro, que demanda uma constante necessidade de produtividade, interferindo assim nas relações sociais do trabalho.

Diante dessa perspectiva, verifica-se um ambiente laboral hostil que se caracteriza através de um controle rigoroso, pelo aumento de tarefas e excessivas cobranças para o alcance de metas (que muitas vezes são impossíveis de atingir) gerando competição e provocando rivalidade entre os próprios funcionários, e degradando as condições de labor.

Quando o trabalhador é submetido a tais situações de constrangimento e humilhação, ao longo da jornada de trabalho e durante o exercício de suas funções, praticadas por alguém que (normalmente) lhe é hierarquicamente superior, no intuito de provocar a sua fragilidade e/ou fazê-lo desistir do emprego, fala-se em assédio moral.

Dentro do próprio ambiente de trabalho muitos acabam apoiando ou se omitindo ante as práticas do agressor, seja por se sentirem intimidados em relação a uma futura retaliação, por individualismo, por causa da alta rotatividade no mercado de trabalho ou pela necessidade de manter o emprego, se sujeitando a tais condições.

Nas situações em que o poder diretivo do empregador ultrapassa os limites toleráveis e permitidos em lei, constitui-se um ato ilícito e deixa ainda mais nítida a relação de hipossuficiência, em razão de tamanha desigualdade existente entre as partes. Tais circunstâncias podem provocar o desequilíbrio emocional do trabalhador, correndo o risco de acarretar um processo silencioso de adoecimento, físico e mental, que contribui diretamente como um fator de incapacidade precoce para o trabalho, aumentando o número de desemprego, discriminação e exclusão social, e causa impactos na Previdência.

Eis que não é um fenômeno recente, e se não fosse ainda uma prática presente e bastante recorrente em nosso país, não haveria a constante necessidade de discutir essa temática tão complexa e danosa para a vítima, exigindo da sociedade um olhar mais solidário e compassivo sobre essa realidade.

Nesse contexto, pretende-se inicialmente fazer o reconhecimento do assédio moral nas relações de emprego, abordando quais as condutas praticadas pelo agressor que caracterizam o ato lesivo a honra e a dignidade do trabalhador, indicando onde a vítima de assédio encontra proteção dentro do ordenamento jurídico brasileiro, através de uma pesquisa explicativa,

buscando demonstrar se há relação de causalidade entre o assédio moral e o aparecimento de doenças psicossomáticas, utilizando-se do método dedutivo, e de abordagem qualitativa, baseada na dogmática jurídica com a análise doutrinária e jurisprudencial especializada do assunto nos últimos 7 anos, observada à luz da Constituição Federal e demais legislações vigentes.

2 RECONHECIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme preceitua a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 2º, empregador é aquele “[...] que assumindo os riscos da atividade econômica [...] dirige a prestação pessoal do serviço”³. Nessa perspectiva, fala-se do poder diretivo, que é inerente ao empregador e engloba as funções de organizar, controlar e disciplinar seus empregados. Na medida em que, para o empregado, há a subordinação jurídica, característica que o torna vinculado, pelo contrato de trabalho, às ordens e instruções estabelecidas por aqueles que lhe são hierarquicamente superiores (desobrigando-se de acatar quando tais ordens forem de cunho manifestamente ilegais).

Nesse sentido, é oportuno trazer a concepção de Suzana da Rosa Tolfo e Renato Tocchetto de Oliveira⁴ sobre a utilização legítima do poder do empregador:

O uso do poder pode ser legítimo para obter os resultados esperados pela organização, socialmente aceito e visto como um processo natural, podendo neste caso ser chamado de racional. Não deve, no entanto, ultrapassar os limites de causar dano a outrem como quando utilizado de maneira abusiva ao promover um ambiente de trabalho hostil que produz consequências indesejáveis à saúde dos envolvidos.

Assim, as cobranças e o estabelecimento de metas que visam atingir os resultados esperados pela empresa, fazem parte do poder diretivo do empregador, havendo respaldo legal para tal. No entanto, o poder diretivo não é ilimitado, nem absoluto, sofrendo restrições, visando assim, proteger o trabalhador contra qualquer tipo de exagero cometido pelo empregador, principalmente se ultrapassar limites e atingir o trabalhador no seu íntimo. Na ocasião em que isso ocorre, fala-se em assédio moral, que se caracteriza quando durante o

³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº. 5.452 de 01 mai. 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 novembro 2017.

⁴ TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Org.). **Assédio Moral no Trabalho**: Características e intervenções. Florianópolis: Lagoa, 2015. 280 p.

exercício de suas funções o trabalhador é submetido a circunstâncias constrangedoras e humilhantes, contínuas e reiteradas ao longo da sua jornada de trabalho.

Nesse raciocínio, também impende destacar alguns pareceres do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) ao longo do tempo:

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. Excede os limites do poder diretivo do empregador a excessiva cobrança por resultados, levada a efeito por métodos que ofendem a honra e a dignidade do trabalhador. Os danos daí decorrentes, evidenciados na própria prática do ato, tornam devida a indenização correspondente, que deve ser arbitrada em montante suficiente a reparar o dano sofrido pelo lesado, sem importar enriquecimento sem causa do empregado, e sem extravasar as possibilidades financeiras do empregador. (TRT, 2011).

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada, moral e psicológica, praticada contra empregado, exercitado pelo superior hierárquico ou até mesmo por grupo de empregados. E o procedimento deve assumir conotação grave, provocando repercussões psicológicas sobre a vítima. Contudo, a exposição de rankings de produtividade, elevado número de atendimentos diários e cobranças de metas não configura ato atentatório à dignidade da empregada. Ao contrário, cuida-se de atuação nos limites do poder diretivo do empregador e até pode servir de incentivo e de reconhecimento pelas boas performances. Note-se que não houve sequer alegação de que o inatingimento redundasse em censuras públicas. As metas, de sua vez, atendem às diretrizes da ANATEL. Recurso improvido no aspecto. (TRT, 2012).

Corroborando com o exposto, é saudável definir metas realizáveis, ainda que apresentem determinado nível de complexidade suportáveis, pois trazem resultados e ganhos para todos. Metas irreais tornam-se desmotivadoras e perigosas pelo seu efeito destrutivo sobre o meio ambiente e pelo seu desprezo pelos riscos impostos aos trabalhadores.⁵ Dessa forma, não se caracteriza como assédio quando a pressão empreendida é legítima, ponderada e crucial para o progresso profissional.

Importa explicar ainda, que nos casos em que existe legalidade no uso de um direito, mesmo gerando danos à outra pessoa, não há obrigação de indenizar, por tratar-se de um exercício regular de direito e não um ilícito. Já nos casos em que o uso de um direito

⁵ FLORINDO, Valdir. **Ambiente de trabalho + prevenção = – assédio moral**. Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. p. 250.

ultrapassa a legalidade, provocando danos a alguém, há a obrigação de indenizar, pois constitui abuso de direito.⁶

ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (TRT, 2015)

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.

Embora existam outros tipos de assédio, o mais frequente é aquele praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado. Conforme observado nos entendimentos jurisprudenciais expostos, para a sua caracterização, deve haver a reiteração de condutas ao longo do tempo (até mesmo para que se possa diferenciar de um ato isolado, provocado por um mero atrito particular, por exemplo).

Soboll (2006), conforme citado por Elgenneni, afirma que alguns dos comportamentos mais frequentes de violência psicológica são: a pressão exagerada para cumprir metas, à supervisão constante e rígida e o excesso de competitividade.⁷ Nesse âmbito, ainda há que se destacar o controle excessivo do tempo de pausas para água e banheiro, a cobrança por resultados inatingíveis e em alguns casos, a utilização de terceiros para manter a comunicação diretamente com o assediado.

Para Moura (2006) “as vítimas são escolhidas justamente por suas qualidades, as quais o agressor perverso quer para si, pois não as têm”⁸, ou seja, o agressor, vaidoso, busca atingir aquelas pessoas que se destacam de alguma forma por enxergar nelas aquilo que não vê em si.

O assédio nem sempre é cometido verbalmente, pode ser por meio de gestos ou até mesmo de omissões. O constrangimento pode ocorrer através da delegação de tarefas inúteis para o assediado, fazendo-o perder a confiança em si mesmo e até questionar sua capacidade profissional. O agressor provoca o isolamento da vítima para que ele perca pontes de apoio,

⁶ DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**. Imprensa: São Paulo: Saraiva, 2014.

⁷ ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho**: implicações individuais, organizacionais e sociais. rPOT. VOLUME 9. NÚMERO 1. JANEIRO - JUNHO 2009, p. 68-85. p.72

⁸ apud ELGENNENI, 2009, p. 72.

como por exemplo, sendo privada de participar de reuniões formais e informais, e a incita demasiadamente ao ponto de fazê-la perder o controle e parecer desequilibrada perante determinada situação, que normalmente se dá pelo ápice dos abusos.

Os economistas indicam que por motivos culturais, no Brasil, há mais gastos com o assédio moral do que com a sua prevenção, e normalmente, não tem sido uma prioridade para os empregadores investimentos para prevenir.⁹

Nesse diapasão, para Cassito (2003), em virtude dessa inobservância, as consequências do assédio acarretam danos à vítima, trazendo reflexos na sua identidade, autoestima e no meio familiar; à empresa, provocando o não comparecimento por motivos de saúde, além do aumento do número de pessoas incapacitadas para o trabalho, rotatividade e, por conseguinte, seus custos de reposição e treinamento de novos funcionários, bem como a majoração dos gastos com litígio. E para a sociedade como um todo, por causa do crescimento do desemprego, gastos com aposentadoria e suicídio, na pior das hipóteses.¹⁰

3 O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O trabalho não garante só a sobrevivência, mas traz dignidade ao ser humano, e por isso, busca-se resguardar as condições que promovam seu crescimento. Como disse Norberto Bobbio: “o problema grave de nosso tempo, com relação aos direitos do homem, não é mais o de fundamentá-los, e sim o de protegê-los”.¹¹

Por este prisma, apesar da existência de inúmeros Projetos de Lei, ainda não há uma legislação específica para o assédio moral. Nos âmbitos municipal e estadual existem algumas leis que tratam sobre o assunto, muito embora sejam direcionadas aos servidores públicos, tornando vulneráveis os empregados das empresas privadas.

Alice Monteiro de Barros¹² aduz que na interpretação da lei o jurista deve fazer uso da teoria geral do direito e retirar dela, no processo de integração, os princípios gerais do direito, os princípios constitucionais e os princípios próprios do Direito do Trabalho, e acrescenta ainda que a diferença entre os princípios gerais e os constitucionais está na generalidade da sua incidência.

A CLT por meio do art. 8º aborda que na ausência de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão, a depender do

⁹ FLORINDO, Valdir. **Ambiente de trabalho + prevenção = – assédio moral**. Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013, p. 258.

¹⁰ ELGENNENI, apud, p. 77

¹¹ Bobbio, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho; Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 16.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

caso, por jurisprudência, analogia, equidade, princípios e normas gerais de direito, especialmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, não prevalecendo interesse de classe ou particular sobre o público. Sendo o direito comum fonte subsidiária do direito do trabalho.¹³

Em virtude desse fato, assim tem decidido a Justiça do Trabalho mediante a carência de determinado instituto:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. CONDUTA INTOLERÁVEL. É absolutamente inaceitável o tratamento humilhante dispensado ao trabalhador pelo seu superior hierárquico. A responsabilidade da empresa pelo zelo do meio ambiente laboral é objetiva, nos termos dos artigos 225 c/c 200, VIII da CRFB/88 e item 17 da Convenção 155 da OIT. Assim, o assédio moral praticado pelo superior hierárquico, com intuito de inferiorizar e estereotipar o trabalhador, contamina e degrada o meio ambiente laboral como um todo, podendo, inclusive, configurar assédio moral ambiental ou organizacional, com repercussão social.

Sobre o meio ambiente laboral, o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81¹⁴ que versa sobre a política do meio ambiente, o considera como: “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. A Constituição Federal afirma através do art. 200, VIII,¹⁵ que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente, compreendendo o meio ambiente do trabalho. E em seu art. 225¹⁶, garante a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

O art. 170 da Carta Magna¹⁷ estabeleceu alguns princípios reguladores das relações sociais, a fim de nortear a atividade do particular, limitar a ação do Estado na economia e controlar o poder econômico, buscando proporcionar a todos uma vida digna, segundo os

¹³ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

¹⁴ Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

¹⁵ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

¹⁶ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

¹⁷ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

preceitos da justiça social. Assim, tem-se utilizado nos julgamentos outros fundamentos legais do mesmo dispositivo como o art. 1º,¹⁸ mencionando que a República Federativa do Brasil tem como alguns dos seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; o art. 3º, IV,¹⁹ que constitui como um dos objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras maneiras de discriminação, e o art. 5º, promovendo a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de natureza alguma, garantida a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, tanto aos brasileiros quanto aos estrangeiros que residem no nosso país. Dessa forma, assegura que ninguém seja submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante; assevera o direito de resposta, equivalente ao abuso, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; trazendo como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e garantindo o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Amauri Mascaro Nascimento²⁰ citando Plá Rodriguez, fala do princípio da proteção jurídica do trabalhador, o princípio maior do direito do trabalho que visa nivelar a desvantagem existente entre empregado e empregador. O princípio da proteção tem como propósito amparar o empregado, visando minorar desigualdades em razão da relação de hipossuficiência com o empregador. A dignidade da pessoa humana visa combater qualquer tipo de discriminação, bem como o tratamento degradante, humilhante e desprezível do trabalhador. Sendo o direito à intimidade e honra alguns de seus desdobramentos. Devendo ser resolvido o conflito observando os direitos de personalidade e cabendo indenização pelo dano moral que o assédio moral causou ao ofendido.

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade

¹⁸ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

¹⁹ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 455

do empregado e falem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem (...).

Nesse sentido, o trabalhador vítima de assédio moral atualmente encontra respaldo através do art. 483 da CLT,²¹ que explana sobre a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado e a oportuna indenização quando, por exemplo, quando houver exigência de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, opostos aos bons costumes, ou alheios ao contrato; ou tratamento com rigor excessivo, prática de atos lesivos da honra e boa fama, por parte do empregador ou prepostos superiores hierárquicos.

Outro modo de resolução é pelo Código Civil, através do art. 186²², aduzindo que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que unicamente moral.

Quanto à imputação do ônus da prova ao empregado:

(...) ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil). (TRT, 2014).

Nesse entendimento, para a comprovação do dano a prova deve ser irrefutável. Mas, colher as provas do assédio sofrido demanda certa dificuldade, uma vez que determinadas empresas, por exemplo, não permitem ao funcionário entrar com celular ou demais objetos

²¹ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

²² Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

externos que possam comprovar a alegação. A dificuldade pauta-se ainda em conseguir provas testemunhais, visto que alguns apoiam ou se omitem as práticas do importunador muitas vezes pelo fato de se sentirem intimidados em relação a uma possível futura retaliação.

Contudo, há uma excepcionalidade acerca da incumbência de provar, trata-se do dano moral *in re ipsa*:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL IN RE IPSA. A prova oral revela que sucessivas vezes a trabalhadora saiu chorando da sala do gerente, bem como trabalhou com a perna engessada, impondo-se concluir - da sequência dos fatos e do desenrolar da própria situação noticiada nos autos, especialmente pela confissão ficta ocorrida pelo desconhecimento da preposta ouvida em Juízo, pela ocorrência de assédio moral praticado pela empregadora, por meio da inexistência de condições híidas de labor, sob os aspectos de interação psicológica e de relacionamento humano no meio ambiente de trabalho, bem como pela desatenção à saúde da obreira ao tomar-lhe os serviços sem que estivesse plenamente recuperada. O término do benefício previdenciário, ainda que sem a interposição de recurso administrativo, não afasta o dever do empregador zelar pela efetiva aptidão da empregada para o trabalho, nos termos dos art. 157, I e II, da CLT e da Norma Regulamentadora 7 da Portaria 3214/78, instituidora do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que inclui obrigatoriamente a realização de exames médicos, dentre outras hipóteses, no caso de retorno ao labor. A responsabilização por assédio moral prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano *in re ipsa*). (TRT, 2014).

Portanto, em virtude de ser um dano presumido “pela força dos próprios fatos” não necessita de provas, uma vez que o próprio sofrimento ou constrangimento causado pela violação de um direito através do cometimento de ato ilícito já é suficiente.²³

4 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trata-se de um capítulo interdisciplinar cujo escopo é unir conhecimentos jurídicos com o de outras áreas, como a psicologia e a medicina do trabalho, com o propósito de averiguar nas reações emocionais e psicológicas da vítima as possíveis consequências do assédio moral. Assim, a convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do seu art. 3, “e”, fala que o sentido da palavra saúde no trabalho, engloba os fatores físicos e mentais que afetam a saúde e estão intimamente ligados com a higiene e segurança no trabalho.

²³ TAMBARA, Vinicius Otávio Cechin. **Dano moral “IN RE IPSA”: a inscrição indevida em cadastro de inadimplentes.** Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3036>>. Acesso em: 21 de novembro 2017.

“Os transtornos psíquicos acabam sendo resultados de reações excessivas e incontroláveis das emoções”²⁴. Dessa forma, o que preocupa é a intensidade, o alcance que o sofrimento à exposição prolongada ao assédio provoca na vítima, tornando-a susceptível de desenvolver outros problemas como estresse, ansiedade e depressão, podendo levá-la futuramente a buscar o escape em substâncias como o álcool e outras drogas, e na pior das hipóteses, cometer suicídio - o responsável por uma morte a cada 40 segundos no mundo, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS)²⁵.

Marie-France Hirigoyen, especialista no assunto, preconiza que enquanto o assédio moral ainda está no início, o organismo responde, como uma forma de defesa e adaptação, com sintomas semelhantes aos do estresse, quais sejam: cansaço, nervosismo, perturbações no sono e disfunções digestivas, por exemplo. Quanto aos sintomas psicossomáticos (aqueles cujas alterações no corpo são decorrentes da mente), engloba a perda ou o ganho rápido de peso, bem como problemas endocrinológicos, hipertensão e outros distúrbios²⁶.

Nos anos 2000, a médica do trabalho Margarida Barreto, realizou uma pesquisa com 870 pessoas, homens e mulheres, expostos a opressão no ambiente de trabalho. O resultado foi que enquanto as mulheres apresentaram índices maiores de crises de choro, palpitações e tremores, sentimento de inutilidade, diminuição da libido, dores de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas e falta de apetite, os homens apontaram os maiores indicadores para depressão, sede de vingança, aumento da pressão arterial, falta de ar, ideias e tentativas de suicídio e passaram a beber. Os dois obtiveram porcentagens iguais ou aproximadas para dores generalizadas e quadros de insônia ou sonolência excessiva.²⁷

Dados emitidos pela Secretaria da Previdência, mostram um aumento de 17% nas concessões de auxílio-doença por transtornos de ansiedade, nos últimos 4 anos (22,6 mil em 2012 para 26,5 mil em 2016), representando 20% dos casos de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, atrás da depressão, que é correspondente a 30% dos casos²⁸.

²⁴ CHAVES, Fernanda Fragelli Penna. Os transtornos psíquicos acabam sendo resultados de reações excessivas e incontroláveis das emoções. Rio de Janeiro, 2016.

²⁵ NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **OMS:** suicídio é responsável por uma morte a cada 40 segundos no mundo. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-suicidio-e-responsavel-por-uma-morte-a-cada-40-segundos-no-mundo/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. – 8ª Ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

²⁷ BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

²⁸ ANAMT. Cresce número de afastamentos por transtornos de ansiedade. 12 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/07/12/cresce-numero-de-afastamentos-por-transtornos-de-ansiedade/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

Segundo apontou as estatísticas do Ministério da Previdência Social, a depressão ocupa o 8º lugar no ranking nacional entre as 20 doenças que mais afastam trabalhadores do mercado de trabalho.²⁹

Assim, ao contrário do que muitos pensam, a depressão não é um traço de fraqueza. A estimativa global de pessoas que têm esse transtorno é de 350 milhões, sendo a causa predominante de incapacidade para o trabalho no mundo³⁰.

Consoante o que diz o art. 19 da Lei nº 8.213/91³¹, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, caracteriza-se como acidente de trabalho aquele decorrente da realização do trabalho, que resultem lesões corporais ou perturbações funcionais, de natureza temporária ou permanente. Cujos parágrafos deste mesmo artigo, tratam sobre a responsabilidade da empresa de cumprir com as normas de higiene e segurança do trabalho, bem como de aplicar medidas individuais e coletivas que visem proteger o trabalhador, e atribuem ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social, sindicatos e outras entidades representativas, a fiscalização e o acompanhamento do cumprimento do que está estabelecido em Regulamento.

O art. 20³² do mesmo dispositivo inclui como acidentes de trabalho a doença profissional adquirida ou provocada pelo exercício do trabalho ou em função de condição especial em que o é desempenhado e com ele se relacione intimamente. Porquanto, ficam

²⁹ **Depressão é uma das doenças que mais afastam trabalhadores.** 6 Maio 2016. Disponível em: <http://www.acritica.net/noticias/depressao-e-uma-das-doencas-que-mais-afastam-trabalhadores/166377/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

³⁰ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Depressão é tema de campanha da OMS para o Dia Mundial da Saúde de 2017.** 16 dez. 2016. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5321:depressao-e-tema-de-campanha-da-oms-para-o-dia-mundial-da-saude-de-2017&Itemid=839>. Acesso em: 20 nov. 2017.

³¹ Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. § 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

³² Art. 20. Consideram-se acidente de trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. 1º Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

evidenciadas às suas implicações no direito previdenciário, uma vez que dão causa a afastamentos, incapacidade e a morte do trabalhador segurado.

Nesse entendimento, decidiu o TRT sobre o assunto:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE CULPA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RECLAMADA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundada em doença equiparada a acidente do trabalho, episódio depressivo em face de tratamento humilhante dispensado à autora e a outros empregados no local de trabalho durante o período em que esteve subordinada à supervisora Lisane Veiga. Conforme consta da fundamentação do acórdão recorrido, o juiz registrou que "a prova pericial comprova a existência de nexo causal entre o inapropriado tratamento no ambiente de trabalho e a moléstia desenvolvida durante o contrato, sendo evidentes os danos morais decorrentes da doença equiparada a acidente do trabalho". O Tribunal a quo, instância exauriente para análise de fatos e provas, com base em laudo pericial que diagnosticou quadro depressivo moderado e na prova oral colhida, assentou que "a doença ocupacional tem como concausa o ambiente laboral excessivamente humilhante, estressante, prejudicial à saúde". E além disso, concluiu que "o nexo de causalidade e a culpa da reclamada restam configurados, a última por meio da atitude da supervisora contratada". Com efeito, considerando o contexto fático probatório consignado nos autos, acerca da doença adquirida pela reclamante, o dano moral dela emergente e o nexo causal entre o dano e o tratamento humilhante dispensado à reclamante, não há como afastar o direito à indenização. Ademais, ressalta-se que, para se chegar a conclusão diversa do Regional seria necessário o revolvimento do conjunto probatório, não permitido nesta instância recursal extraordinária, ante o óbice previsto na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido [...] ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de *Burnout* (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.

“Os níveis de atenção e concentração exigidos para a realização das tarefas, combinados com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho, podem gerar tensão, fadiga e esgotamento profissional”.³³ *Burnout*, é uma reação que se dá pelo duradouro processo de estresse, denominado “estresse ocupacional”, diferenciando-se do estresse comum, pois a ocorrência do Burnout se dá especificamente em virtude do trabalho.³⁴ Abre-

³³ MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.), Idelberto Muniz Almeida et al (colaboradores) . – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

³⁴ PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 15.

se a oportunidade para inserir nesse contexto, o estresse pós-traumático, como sendo “uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica [...]”.³⁵

Conforme pesquisa feita ano passado pela International Stress Management Association (ISMA-BR) aproximadamente 32% dos brasileiros representantes da população economicamente ativa apresentam sintomas da Síndrome de Burnout. Aproximadamente um em cada nove profissionais está dentro de um ciclo de esgotamento físico e psíquico por causa de condições extenuantes no ambiente de trabalho. Nesta lista, o Brasil perde apenas para o Japão. E de acordo com a sua presidente, Ana Maria Rossi, 94% das pessoas entrevistadas alegaram incapacitação para trabalhar, permanecendo apenas por medo de serem demitidas.³⁶

5 DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS RESULTANTES DO ASSÉDIO MORAL

A Constituição Federal trás como invioláveis a intimidade, a honra e a vida privada do cidadão, afirmando que ninguém pode sofrer nenhum tipo de tratamento degradante, e ainda assegura a todos o direito a um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, como forma de promover qualidade de vida para o trabalhador.

Em contraste a isso, ocorre o assédio moral, caracterizado como toda e qualquer conduta vexatória, humilhante, desprezível que atinge a dignidade e a honra da vítima, provocando não só o adoecimento da alma - porquanto são pessoas e lidam com emoções -, como também ocasiona transtornos mentais, físicos, e afeta diretamente suas relações sociais, trazendo consequências devastadoras para a sociedade como um todo.

Destarte, observou-se que as doenças psicossomáticas causadas pelo assédio, por serem respostas da mente manifestadas no corpo, inicialmente aparecem como os transtornos mentais de estresse, depressão, síndrome do esgotamento profissional (Burnout), mas outros sintomas ainda se derivam disso, como os transtornos digestivos, distúrbios de humor, de sono, a falta de concentração, bloqueio de memória, isolamento, autoestima baixa, desmotivação, além das questões comportamentais, de alcoolismo e consumo de outras drogas. A Síndrome de Burnout mostra-se a mais gravosa, pois é o resultado da condição prolongada do estresse, em situação intensa, com sensação de exaustão, tornando a vítima

³⁵ MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. Op. Cit., p. 181.

³⁶ ANAMT. Doença **causada por exaustão no trabalho atinge um terço dos brasileiros**. 6 Nov. 2017 Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/11/06/doenca-causada-por-exaustao-no-trabalho-atinge-um-terco-dos-brasileiros/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

suscetível ao aparecimento de outras doenças. Assim, o pensamento suicida pode se fazer presente em quaisquer destes casos, embora menos frequentes nos quadros de estresses ocupacionais, mais comuns nos episódios depressivos, no entanto, é muito recorrente nas situações de esgotamento profissional (Burnout), por ser um evento permanente.³⁷

Aproveitando para fazer uma relação com o direito previdenciário, a síndrome de Burnout é a única regulamentada com doença profissional (decreto 3.048/99, anexo II, lista B)³⁸, no entanto, as demais são consideradas acidente de trabalho em virtude de estarem relacionadas com as condições especiais em que o trabalho é desenvolvido e com ele se relacione diretamente.

A saber, os transtornos psíquicos resultantes das práticas dessa violência psicológica nas relações de emprego são de difícil identificação, pois na maioria dos casos, devido à vergonha pela humilhação sofrida, as vítimas buscam o isolamento, e acabam enfrentando sozinhas, um processo silencioso e devastador, muitas vezes destrutível.

Uma vez vislumbrado o dano, cabe à vítima pleitear os danos morais e materiais causados pelo assédio sofrido. A responsabilidade pela indenização é objetiva e cabe ao empregador, mesmo que tenha sido praticada por um preposto (resguardado o direito de regresso contra quem deu causa ao feito). A indenização tem caráter pecuniário, punitivo e educativo para o empregador, objetivando impedir a realização de novas práticas, mas, quanto ao compensatório à vítima... Nem todo o dinheiro do mundo é capaz de apagar as cicatrizes que são deixadas, pois quem faz esquece, mas quem sofre, sempre carregará a lembrança.

A vulnerabilidade para contrair problemas psicológicos decorrentes da constante tensão, angústia e medo causados pela opressão que é viver dentro de um meio ambiente laboral não saudável, mal gerido e repleto de práticas abusivas que desvalorizam o trabalhador enquanto profissional, através de relações autoritárias que promovem o controle com rigor excessivo, estabelecem metas inviáveis, exigem produtividade acima do normal e monitoram de forma invasiva até os horários utilizados para necessidades essenciais do ser humano, além de outros fatores estressantes relacionados. De forma que, tais condições de trabalho, absolutamente desfavoráveis, afetam diretamente no bem-estar do trabalhador.

Logo, pode-se concluir com isso, que a forma de gerenciamento e estrutura do trabalho também estão intimamente ligadas a ocorrência de assédio moral. Haja vista que não

37 ALMEIDA, Rodrigo de Souza. DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO. 2016. 56 p. Monografia (DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO)- UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/3914/1/rodrigodesouzaalmeida.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

há um treinamento adequado para os gestores, nem uma preparação prévia com os trabalhadores para ensiná-los a reagir e enfrentar o transtorno, caso passem por alguma situação semelhante, mas, deve-se também, promover a punição do agente como uma forma de coibir novas condutas e não deixar o agressor sair impune de um ato tão grave.

E sobre esse propósito, Duílio Antero de Camargo³⁹ que perfilha o mesmo pensar, sobre a importância do trabalho conjunto de uma equipe multidisciplinar de profissionais que buscam o mínimo de respeito pelo indivíduo, enquanto pessoa humana, dentro de uma estrutura organizacional. Propondo a interação dos responsáveis das áreas de Recursos Humanos com médicos do trabalho, psiquiatras, psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, entre outros, que também possam e queiram contribuir para organizar a estrutura do trabalho e promover a saúde mental do trabalhador, através de ações preventivas, diagnósticas e terapêuticas eficazes.

Nos dias atuais, não é mais admissível que essa realidade perdure. É um despropósito que as empresas paguem mais caro pelos custos com tratamentos e reabilitações e não invistam na prevenção - até mesmo por esta apresentar resultados mais satisfatórios e eficientes. São atitudes simples que podem fazer toda a diferença quando se realiza precocemente um diagnóstico adequado, identificando o problema e iniciando logo o seu tratamento, antes que se agravem as circunstâncias.

CONCLUSÃO

Tomando-se como base que o trabalho é meio de garantia da subsistência e o local onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo, devem ser criadas condições para que o seu desenvolvimento se dê em um ambiente de trabalho agradável, saudável, que respeite primeiramente, os direitos fundamentais do indivíduo, promovendo o seu bem-estar e buscando o equilíbrio nas relações de trabalho.

O empregador, enquanto quem dirige a prestação pessoal do serviço, está no exercício regular de seu direito ao organizar, controlar e disciplinar seus funcionários, uma vez que estas são características intrínsecas ao seu poder diretivo. Podendo e devendo fazer as exigências que entender necessárias para o bom funcionamento do seu negócio, dentro dos limites da lei. Por conseguinte, os trabalhadores, em decorrência do contrato de trabalho, são subordinados juridicamente aos seus superiores.

³⁹ CAMARGO, Duílio Antero de. **A prevenção do adoecimento psíquico do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 80, n. 1, p. 156-166, jan./mar. 2014.

O abuso do poder diretivo ocorre normalmente quando o superior transcende alguns limites e passa a cobrar, exigir, fiscalizar ou praticar com rigor excessivo, reiteradas vezes, e durante certo período de tempo, condutas abusivas e exageradas para com o seu subordinado, durante o exercício de suas funções, e com objetivo de fazê-lo pedir demissão ou simplesmente de atingir sua honra, dignidade, integridade física e/ou psicológica.

Fala-se em reiteração de condutas como um “critério diferenciador” para deixar claro se há a intenção de praticar determinada conduta (dolo) ou se foi apenas um fato isolado (quando provocado até mesmo por uma rixa pessoal). Outrossim, o assédio não necessariamente precisa resultar males psicológicos para configurar o dano moral (embora na maioria das vezes tal consequência seja inevitável), tão somente por atingir a honra e a dignidade humana da vítima, já constitui uma violação.

Restou comprovado pela psicologia e medicina do trabalho a relação entre o assédio moral e as doenças psicossomáticas, uma vez que em decorrência da violência psicológica sofrida, a vítima, emocionalmente instável, começa a desenvolver distúrbios mentais que se manifestam no corpo, provocando o seu adoecimento, cabendo assim ao Direito, resguardar o trabalhador acerca dessas práticas ofensivas a sua integridade, com melhores leis e princípios, uma vez que não há uma legislação específica regulamentando o tema, pois, muito embora existam alguns Projetos de Lei em trâmite nos estados e municípios, o alcance é restrito para o serviço público, deixando os funcionários de empresas privadas vulneráveis a buscar a tutela jurisdicional dos seus direitos através de outros dispositivos legais. Desse modo, a vítima tem que recorrer à legislação trabalhista e ao Código Civil para pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho e requerer a indenização pelo dano moral. Assim, faz-se necessário que haja uma maior sintonia do legislador com o cidadão, para propor - uma vez que as leis atuais se mostram insuficientes -, através de um critério científico (e não político) de legislação, pautando-se em artigos, documentos e dados estatísticos sobre o assunto, alguma medida/sanção que vise coibir tal prática, conhecida a sua relevância, e o impacto que gera na vida do assediado.

Ademais, é possível propor medidas gerenciais a serem adotadas pelas empresas para que possam prevenir a ocorrência do assédio moral e punir os responsáveis que praticam tal abuso, evitando-se a impunidade do agente e coibindo a repetição de novas práticas.

Como também, investindo-se em um código de ética e de condutas, ministrando cursos de capacitação, realizando treinamentos mais intensos, reciclagens mais frequentes, promovendo palestras, e buscando através de um mecanismo multidisciplinar de profissionais

empenhados para realizar a prevenção, proporcionando um diagnóstico preciso e recente, antes que a sua descoberta tardia possa acarretar maiores prejuízos para a vítima.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rodrigo de Souza. **DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**. 2016. 56 p. Monografia. UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, Juiz de Fora, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/3914/1/rodrigodesouzaalmeida.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

ANAMT. **Cresce número de afastamentos por transtornos de ansiedade**. 12 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/07/12/cresce-numero-de-afastamentos-por-transtornos-de-ansiedade/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

ANAMT. **Doença causada por exaustão no trabalho atinge um terço dos brasileiros**. 6 Nov. 2017 Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/11/06/doenca-causada-por-exaustao-no-trabalho-atinge-um-terco-dos-brasileiros/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

Bobbio, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho; Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 16.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº. 5.452 de 01 mai. 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 novembro 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. da Política Nacional do Meio Ambiente: Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em: 13 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe Sobre Os Planos de Benefícios da Previdência Social e Dá Outras Providências: DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL**. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais. (TRT1 – PROCESSO nº 0010166-40.2015.5.01.0058 (RO). RECORRENTE: CRISTINA RODRIGUES CAVALCANTI, RÁDIO E TELEVISÃO MODELO PAULISTA LTDA. RECORRIDO: CRISTINA RODRIGUES CAVALCANTI, RÁDIO E TELEVISÃO MODELO PAULISTA LTDA. RELATOR: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER). Disponível em: <<https://juristas.com.br/wp->

content/uploads/2017/02/Aco%CC%81rda%CC%83o-Bullying-Asse%CC%81dio-moral-no-Trabalho-TRT-RJ.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. CONDOTA INTOLERÁVEL. É absolutamente inaceitável o tratamento humilhante dispensado ao trabalhador pelo seu superior hierárquico. A responsabilidade da empresa pelo zelo do meio ambiente laboral é objetiva, nos termos dos artigos 225 c/c 200, VIII da CRFB/88 e item 17 da Convenção 155 da OIT. Assim, o assédio moral praticado pelo superior hierárquico, com intuito de inferiorizar e estereotipar o trabalhador, contamina e degrada o meio ambiente laboral como um todo, podendo, inclusive, configurar assédio moral ambiental ou organizacional, com repercussão social. (TRT-3 - RO: 00108001220155030048 0010800-12.2015.5.03.0048, Relator: Convocado Antonio G. de Vasconcelos, Decima Primeira Turma). Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/513022489/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108001220155030048-0010800-1220155030048?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL IN RE IPSA. A prova oral revela que sucessivas vezes a trabalhadora saiu chorando da sala do gerente, bem como trabalhou com a perna engessada, impondo-se concluir - da sequência dos fatos e do desenrolar da própria situação noticiada nos autos, especialmente pela confissão ficta ocorrida pelo desconhecimento da preposta ouvida em Juízo, pela ocorrência de assédio moral praticado pela empregadora, por meio da inexistência de condições híginas de labor, sob os aspectos de interação psicológica e de relacionamento humano no meio ambiente de trabalho, bem como pela desatenção à saúde da obreira ao tomar-lhe os serviços sem que estivesse plenamente recuperada. O término do benefício previdenciário, ainda que sem a interposição de recurso administrativo, não afasta o dever do empregador zelar pela efetiva aptidão da empregada para o trabalho, nos termos dos art. 157, I e II, da CLT e da Norma Regulamentadora 7 da Portaria 3214/78, instituidora do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que inclui obrigatoriamente a realização de exames médicos, dentre outras hipóteses, no caso de retorno ao labor. A responsabilização por assédio moral prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano in re ipsa). (TRT-4 - RO: 00014088120125040741 RS 0001408-81.2012.5.04.0741, Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, Data de Julgamento: 24/06/2014, Vara do Trabalho de Santo Ângelo). Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129300595/recurso-ordinario-ro-14088120125040741-rs-0001408-8120125040741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (TRT-2 - RO: 00030192220135020052 SP 00030192220135020052 A28, Relator: RICARDO APOSTÓLICO SILVA, Data de Julgamento: 25/08/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 04/09/2015). Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312096955/recurso-ordinario-ro-30192220135020052-sp-00030192220135020052-a28?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. EMENTA: DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. Excede os limites do poder diretivo do empregador a excessiva cobrança por resultados, levada a efeito por métodos que ofendem a honra e a dignidade do trabalhador. Os danos daí decorrentes, evidenciados na própria prática do ato, tornam devida a indenização

correspondente, que deve ser arbitrada em montante suficiente a reparar o dano sofrido pelo lesado, sem importar enriquecimento sem causa do empregado, e sem extravasar as possibilidades financeiras do empregador. (Rio Grande do Sul. TRT4. Processo nº 0000257-59.2010.5.04.0027/RO. 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RS. Relatora: Maria Cristina Schaan Ferreira. Julgado em 07/12/2011). Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.35987>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada, moral e psicológica, praticada contra empregado, exercitado pelo superior hierárquico ou até mesmo por grupo de empregados. E o procedimento deve assumir conotação grave, provocando repercussões psicológicas sobre a vítima. Contudo, a exposição de rankings de produtividade, elevado número de atendimentos diários e cobranças de metas não configura ato atentatório à dignidade da empregada. Ao contrário, cuida-se de atuação nos limites do poder diretivo do empregador e até pode servir de incentivo e de reconhecimento pelas boas performances. Note-se que não houve sequer alegação de que o inatingimento redundasse em censuras públicas. As metas, de sua vez, atendem às diretrizes da ANATEL. Recurso improvido no aspecto (Pernambuco. TRT6. Processo nº 0129500-67.2007.5.06.0007/RO. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PE. Relatora: Dinah Figueiredo Bernardo. Julgado em 26/01/2012). Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.35987>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e falem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma). Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512961260/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108551820165030180-0010855-1820165030180>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO - Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador, por si, ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e falem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. ASSÉDIO MORAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO - Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de

adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral e material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 - RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma). Disponível: < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512961260/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108551820165030180-0010855-1820165030180>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

CAMARGO, Duílio Antero de. **A prevenção do adoecimento psíquico do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 80, n. 1, p. 156-166, jan./mar. 2014.

CHAVES, Fernanda Fragelli Penna. **Os transtornos psíquicos acabam sendo resultados de reações excessivas e incontroláveis das emoções**. Rio de Janeiro, 2016.

FLORINDO, Valdir. **Ambiente de trabalho + prevenção = – assédio moral**. Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. p. 250.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitzer. – 8ª Ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.), Idelberto Muniz Almeida et al (colaboradores) . – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **OMS**: suicídio é responsável por uma morte a cada 40 segundos no mundo. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-suicidio-e-responsavel-por-uma-morte-a-cada-40-segundos-no-mundo/>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 455

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 15.

TAMBARA, Vinicius Otávio Cechin. **Dano moral “IN RE IPSA”**: a inscrição indevida em cadastro de inadimplentes. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3036>>. Acesso em: 21 de novembro 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Org.). **Assédio Moral no Trabalho**: Características e intervenções. Florianópolis: Lagoa, 2015. 280 p.

