

O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

Sumário: Introdução – **1** Razões do assédio moral laboral – **2** Assédio moral laboral: conceito e caracterização – **3** O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho – **4** Responsabilidade do empregador pela prática do assédio moral laboral – Conclusão – Referências

Introdução

Quando se observam os três tipos de assédio existentes, coibidos pelas leis do país, ou seja, assédio moral, assédio psicológico e assédio sexual, inevitavelmente se sente, ou, pelo menos, presume-se, o sofrimento que atinge a pessoa vitimada por um deles. Todos são violações aviltantes a quem os sofre. O assédio moral, porém, parece ser, o mais cruel dos três, pois traz embutida, em sua ocorrência, não raro, a prática dos outros dois (assédios psicológico e sexual). A continuidade das ações infligentes que o trabalhador sofre, em todos os âmbitos, é o que torna essa ofensiva um ato altamente degradativo à vida psicossocial do assediado.

Essa visão foi a que me norteou a abordar esse tema neste trabalho, visto que são crescentes os índices de casos dessa natureza que chegam às instâncias trabalhistas a cada ano.

Parece que o sistema capitalista traz, em seu DNA, essa anomalia cuja cura se encontra distante, uma vez que se trata de ações praticadas a partir do livre-arbítrio de quem, normalmente em posição hierárquica superior, opta por não convergir em aquilo que as leis determinam nesse tipo de relação laboral.

Ao definir esse tema, pesquisei, em redes sociais, depoimentos de vítimas desse tipo de assédio. São milhares que “gritam” condoreiramente, ou “sussurram”, ainda marcados pelo medo e sofrimento, os desrespeitos pungentes a que foram submetidos.

Assim, seguem-se alguns depoimentos selecionados, que dão uma ideia do sofrimento a que estão expostos milhões de trabalhadores brasileiros vitimizados pelo assédio moral laboral e ao adoecimento decorrente dessa prática

cujas marcas permanecem ao longo de vários anos, quiçá, ao longo de toda vida, como um prejuízo incalculável à realização do ser como pessoa humana, vida essa, muitas vezes, ceifada pela própria pessoa, em atitude suicida, por ter tido seu psicológico tão afetado que, em ação limítrofe, só encontra saída para o sofrimento pela evasão máxima, a morte. Eis alguns depoimentos de trabalhadores que sofreram assédio moral.

Luciana – Jornalista

O autor do assédio moral não age como um raivoso e corajoso tubarão, que estraçalha suas vítimas e causa espanto na plateia. É sofisticado e covarde como um vírus, destrói suas células, corrói seus ossos e, quando você menos percebe, está morto em vida. O mentor não quer aplausos. Quer, consciente ou não, que o outro cometa a autofagia. Atua atrás das cortinas. Vê da fresta a vítima cair em cena. Sem metáforas, há uns seis anos, senti isso no meu psique e no meu corpo. O método de ação é simples: pedir o quase impossível e, mesmo se realizado, tratar como banal. É como se os músculos reagissem e o esforço não movesse sequer o ar. Poucos conseguem perceber a presença do vírus. Culpa a si pelo fracasso. A metamorfose dura meses e, no fim, nasce um profissional incompetente e descartável pronto para pedir demissão ou ser demitido. Para quem pratica o assédio, isso não é o fundamental. O importante é que o processo seja interpretado pela plateia e pelo ator como natural. Não há um antídoto. E o mais perverso é que 'o sair da empresa' não é a consequência mais grave desse ataque. As sequelas na autoconfiança são profundas. O assédio moral é a porta de entrada para poço sem fundo da depressão. Talvez uma ação na Justiça possa, se a causa for ganha, aliviar a conta com o analista e/ou com a farmácia. É pouco para quem deixou de existir por um período e vai precisar da ajuda do tempo para voltar a Ser.

Denise – Servidora Pública

Trabalho há dez anos como servidora pública e, durante seis anos, sofri nas mãos do meu chefe. Perdi as contas de quantas vezes fui humilhada, perseguida, ameaçada e desrespeitada. Minhas opiniões eram sempre menosprezadas; reuniões eram marcadas sem que eu tivesse conhecimento prévio da pauta de discussões; maledicência com o meu nome e uso de termos chulos eram frequentes. Inúmeras vezes tive que engolir um 'o que você está pensando?' seguido de 'quem manda aqui sou eu'.

Depois de ser caluniada e difamada, fui penalizada com uma transferência para uma unidade que ficava a quase duas horas da minha casa (antes eu levava dez minutos para chegar ao trabalho). Minha vaga foi ocupada por uma pessoa que, apesar de menos competente, era amiga do chefe. Fui rebaixada de cargo, fiquei na geladeira e minha pasta foi praticamente esvaziada. Busquei, em vão, o apoio do chefe-geral. Mas ele sugeriu, em outras palavras, que a incomodada se retirasse.

Minha autoestima foi a zero. Senti-me um nada, um Zé Ninguém, apesar da minha formação superior, da minha pós-graduação e dos cursos que fiz ao longo da carreira. Cheguei a acreditar que o problema era comigo. Duvidei totalmente da minha capacidade.

Isso, claro, se refletiu na minha vida pessoal. Tornei-me uma pessoa nervosa e descarregava todas as minhas angústias nos meus familiares. Muitas doenças apareceram, nesse meio tempo. Engordei muito, tive depressão e síndrome do pânico. Temia que algo pior pudesse acontecer, mas nunca apresentei um atestado médico, porque era ameaçada de demissão constantemente.

O circo de horror durou muito tempo e por fim joguei a toalha. Era isso ou ficar seriamente doente. Tive que deixar para trás um ideal de vida, para que pudesse ter paz e saúde.

Joana, 32 anos, Assistente Administrativo

Já sofri assédio moral e não denunciei. O constrangimento não partia de uma só pessoa, mas de todas as que não eram terceirizadas no meu setor. A escolaridade dos funcionários não importava para a depreciação dos mesmos. Comecei a desenvolver várias doenças e, por diversas vezes, fui parar na enfermaria, sendo medicada e dispensada. Isso gerava conversinhas desagradáveis no dia posterior. Chegaram a duvidar de meu estado clínico, e tudo era motivo de piadas. Por fim, não suportava mais conviver naquele ambiente e estava disposta a pedir as contas. Da última vez que passei mal, a médica que me atendeu falou que procuraria a chefia, pois 80% dos funcionários daquele departamento apresentavam problemas de saúde por assédio moral. Saí de lá, graças a Deus! Hoje estou feliz e trabalhando em um ambiente agradável.

Alessa, 35 anos – Assistente Administrativo

O assédio partiu de meu chefe. Ele teve problemas particulares, e se irritava, pois não conseguia resolvê-los e não soube separá-los do ambiente profissional. Isso passou a refletir em mim. Ele me humilhava, fazia grosserias e como eu preciso trabalhar fui obrigada a ficar calada. Continuava tratando-o educadamente e fazia o meu trabalho com a mais perfeita ordem. Toda vez que as coisas melhoravam ele me pedia desculpas. Isso durou um ano, até que depois de uma de suas crises, ele veio me pedir desculpas, dizendo que me considerava sua melhor amiga. Já não confiava mais nele e me decepcionei muito com a amizade que dei a ele, pois ele se aproveitou da condição de chefe para fazer as coisas sem que eu pudesse me manifestar. Fui sincera e disse a ele que não queria mais a sua amizade, não confiava mais nele, pois nunca sabia como ia ser tratada, e disse que, a partir daquele momento, nosso relacionamento seria estritamente profissional. Ele não falou nada, mas a situação piorou depois disso. As humilhações pioraram, eu o substituí em sua ausência, e quando isso aconteceu ele colocou uma outra pessoa leiga no serviço para assumir o meu lugar e, ainda, colocou essa mesma pessoa para conferir todo o meu trabalho, o que ele nunca fez, pois não se fazia necessário.

A pessoa que assumiu o lugar achou estranho e disse que não tinha condições de verificar meu trabalho, pois não tinha conhecimento suficiente. Eu já não aguentava mais, sentia muita dor de cabeça e de estômago. Prestes a pedir transferência de setor, ele resolveu sair de licença prêmio. Ficou três meses fora e, quando retornou, por outros motivos que não sei explicar, foi destituído do cargo de chefia e transferido para outro setor. Dei graças a Deus porque preciso do emprego e talvez não conseguisse suportar esta situação por mais tempo. Não desejo isso a ninguém. Triste é conhecer muitas pessoas que passam pelo mesmo problema e sequer sabem que isso se chama Assédio Moral.¹

Assim, creio que a partir desses depoimentos, pode-se imaginar o grau de sofrimento por que essas pessoas passaram. Ciente de meu papel advocatício na seara do Direito do Trabalho, não posso me furtar a discutir, seguindo a excelsa opinião de teóricos conceituadíssimos nesse segmento, este que é um maiores males com os quais os trabalhadores deste país se confrontam, ou seja, o assédio moral, um morrer aos poucos a cada dia, a cada deitar a cabeça no travesseiro, sentindo-se um zero à esquerda, um ser incapaz, um alguém “desmerecedor” de ser respeitado como trabalhador, em função da “incompetência” que outros lhe imputaram ao os considerarem inapetentes à execução de labores que o sistema determina como básicos para a geração de lucro, e mais lucro, e mais lucro.

Com o intuito denunciar e combater essas práticas tão aviltantes à pessoa do trabalhador, o presente artigo trata das consequências do assédio moral laboral, em decorrência dos distúrbios de natureza física e mental, ou psicológica, bem como de escopo moral que esse fenômeno acarreta ao trabalhador.

Nesse ínterim, ver-se-á, neste trabalho, que as patologias originárias do assédio moral laboral são consideradas como doenças derivadas ou relacionadas ao trabalho e, conseqüentemente, equiparadas a acidente de trabalho, conforme disposição contida nos arts. 19 e 20 da Lei 8.213/91.

Atém-se o presente artigo, porém, apenas ao assédio moral vertical descendente, por ser vítima do assédio moral, normalmente, o empregado, individual ou coletivamente considerado. A forma mais comum de assédio moral é aquela que parte de um superior hierárquico do empregado assediado – denominada assédio moral vertical.

Essa espécie de assédio representa uma afronta direta à saúde, à dignidade pessoal, à honra e à imagem do empregado, bem como ao dever de conduta consistente na proteção psicofísica dele, decorrente da boa-fé objetiva. É o caso, por exemplo, do estabelecimento de prendas como vestir fantasias, cantar e dançar

¹ *Assédio Moral no trabalho*. Disponível em: <<http://www.nesc.ufjf.br/cursos/assediomoral/depoimentos/depoimento07001.htm>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

na frente de colegas quando não é atingida uma meta estabelecida pela empresa, ou de uma fiscalização ostensiva sobre a atividade do empregado no sentido de controlar as suas necessidades fisiológicas, entre outras situações.

Pretende-se, pois, a proteção e a defesa do direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, que promova o bem-estar e que resguarde a saúde física e psíquica ou psicológica no ambiente laboral.

Eis o que será abordado no presente artigo, haja vista que o assédio moral laboral – *seja individual, coletivo ou organizacional*, constitui motivo de adoecimento no trabalho.

1 Razões do assédio moral laboral

A desigualdade econômica entre empregado e empregador, assim como a significativa diferença havida entre estes dois sujeitos da relação jurídica laboral, acaba contribuindo para a produção de um conjunto de sentimentos negativos ao empregado pela prática do assédio moral, capazes de acarretar-lhe, no decorrer do seu labor, o aparecimento de doenças físicas, psicológicas e psicossomáticas. Logo, o assédio moral laboral configura abuso do exercício dos poderes reconhecidos ao empregador e, por consequência, em danos à saúde física e mental ou psicológica do trabalhador e até mesmo à própria vida dele.

O assédio moral pode ser individual, coletivo (individual homogêneo, difuso e coletivo) e organizacional. O assédio moral individual é o cometido contra trabalhador individualmente considerado, ao passo que o assédio moral organizacional é o que se verifica contra grupo ou comunidade de trabalhadores na empresa, com vistas ao atingimento de campanhas de produtividade, com penalidades para a não obtenção de metas. São várias as formas pelas quais o empregado sofre constrangimento no trabalho, sendo a mais notória o assédio moral. Com as mudanças tecnológicas, a reestruturação produtiva e o advento do ideário neoliberal, o ambiente de trabalho mostrou-se mais propício para práticas abusivas do poder diretivo do empregador, principalmente em decorrência da exigência empresarial relativa à adaptação da produção às necessidades do mercado. A atual conjuntura econômica e os novos modelos de gestão impõem a necessidade constante de superação de metas como critério para a seleção e a permanência no emprego, o que faz com que os trabalhadores se sintam mais inseguros em seus postos de trabalho.

Bonilha (2004) destaca que vários fatores de ordem econômica influenciam a ocorrência do assédio moral:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora

somente da produção e do lucro; e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (BONILHA, 2004, p. 37)

Sônia Nascimento (2009, p. 104) também assinala que, em face do cenário econômico exposto – globalização –, as empresas querem ter seu custo cada vez mais reduzido, assim como a submissão dos trabalhadores a situações consideradas abaixo do mínimo legal, mesmo porque o desemprego é um dos pontos que mais atormentam a sociedade. Isso, certamente, contribui para a falta de solidariedade entre os colegas de trabalho, criando-se um ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os trabalhadores na intenção de preservar seu emprego a qualquer custo.

A moderna organização do trabalho tem como objetivo a instauração do mercado globalizado, através da competitividade e de grandes resultados a baixos custos. A reestruturação e reorganização do trabalho fizeram com que o trabalhador se adequasse a novas características, ou seja: qualificação, polivalência funcional, visão sistêmica do processo produtivo, autonomia e flexibilização, entre outras.

Nessa nova perspectiva, filha da globalização, exigem-se do trabalhador maior escolaridade, competência, eficiência, competitividade, criatividade, tudo com o objetivo de produzir mais e com o menor custo possível. Dessa forma, os trabalhadores atuais estão submetidos a um ambiente laboral com características completamente competitivas, obrigando-os a também se tornarem muito competitivos, sob pena de não se desenvolverem no local de trabalho.

Nesse contexto, Hirigoyen (2002, p. 25) assevera que o trabalhador, para manter o emprego, deve formatar-se ao modelo da empresa à qual se vincula, ou seja, deve renunciar às suas ideias, sugestões, e até ao seu modo de ser, em prol de regras diretas previamente formatadas como um modelo pronto e padronizado.

Assim, destaca Candido (2011, p. 27):

Diante de tanta pressão para que o homem apresente-se como sendo um trabalhador versátil, polivalente, capaz de atender a todas as expectativas, doenças que sempre existiram acentuaram-se. A técnica provocou o recrudescimento de diversas patologias, com uma potência inimaginável.

Na visão de Oliveira (2013, p. 17):

A pressão competitiva, os prazos a cumprir, os objetivos a serem alcançados dentro da previsão orçamentária, a redução de custos e

o aumento da produtividade, a indefinição de procedimentos, as margens de lucro a serem alcançadas e o grande número de solicitações diárias que requerem atenção de forma continuada, são um risco permanente da ocorrência de estresse profissional e da degeneração dos ambientes de trabalho e dos níveis de produtividade.

Diante das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho, as empresas precisam se reestruturar para adotarem padrões internacionais de qualidade, a fim de enfrentarem a competitividade e a lucratividade. Por isso, vivencia-se hodiernamente a era do controle da qualidade total. E o resultado disso é a ocorrência do assédio moral organizacional, por meio da busca cada vez mais desordenada de obtenção do lucro, que acontece através do estabelecimento de metas, por sua vez, abusivas.

A esse respeito, Gênova (2009) assinala que os velhos processos produtivos (fordismo/toyotismo) estão sendo substituídos por outros processos de produção (neofordismo/neotoyotismo), em que novas sistemáticas de trabalho emergem, no cronômetro e na produção em série e de massa, constando uma substituição pela flexibilização na produção, pela especialização flexível, por novos padrões de busca de produtividade, por formas de adequação da produção à lógica do mercado.

As empresas procuram se intensificar, no âmbito organizacional, por meio da terceirização, da redução de encargos trabalhistas e previdenciários e pela busca incessante da produtividade através da mão de obra que vem se tornando cada vez mais barata e exigente. Não basta que as empresas de grande porte fiquem mais enxutas e que aumentem a sua produtividade, é necessário que o operário seja qualificado, executor de inúmeras tarefas e integrado ao núcleo de pessoas.

Ainda, consoante Gênova (2009), em razão disso, a reestruturação produtiva reduz emprego e ainda causa inúmeras doenças em virtude do excesso de trabalho exigido pelas empresas.

O assédio moral, segundo Nilson Nascimento (2009, p. 156), é consequência da atual fase do sistema econômico, que vislumbra somente a produção e o lucro, sendo também derivado da atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico, consequentemente, gera, para a vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Corroborando o pensamento de Nilson Nascimento (2009), assevera Alkimin (2009, p. 163) que o moderno mundo globalizado, acompanhado do avanço técnico-científico, traz à tona o constante conflito entre capital e trabalho. De um lado

o capital representado não apenas pelo poder, mas também pela livre concorrência em nível internacional, que impõe produtividade e qualidade para a conquista do mercado altamente competitivo, sempre visando ao lucro, com manifesto sacrifício da força de trabalho humano e do equilíbrio do meio ambiente, haja vista que, no próprio ambiente de trabalho, se instala uma organização competitiva. Como consequência, muitos trabalhadores são submetidos à pressão psicológica para se atingirem metas produtivas e assumem grande sobrecarga de trabalho, diante de jornadas intensas e da necessidade de ajuste constante a diversas funções. Assim, a pessoa humana e seus valores acabam sendo relegados a segundo plano.

Nos oportunos dizeres de Aluísio Ferreira, criou-se a necessidade de amoldamento do trabalhador à realidade vivida a cada momento, refazendo os seus próprios projetos pessoais e o seu modo de viver, que devem ser totalmente flexíveis a todo tipo de sorte imposta pela economia (FERREIRA, 2011, p. 27).

A esse respeito, acentua o mesmo autor que o trabalho passa a ser tortuoso a partir do sentimento de indignidade e inutilidade do trabalhador, mediante a atividade a ser desempenhada. Sendo assim:

Obter um emprego em uma empresa, atualmente, não significa somente ter conseguido ser o melhor em um concorrido processo de seleção. Estar empregado, hoje, consiste em renunciar a valores individuais, a ideias próprias e promover mudança do modo de agir, para formatar-se àquilo que a empresa exige, aceitando sua maneira de pensar e suas normas. (FERREIRA, 2011, p. 25)

Desse modo, segundo o autor (FERREIRA, 2011, p. 26), percebe-se, nos dias atuais, uma nítida supressão da personalidade do trabalhador, que deve ser flexível bastante para se amoldar aos padrões de gestão praticados, visto que a flexibilidade tornou-se condição necessária para a manutenção do emprego na pós-modernidade, por conta da globalização da economia, uma vez que a empresa constantemente deve se amoldar ao mercado.

Ademais, conforme Belmonte (2009), no Brasil, por não existir proteção à dispensa arbitrária ou sem justa causa em meio ao desenvolvimento do contrato, o problema é ainda mais grave. O assediante largamente se utiliza, implícita ou explicitamente, do medo do desemprego, criando um ambiente de trabalho autoritário, aético, hostil e atemorizante (BELMONTE, 2009, p. 78).

Como consequência, vislumbra-se a ocorrência de abusos e assédios cometidos no ambiente de trabalho. Tais condutas ensejam assédio moral, seja ele individual, coletivo ou organizacional.

2 Assédio moral laboral: conceito e caracterização

No tocante ao conceito e à caracterização do assédio moral, pertinente trazer à baila lapidar conceito de Candido (2011):

O assédio moral nada mais é do que a inteligência malévola de perseguir insidiosamente uma pessoa, aviltando, humilhando, constrangendo, expondo ao ridículo, excluindo, isolando, desrespeitando, de modo insistente, com o intuito perverso de desmoralizar e desestabilizar a vítima, resultando em reações que se caracterizam por perdas evidentes de saúde psíquica e física, perda de identidade, autodesvalorização e degradação intelectual e que venha resultar em danos a ponto de não conseguir medir a dor moral, insere-se em uma modalidade de ofensa que aflige a dignidade do assediado, o que hoje só se consegue definir como dano moral previsto no art. 5º, X, da Constituição Federal, no capítulo dos Direitos e Deveres individuais e coletivos. (CANDIDO, 2011, p. 94).

E concorde o pensamento de Pavelski: “Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamentos, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, atinja a dignidade ou fira a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho” (PAVELSKI, 2009, p. 162).

E, ainda, Pavelski cita as condutas mais comuns capazes de gerar a ocorrência do assédio moral:

a) expedir instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; b) dificultar o trabalho; c) atribuir erros imaginários ao trabalhador; c) exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; e) impor sobrecarga de tarefas; f) propiciar constrangimento a trabalhador, tratando-o com menosprezo; g) impor horários diferenciados sem justificativa plausível; h) retirar, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; i) agredir física ou verbalmente; j) realizar revista vexatória; l) restringir o uso de sanitários para determinado trabalhador; m) ameaçar ou insultar; n) propiciar o isolamento. (PAVELSKI, 2009, p. 162)

Para Sônia Nascimento (2009, p. 1): “Todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e à dignidade à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão”.

De acordo com Hirigoyen (2002):

Assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. É uma violência sub-reptícia, não assinalável,

mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17)

No assédio moral, “não se morre diariamente de todas as agressões, mas perde-se parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido” (HIRIGOYEN, 2002, p. 18).

Maria Cristina Peduzzi (2007), Ministra do TST, apresenta exemplos de procedimentos omissivos e comissivos que decorrem da prática do assédio moral:

[...] a) indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resulta em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades. (PEDUZZI, 2007, p. 139)

Concorde Peduzzi (2007, p. 139), o assédio moral, nas palavras da Ministra do TST, tem a finalidade de desestimular, desacreditar, deprimir, isolar e fragilizar a autoestima do assediado. No âmbito do Direito do Trabalho, tais fins se dirigem, na maior parte das vezes, à extinção do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Em azado magistério de Sônia Nascimento, o assédio moral é:

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p. 3)

Sônia Nascimento (2009) também lista as práticas mais comuns de assédio moral:

[...] a) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; b) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; c) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; d) apropriação

de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; e) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; f) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a vida pessoal ou profissional; g) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; h) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; i) identificação da vítima como 'criadora de caso' ou indisciplinada. (NASCIMENTO, 2009, p. 3)

Essa listagem apontada pela autora é meramente exemplificativa. Destaca-se, ainda, a inatividade compulsória, que é uma forma de isolamento intencional do trabalhador no ambiente de trabalho, de modo a diminuir a sua autoestima, uma vez que o trabalho existe, mas lhe é negado.

Para Barreto (2000), psicóloga, o assédio moral pode ser definido como:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aécticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. (BARRETO, 2000, p. 76)

Já segundo Stadler: "O assédio moral se caracteriza como toda e qualquer conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva e prolongada, que possa causar danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa, buscando a exclusão da vítima do ambiente social" (STADLER, 2008, p. 72).

E, quanto ao assédio moral, assevera Dallegrave Neto: "Não se negue que o forte abalo psicológico infligido à vítima ofende o seu direito da personalidade, a sua honra e intimidade. Ademais, a submissão à constante tortura psicológica implicará sensível vulnerabilidade emocional da vítima perante seus colegas e familiares, afetando, por conseguinte, a sua imagem pessoal" (DALLEGRAVE NETO, 2009, p. 209).

Dentre os elementos que irão caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, destacam-se: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração de conduta; d) intenção de excluir a vítima.

Logo, ato isolado, embora possa se constituir em conduta ilícita e capaz de gerar a violação aos direitos da personalidade do empregado, não caracteriza

assédio moral, haja vista que um único ato humilhante não caracteriza, portanto, assédio moral, mas é suficiente à condenação de indenização por dano moral.

O assédio moral, portanto, exige a prática reiterada e sistemática por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho de atos que possam desestabilizar emocionalmente o empregado a ponto de ferir a sua dignidade ou a sua integridade física ou mental. Trata-se de uma atitude lesiva do empregador que excede os limites do poder diretivo e fiscalizatório.

Nesse íterim, acentua Hirigoyen: “O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição. São atitudes, palavras, comportamentos que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores” (HIRIGOYEN, 2015, p. 15).

Consoante ensina Menezes: “O assédio moral é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo ‘pé de ouvido’. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador” (MENEZES, 2008, p. 291).

Nesse mesmo contexto, afirma Schiavi:

O assédio moral se configura em pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou minar a sua autoestima. Se expressa por meio de procedimentos concretos como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, dentre outros. (SCHIAVI, 2011, p. 138)

Conforme Schiavi (2011, p. 132), percebe-se, assim, que o “assédio moral é a repetição de atitudes humilhantes praticadas contra uma pessoa, muitas vezes pequenos ataques que, pela repetição, vão minando sua autoestima”.

Informa ainda o citado autor que não há, ainda, na doutrina e na jurisprudência, um parâmetro temporal para as repetições dos atos para se configurar o assédio moral. Para o autor, o requisito da repetição da conduta ou habitualidade tem que ser aferido conforme o caso concreto, as características do ofensor e da vítima, as condições de tempo e lugar, o nível de instrução da vítima, a função ocupada por ela e as características da conduta do ofensor. Sendo assim, dependendo do caso concreto, uma conduta repetida de forma sistemática em um único dia de trabalho, pode, no seu entender, configurar a prática do assédio moral (SCHIAVI, 2011, p. 134).

Para Schiavi, como se vê: “O assédio moral atinge a chamada honra subjetiva da vítima, pois ela mesma, diante do processo desencadeado pelo assédio, acaba se autodestruindo, perdendo seu sentimento de autoestima, de dignidade, bem como sua capacidade física e intelectual” (SCHIAVI, 2011, p. 138).

3 O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho

Segundo Barbosa Júnior (2008, p. 32), o terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alteração do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar, ainda, quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, tais quadros podem levar à morte ou ao suicídio.

De acordo com o médico do trabalho Mauro Moura, citado por Barbosa Júnior:

‘Os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. O funcionário começa a dormir mal, a ter tremores, palpitações, pressão alta, problemas de pele, aumenta ou diminui de peso abruptamente. Uma pessoa que não possui diabetes pode desenvolver a doença, e quem possui pode descompensar o sintoma. Em alguns casos, distúrbios hormonais também são verificados. Nas mulheres, alterações na menstruação. Nos homens, impotência. Depois começa a ser afetada a parte psicológica. A primeira reação é achar que o assediador tem razão [...]. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio – e, não raras vezes, o sujeito pensa em suicídio como única maneira de se salvar. Não se morre diretamente das agressões, mas se perde parte de si cada momento. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se’. (BARBOSA JÚNIOR, 2008, p. 33)

De modo semelhante, Sônia Nascimento aponta problemas psicológicos registrados pelas vítimas do assédio moral:

[...] obsessão; atitude hostil, cínica e de suspeita em relação ao entorno; sentimento crônico de nervosismo, de que se está em perigo constante; isolamento e solidão: a pessoa não se sente parte da sociedade (efeito alienante); hipersensibilidade com as injustiças e uma constante identificação com o sofrimento dos outros de forma obsessiva e patológica; depressão e sensação de vazio, de resignação e desesperança; incapacidade para experimentar alegria nos acontecimentos cotidianos; e risco constante de abuso de psicofármacos. (NASCIMENTO, 2009, p. 123)

Candido (2011) também elenca traumas físicos e psíquicos causados pelo assédio moral:

Danos à integridade psíquica e física como um todo, sentimento de inutilidade, transtorno de estresse pós-traumático, cefaleias agudas, dores generalizadas, sensação de mal-estar, palpitações, taquicardias, sensação de pressão no peito, falta de ar, tremores, crises de choro, fadiga crônica, insônia ou sonolência excessiva, depressão,

apatia, angústia, melancolia, raiva, ansiedade generalizada, transtorno de personalidade, sensação de opressão, inquietação, desconfiança sem fundamento real, nervosismo, dores abdominais, diminuição da libido, sede de vingança, irritabilidade, impaciência, aumento de pressão arterial, problemas hormonais, problemas de memória, confusão mental, pesadelos relacionados ao trabalho, distúrbios digestivos, problemas de pele com alergias, problemas musculoesqueléticos, coceiras, tiques nervosos, agorafobia, consumo de drogas, consumo de álcool, hipertensão arterial, medo, descontrole emocional, mania de perseguição, sentimento de culpa, fobias, isolamento social, problemas nas relações familiares, dificuldade de interagir em equipe, competição exagerada, tristeza, síndrome de burnout, síndrome do pânico, absteísmo, baixa autoestima, atitudes agressivas, falta de ar, suores, ideação suicida, tentativa de suicídio. (CANDIDO, 2011, p. 73)

Para Belmonte (2009, p. 80), a difusão de críticas ou de rumores, as desautorizações, a exposição de fragilidades, os atos de ridicularização, a negativa de atribuição de tarefas, a redução do salário ou da quantidade de trabalho quando medido por produção e as remoções para lugares longínquos visando tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou a forçá-lo a pedir demissão ofendem o aspecto psíquico da personalidade.

Também, conforme Belmonte (2009, p. 80), a submissão, por sua vez, a condições degradantes em ambiente de trabalho autoritário, hostil, aético, atemorizador, extremamente competitivo e exigente pode gerar danos à saúde do trabalhador e levá-lo à exaustão emocional ou estresse, atingindo assim o aspecto físico da personalidade.

De acordo com Candido (2011, p. 35), o medo, a ansiedade, o sentimento de inutilidade, as crises de choro, as dores de cabeça constantes, a hipertensão, a palpitação, a sensação de falta de ar, a fadiga, os problemas digestivos, além das manifestações psíquicas, como transtornos de personalidade, depressão, pânico, aversão ao trabalho, fugas da realidade, sede de vingança e ideia de suicídio são algumas das várias queixas que os trabalhadores assediados apresentam.

Sob tal prisma, Garcia (2017, p. 17) assinala que, mesmo depois de um possível desligamento do ambiente agressivo, a pessoa acaba carregando traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes, acarretando fobias, transtornos e incapacidade até mesmo para tarefas do dia a dia.

Com base nos sintomas acima descritos, Candido (2011, p. 73) chega à conclusão de que tais enfermidades, ocasionadas no local de trabalho em decorrência da prática do assédio moral, podem vir a ser equiparadas a uma doença do

trabalho ou acidente do trabalho, conforme prescrevem os arts. 19 e 20, da Lei nº 8.213/91.

Nesse contexto, é preciso destacar que uma das moléstias que afetam a saúde do trabalhador é a exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho. Tal conduta resulta no aparecimento da Síndrome de *Burnout*, que é uma consequência do assédio moral organizacional. Por meio do assédio moral organizacional, cria-se um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico e mental ao empregado, influenciando, ainda, no aparecimento de outras enfermidades que poderão se cronificar.

A Síndrome de *Burnout* compreende uma espécie de exaustão emocional ou de estresse – que pode ser considerada como doença do trabalho – capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços.

De acordo com Lima Filho (2009, p. 73), a Síndrome de *Burnout* “é caracterizada por um esgotamento emocional que acarreta sentimentos de fracasso e baixa autoestima. Com o tempo, aparecem sintomas físicos como exaustão, alterações no sono e problemas gastrointestinais”.

No escólio de Candido (2011, p. 233), *Burnout* “é uma reação psíquica de caráter depressivo, precedida de esgotamento físico e mental crônico, resultante de dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são a ausência de motivação e a insatisfação profissional”.

Candido (2011, p. 234) ainda assinala que o perfil da Síndrome de *Burnout* é marcado por condutas negativas, como a perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais. Ensina a autora que a Síndrome de *Burnout* consiste em uma reação ao estresse ocupacional crônico, já que o trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não se sentindo mais realizado por intermédio do mesmo. Assim sendo, torna-se comum surgir um hábito de se ausentar do trabalho sem se preocupar com o mesmo e perseverar uma inconstância nos empregos. Portanto, para a autora, são respostas diretas de esgotamento emocional, autoavaliação negativa, depressão e falta de sensibilidade para com as pessoas de um modo geral.

Dessa maneira, é preciso destacar que o resultado de uma Síndrome de *Burnout* no trabalhador se caracteriza por:

Agressividade, irritabilidade, desinteresse, desmotivação, angústia pela autodesvalorização e depressão. O trabalhador com essa síndrome perde a noção de sua rentabilidade profissional e, tal como uma vítima de Assédio Moral, tem uma série de sensações como dores generalizadas, fibromialgias, insônia, dores de cabeça, falta de ar, etc. Quando identificado quadro de *Burnout*, é hora de reestruturar o ambiente de trabalho, remanejar as atividades, a fim de prevenir o desgaste emocional e priorizar a saúde do trabalhador. Quando uma depressão de manifesta pela Síndrome de *Burnout*, a mesma

não será por motivos relacionados à vida pessoal do trabalhador, e, sim, a situações ligadas diretamente ao trabalho. (CANDIDO, 2011, p. 234)

No âmbito previdenciário, o Regulamento da Previdência Social, Decreto nº 3.048/99, em seu Anexo II, lista a Síndrome de *Burnout* como acidente do trabalho. Conforme se infere deste Anexo, no Quadro Transtornos Mentais e do Comportamento, estão relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10), *verbis*:

Anexo II.

XII. Sensação de estar acabado (Síndrome de Burn-Out, Síndrome do Esgotamento profissional) (Z73.0)

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)

2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

O art. 118, da Lei nº 8.213/91 ainda dispõe sobre a estabilidade em caso de acidente do trabalho, sendo aplicada à incidência da Síndrome de *Burnout*, *verbis*:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A ANAMATRA, o TST e a ENAMAT promoveram, em novembro de 2007, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Entre os 79 enunciados aprovados acerca de temas relevantes em Direito Material e Processual do Trabalho, destaca-se o enunciado nº 39, que possui a seguinte redação:

Súmula nº 39: Meio Ambiente de Trabalho. Saúde Mental. Dever do empregador. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Nesse ínterim, considerando-se a Síndrome de *Burnout* uma doença do trabalho, os casos de sua incidência deverão ser tratados de forma preventiva e repressiva, igualmente a qualquer outra doença ocupacional que venha a denegrir o direito fundamental à saúde, haja vista que o assédio moral laboral, em qualquer de suas formas, conforme Hirigoyen (2015, p. 164), “[...] deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de

vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos”.

É preciso ainda lembrar, no esteio de Nunes (2011, p. 20), que “o trabalho não pode ser visto como mero meio de sobrevivência do trabalhador, ele deve ser fonte de prazer e de realização do ser humano”.

E ainda: “O local de trabalho é o lugar onde a maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo. Devido a tal fato, é de grande importância que o trabalho seja desenvolvido em um ambiente saudável e longe de pressões que possam trazer desconforto na execução das atividades e consequentes prejuízos à saúde do trabalhador” (NUNES, 2011, p. 20).

Corroborando tal entendimento, assevera Válio (2006, p. 38) que “tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo, assegurando assim uma vida saudável de respeito e moralidade”.

Acentua Hirigoyen (2002, p. 198): “O trabalho desempenha um papel central na estruturação da identidade, é nele que se afirmam as competências e é por meio dele que se realizam os projetos de vida ou a concretização dos sonhos”.

Nessa perspectiva, assegura Hirigoyen (2015, p. 199) que o reconhecimento da identidade profissional no trabalho é essencial, tendo em vista que

uma pessoa inexpressiva no olhar dos outros não tem como não fugir e se deprimir. É, por sinal, ao que leva o assédio moral, ao provocar o desaparecimento simbólico de uma pessoa. Quando os assalariados têm o sentimento de não serem reconhecidos, seja qual for seu desempenho, desmotivam-se e não têm mais vontade de se dedicar emocionalmente ao trabalho.

Sob tal ótica, expressa Barbosa Júnior (2008, p. 107): “Sem dignidade não pode haver paz e sem paz jamais haverá bem-estar. Esse estado de espírito é o objetivo natural da vida humana saudável”.

Portanto, conforme Alkimin (2009), deve o empregador assegurar: “Um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de modo a garantir a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a intimidade, honra e privacidade, considerados bens personalíssimos que são lesados, concomitante ou separadamente, quando se pratica o assédio moral no ambiente de trabalho” (ALKIMIN, 2009, p. 148).

No magistério de Sônia Nascimento (2009, p. 179), uma empresa que zela pela saúde física e mental de seus empregados zela pelo seu próprio futuro como instituição e cumpre com a sua função social. Por isso, é essencial o preparo prévio das pessoas que venham a ocupar cargos de gerência ou de administração, para que saibam usar de maneira adequada e construtiva a autoridade que lhes

foi atribuída. Sob o aspecto preventivo, as empresas devem adotar uma política de recursos humanos que claramente coíba o terror psicológico no ambiente de trabalho e puna tempestiva e adequadamente a sua prática. As hipóteses de caracterização de assédio moral indicadas são apenas exemplificativas e não esgotam a relação das causas que podem levar à configuração dessa ação abusiva no ambiente de trabalho. O assédio moral compreende um tipo de agressão psicológica, por submeter o trabalhador, repetidamente, à gradativa hostilização e à humilhação na natureza emocional no cotidiano laboral. Destarte, o assédio moral acarreta danos nocivos à saúde do trabalhador, por ocasionar lesão efetiva à integridade psíquica (e, comumente e por decorrência, física) do empregado vitimado pela conduta abusiva do agente.

Segundo Nunes (2011, p. 120): “Empregado que exerce suas atividades em um ambiente hostil, desagradável, de eterna desconfiança e desrespeito à sua dignidade, coloca sua saúde em situações de sérios riscos”.

Também, conforme Nunes (2011, p. 120), em vista disso: “O ambiente de trabalho, mesmo visando à produção, deve ser um ambiente saudável, distante de pressões ou desconfianças”. Como bem atesta Hirigoyen (2002): “Uma prevenção eficaz do assédio moral e de todas as formas de desvios relacionados pode produzir valor agregado e resultados. Quando se maltrata o funcionário, desperdiça-se talento”.

Nesse contexto, Schiavi (2011) apresenta algumas medidas que devem ser adotadas pelo empregador para neutralizar a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho:

Direito à informação dos trabalhadores, supervisores, sobre o que é assédio moral e as formas de sua configuração, bem como sobre os valores sociais do trabalho e da proteção à dignidade da pessoa humana; b) investimento em estratégias para valorizar os empregados na empresa e melhoria do meio ambiente de trabalho; c) investimentos em cursos de reciclagem profissional; d) diálogo entre empregados e superiores hierárquicos sobre as condições de trabalho; e) educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho; f) contratação de profissionais especializados para melhoria das relações entre os trabalhadores e superiores hierárquicos; g) instituição de normas de condutas em regulamento de empresas, com a participação de representantes de trabalhadores; h) atuação sindical dentro da empresa, com a presença constante do dirigente sindical no local de trabalho. (SCHIAVI, 2011, p. 144)

Impende ressaltar que saúde, no escólio de Candido, engloba uma relação intimamente ligada entre o físico, o mental e o social. Por isso, não há como dissociar um desses componentes do complexo que significa saúde. Nessa perspectiva, entende-se como saudável:

Um organismo que se encontre vigoroso, homostático, de modo que o corpo esteja em harmonia interna e externa funcionando adequadamente. Assim como um metrônomo que marca o ritmo de uma melodia, o organismo humano necessita de um ambiente de trabalho pacífico para desenvolver suas potencialidades profissionais, tanto quanto o empregado para corresponder às expectativas empregador. (CANDIDO, 2011, p. 154)

4 Responsabilidade do empregador pela prática do assédio moral laboral

O art. 483, da CLT, ao elencar as hipóteses de justas causas resilitórias do contrato de trabalho por ato do empregador, faz referência, em suas alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “g”, às hipóteses de atentado contra higidez moral e psíquica do trabalhador. Dessa maneira, resta ao aplicador da lei, à luz da proteção constitucional atinente aos direitos da personalidade, aplicar essas normas da CLT em conjugação com as demais citadas relativas à tutela da personalidade no âmbito empregatício. Assim sendo, o empregado que é vítima do assédio moral poderá se valer do seu direito de resistência ou rescindir indiretamente o contrato de trabalho (art. 483, CLT), postulando, na Justiça do Trabalho, a reparação por danos morais e patrimoniais em razão do assédio moral sofrido.

Imperioso observar que a responsabilidade do empregador pela prática de assédio moral no ambiente de trabalho é objetiva. O art. 932, do Código Civil, trata da responsabilidade solidária entre o agente causador do dano e as pessoas designadas em seu inciso III. Há solidariedade entre o empregado (agente causador do dano) e o empregador. Desse modo, a vítima pode exigir reparação contra um ou contra todos os devedores solidários, facultando-se à mesma o direito de eleger aqueles que possuem maior poder econômico para suportar o pagamento da indenização. Portanto, a responsabilidade do empregador por assédio moral praticado por preposto ou empregado de mesmo nível hierárquico é objetiva e independe de culpa, bastando apenas a ocorrência do ato ilícito praticado pela empresa.

Como bem atesta Shiavi (2011, p. 24), a responsabilidade do empregador por atos de seus prepostos é objetiva, não havendo que se falar mais na presunção *juris tantum* de culpa. Antes do Código Civil, o STF, por meio da Súmula 341, havia sumulado o entendimento, no sentido de que era presumida a responsabilidade do empregador por atos de seus prepostos ou empregados. O Código Civil de 2002, contudo, estabeleceu a responsabilidade objetiva do empregador por atos de seus prepostos, não havendo que se falar mais na presunção *juris tantum* de culpa, e, sim, na responsabilidade pelo risco da atividade econômica que exerce

o empregador (art. 2º, CLT), conforme aduzem os arts. 932, III, c/c 933 e 942, do Código Civil.

A esse respeito, destaca Venosa (2006): “O patrão, ao se valer de um preposto ou de um empregado, está, na verdade, prolongando sua própria atividade [...] o patrão ou proponente assume a posição de garantia da indenização perante o terceiro ofendido porque, na maioria das vezes, o empregado ou preposto não terá meios de reparar o dano” (VENOSA, 2006, p. 78).

Sendo assim, devem ser invocados, quanto à prática do assédio moral praticado por empregado ou preposto do empregador, os arts. 932, III, c/c 933 e 942, todos do Código Civil.

Mister observar que o assédio moral pode resultar, além da reparação do prejuízo moral, eventualmente em reparação material (danos emergentes e lucros cessantes). Nesse último caso, o assediador deverá indenizar a vítima das despesas de tratamento (médico, psicólogo, remédios, etc.), além dos lucros cessantes, que se dá com o pagamento de uma pensão, em razão da incapacidade, ainda que temporária, para a atividade laborativa até o fim da convalescença.

Para Alkimin (2011, p. 56), se ainda o assédio moral, além de atingir a dignidade e a personalidade da vítima, levar à condição de desemprego, com flagrante prejuízo econômico e até alimentar para o empregado, vítima do constrangimento, haverá dano moral e material. A respeito do assunto, estabelece a Súmula 37 do STJ: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Dessa forma, consoante Giannattasio e Prebianca: “A empresa que, por ação ou omissão, permite a ocorrência de assédio moral dentro do seu ambiente de trabalho acaba por descumprir a sua função social e negar o princípio da igualdade previsto constitucionalmente, ao viabilizar o aviltamento manifesto da integridade e da higidez psicológica do empregado” (GIANNATTASIO; PREBIANCA, 2011, p. 80).

Conclusão

Face ao exposto, avaliadas e delimitadas as noções de assédio moral laboral e suas implicações diretas à saúde do trabalhador assediado, ressaltam-se a importância e a necessidade de se resguardar o princípio da integridade da pessoa humana acima de quaisquer interesses da empresa ou do empregador.

Todo empregador possui a obrigação de zelar pela saúde física e psíquica ou psicológica do trabalhador, bem como de manter o ambiente de trabalho moralmente sadio, conforme disposição prevista nos arts. 200, VIII e 225 da CF/88. Caso não cumpra com suas obrigações patronais, deverá ele responder de forma

objetiva por meio da satisfação de danos morais e materiais pela conduta abusiva decorrente do assédio moral laboral.

Assim sendo, a responsabilidade do empregador vai além de pagar o salário para o trabalhador. O empregador possui a responsabilidade de absorver os riscos inerentes ao seu negócio e de zelar pela integridade física, psíquica e moral do trabalhador, assegurando-lhe um ambiente hígido, seguro e saudável.

Portanto, é dever do empregador fiscalizar a atividade empresarial e adotar medidas de prevenção que possam viabilizar uma postura ética e educativa no ambiente de trabalho, para que o trabalhador não seja acometido por transtornos mentais, oriundos da prática ilícita do assédio moral laboral.

Sendo esses princípios norteadores postos em prática, certamente o número de casos de assédio moral laboral tenderá a decrescer, visto que a fiscalização e a prevenção contra práticas desse tipo de assédio, por parte do empregador, constituirão ações basilares permanentes, quem sabe gerando a conscientização daqueles que não fazem, do respeito ao próximo, uma atitude constante no tempo em que a pessoa humana luta pela sobrevivência e pela dignidade, ou seja, durante o exercício laboral.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2009.
- BARBOSA JÚNIOR, Floriano. *Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Saraiva, 2000.
- BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio à mulher nas relações de trabalho. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). *Trabalho da mulher*. Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.
- CANDIDO, Tchilla Helena. *Assédio moral: acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- FERREIRA, Aluísio Henrique. *O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado*. São Paulo: LTr, 2011.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.
- GIANNATTASIO, Arthur Roberto Capella; PREBIANCA, Letícia. A reponsabilidade civil em razão do assédio moral: a função social da empresa como opção normativa regular acerca da colisão dos princípios da liberdade e da igualdade. In: FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (Coord.); BASTAZINE, Cleber Alves; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcante (Orgs.). *Responsabilidade civil nas relações de trabalho: questões atuais e controvertidas*. São Paulo: LTr, 2011.
- GÊNOVA, Leonardo de. *O princípio da proteção no século XXI*. São Paulo: LTr, 2009.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NUNES, Rosana Marques. *A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: LTr, 2013.
- PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado*. Curitiba: Juruá, 2009.
- PEDUZZI, Maria Cristina. Assédio moral. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Orgs.). *Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho*. Homenagem ao professor Renato Rua de Almeida. São Paulo: LTr, 2007.
- SCHIAVI, Mauro. *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicado ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008.
- VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos da personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: responsabilidade civil*. 6. ed., v. 4 São Paulo: Atlas, 2006.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 28, p. 125-146, jan./mar. 2018.
