

## CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

**Yuri Farias Braga**

Profa. Rúbia Zanotelli Alvarenga

### RESUMO

O assédio moral organizacional é uma nomenclatura recente para um problema antigo, sendo pouco abordado e estudado até os dias atuais. Com o passar dos anos, ganhou um pouco mais de visibilidade e relevância, despertando o interesse de doutrinadores e pesquisadores na busca de um estudo aprofundado sobre essa problemática, com o propósito de proteger a saúde física e psíquica dos trabalhadores de agressões periódicas e destrutivas. Cobranças excessivas, sobrecargas de estresse, humilhações públicas ou particulares, um meio ambiente laboral mórbido, causam diversas doenças e síndromes no trabalhador, o prejudicando em relações profissionais, sociais e familiares, tendo como consequência sua queda de produção e dificuldade de interação, podendo gerar depressão e até mesmo o suicídio da vítima. A busca incessante pelo lucro das empresas não pode ter como moeda de troca a saúde e qualidade de vida do empregado, e, com o cenário econômico em crise, o empregador, ciente da ínfima demanda de vagas de emprego para milhões de pessoas desempregadas, acaba submetendo a situações degradantes, o explorando ao máximo e abusando de seu poder diretivo e hierárquico. Sendo, portanto, pertinente a abordagem do presente trabalho sobre a temática em questão, buscando demonstrar as causas, consequências e modo de prevenção de tal agressão, tendo como cerne a proteção da integridade física e psíquica do empregado, valorizando seu trabalho, saúde e dignidade.

**Palavras-chave:** Assédio moral organizacional; Meio ambiente do trabalho; Saúde física e psíquica.

### ABSTRACT

The organizational moral harassment is a recente nomenclature to an old issue, being little discussed and studied until recent days. Over the years, it gained a little more visibility and relevance, bringing to the surface the attention of researchers and doctrinators in the search of a deeper review on this issue, with the purpose of protecting the physical and mental health of employees from destructive and

periodic agressions. Excessive demands, stress overloads, public or private humiliations. A morbid labor environment, can cause various syndroms and diseases on the worker, jeopardizing his business, social and Family relationships, having as a consequence a lack of productivity and interaction troubles, which may lead to depression and even suicide of the victim. The incessant quest for the company profits cannot have as a exchange currency the health and quality of life of the employee, furthermore, due to the crysis in the economic scenario, the employer , aware of the undermost vacant job demand over millions of jobless people, ends up submitting him to degrading situations , exploiting the employee to his maximum and abusing of his own directive and hierarchical power. Being, therefore, pertinent the approach of the current work over the concerned thematic, looking forward to demonstrate the causes, consequences and means of preventing such agressions, having as core the safety of the physical integrity e psychic of the employee, valuing his work, health and dignity.

**Keywords:** Organizational harassment; Work environment; Physical and mental health.

## INTRODUÇÃO

O instituto do assédio moral organizacional sempre esteve presente em nossa sociedade, porém, de maneira obscura e nada abordada em determinados períodos históricos, vindo a ser estudado com o passar dos anos, estimulando a consciência, incentivando seu combate e prevenindo de futuras conseqüências que este traz.

Como uma das pioneiras sobre o tema está Marie-France Hirigoeyen, que aprofundou seus estudos por intermédio de pesquisas e contribuiu de forma significativa para agregar seus conhecimentos adquiridos ao debate, publicando em 1998 o primeiro livro relacionado a temática em questão.

Já no Brasil, a Doutora Margarida Barreto foi a percussora do tema, inclusive, defendendo sua tese de mestrado em 2000 se utilizando de estudos feitos por Hirigoeyen, realçando a necessidade e importância da abordagem desse assunto tão relevante.

Diante de um atual cenário econômico de crise, empresas e empregadores buscam uma mão de obra barata e produtiva, com designo em diminuir gastos sem perder a produtividade, ou até aumentá-la, se possível.

Por outro lado, está o trabalhador, a parte mais frágil da relação trabalhista, que também é atingido pela crise, e acaba sendo submetido a situações degradantes e constrangedoras em seu ambiente laboral, haja vista que o empregador, sabendo da pouca

oferta de emprego no mercado de trabalho para milhões de desempregados, acaba se beneficiando desse cenário para oferecer propostas de acordos absurdas, impor ao funcionário metas inatingíveis e o cobrando pela obtenção de tal, causando-lhe constrangimento em público ou o humilhando em particular, tendo em vista a necessidade do empregado pela continuidade de suas atividades laborais.

O assédio moral organizacional se configura com o preenchimento de certos requisitos, que são: habitualidade, ataques psicológicos, a intenção de prejudicar, afastar ou anular o empregado, e a pessoalidade.

As consequências oriundas dessa agressão transcendem a questão física, atingindo a parte psicológica do empregado e trazendo diversos transtornos e reflexos, como depressão, a Síndrome de Burnout, onde vítima se insere em um profundo esgotamento físico e mental, ocasionando até mesmo o suicídio do agredido.

Diversas ações por conta do Estado, das empresas e até mesmo dos empregados podem mudar esse cenário e buscar um ambiente de trabalho saudável, campanhas, cursos, palestras e políticas de gestão possuem uma considerável relevância para combater tais agressões, visando agregar conhecimento, por intermédio de instrução, promovendo a educação e fiscalizando de maneira efetiva o a local das atividades de seus empregados.

Sobre esse paradigma, o presente trabalho tem o propósito de abordagem em seu primeiro capítulo os conceitos, características e fundamentos do assédio moral organizacional, bem como suas consequências e danos.

Já no segundo capítulo o propósito do presente trabalho é destacar a proteção à saúde do trabalhador e importância de um meio ambiente de trabalho saudável, bem como a relevância do respeito à dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, incluindo o respeito a integridade física e psíquica do empregado e suas violações.

Finalmente, o capítulo três, destacando a prevenção e reparação civil do assédio moral organizacional, realçando os fundamentos para prevenção, as medidas educativas, a importância de uma tutela jurisdicional inibitória e finalizando com a responsabilidade civil do empregador diante do assédio moral organizacional.

# 1. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

## 1.1 CONCEITO

O assédio moral apesar de ser constante no cotidiano de muitas pessoas, acaba passando despercebido em algumas situações, por ser manifestado de forma sutil e, inclusive de modo disfarçado, e pela complexa percepção de danos que, além de físico, pode ser emocional e psicológico.

Vindo o tema a ser abordado mais profundamente em 1980, quando o psicólogo alemão Heinz Leymann passou a usar a nomenclatura *mobbing* para se tratar desse comportamento abusivo com o intuito de atingir diretamente um integrante de algum determinado grupo. Optando Leymann em adotar esse nome e não *Bullyng*, entendendo que *mobbing* se trata de um termo mais específico acerca desse assunto, levando em consideração que nem sempre ocorre a violação física, como no *bullyng*.<sup>1</sup>

Até que então surge a autora Marie-France Hirigoyen, que nos apresenta o nome “assédio moral” como substituição do termo *mobbing*, justificando que assédio possui uma representatividade na qual melhor se encaixa com a definição realizando diversas pesquisas e publicando em 1998 a primeira edição do livro relacionado ao tema, sendo o termo adotado também no Brasil por intermédio de Margarida Barreto. Nesse aspecto, dispõe Lis Andrea Soboll:

Hirigoyen sugere o termo assédio moral, avaliando-o como mais adequado que *mobbing*, pois o termo “assédio” representa melhor os pequenos ataques ocultos e insidiosos tanto de um indivíduo como de um grupo, contra uma ou várias pessoas, típicos dessas situações. Para a autora, a palavra moral empregada tem duplo sentido: sinaliza as agressões de natureza psicológica e as noções de bem e de mal, definidas culturalmente. No *mobbing*, a referência é de ataques de um grupo contra uma pessoa.<sup>2</sup>

A pioneira ao tratar sobre o tema no Brasil foi a Doutora Margarida Barreto, que inclusive defendeu sua tese de mestrado em 2000 se baseando nos estudos oriundos de Hirigoyen, destacando a relevância do tema que até então não tinha a visibilidade necessária e abordagem digna no país, abrindo portas para a indagação de diversos outros autores.<sup>3</sup>

Observa-se, assim, que além do assédio moral individual, que tem como objetivo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a perante o grupo, há também o assédio moral denominado organizacional. Este último tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento abusivo de metas.<sup>4</sup>

Quanto a isso, ensina Rúbia Zanutelli de Alvarenga:

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:

<sup>1</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 24.

<sup>2</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 27.

<sup>3</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 27

<sup>4</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanutelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanutelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Coords.). Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2013, p. 159.

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.<sup>5</sup>

Nesse aspecto, no assédio moral organizacional, o trabalhador fica “submetido 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”.<sup>6</sup>

Desse modo, o assédio moral organizacional é uma espécie de assédio psicológico que se manifesta por cobranças excessivas por obtenção de metas, muitas vezes inatingíveis, pressões psicológicas coletivas ou individuais, ambientes de trabalho sobrecarregados, nos quais trazem diversos transtornos ao empregado.

O assédio moral organizacional compreende, assim,

um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa.<sup>7</sup>

No assédio moral organizacional, portanto, a finalidade é “o aumento da produtividade, a diminuição dos custos e a exclusão de trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros”.<sup>8</sup>

## 1.2 CARACTERÍSTICAS

Conforme visto, o assédio moral organizacional, é aquele no qual a empresa, por intermédio de políticas de gestão totalmente abusivas da sua própria administração, acaba submetendo o empregado ao cumprimento de metas extremamente árduas seguidas de cobranças excessivas, humilhações e repressões.

O assédio moral organizacional, assim, “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”.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 160.

<sup>6</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 160.

<sup>7</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 162.

<sup>8</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 165.

<sup>9</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. São Paulo: LTr, 2013, p. 362.

Vale destacar que o assédio moral não se configura somente pelo autor superior hierarquicamente (vertical descendente), pode ocorrer pelos próprios companheiros de trabalho (horizontal) e também dos empregados sobre algum superior hierarquicamente falando (vertical ascendente).<sup>10</sup>

No entanto, a forma mais comum de assédio moral é aquela que parte de um superior hierárquico do empregado assediado, denominada assédio moral vertical.

A esse respeito, destaca Denise de Fátima Stadler

O assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados. São atitudes que desestabilizam o ambiente de trabalho, forçando a desistir do emprego.<sup>11</sup>

Existem alguns requisitos que qualificam o assédio moral organizacional, que são habitualidade, ataques psicológicos, a intenção de prejudicar, afastar ou anular a vítima no ambiente de trabalho e por fim a pessoalidade.<sup>12</sup>

A habitualidade se configura com práticas reiteradas de atitudes violentas, psicologicamente ou fisicamente, por um determinado período. Esse período não é definido precisamente pela doutrina, devendo o caso ser analisado sob a perspectiva do real interesse do assediador de atingir a vítima se caracterizando pelas suas práticas repetidas e pela intensão de lhe causar prejuízos em seu ambiente laboral.<sup>13</sup>

Os ataques psicológicos são aquelas atitudes provenientes do agressor com o intuito de causar constrangimento à vítima, lhe trazendo transtornos com uma considerável intensidade.<sup>14</sup>

Já intenção de prejudicar, afastar ou anular a vítima se dá quando o agressor usa como meio as agressões para se chegar na finalidade que é excluir e prejudicar a vítima não só no ambiente de trabalho como a atingindo em seu ambiente social e familiar. Utilizando de ofensas, humilhações e constrangimentos para provocar uma queda de produção, desempenho abaixo do esperado e causando até seu desligamento.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> DANTAS, Luana Karla de Araújo. Assédio moral organizacional: uma análise das políticas de gestão e do abuso do poder diretivo do empregador. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 maio 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55837&seo=1>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

<sup>11</sup> STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicado ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008, p. 69.

<sup>12</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.31.

<sup>13</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.31.

<sup>14</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 32.

<sup>15</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 32.

Por último, temos a personalidade, caracterizada por um alvo específico do agressor, podendo ser uma pessoa ou um grupo selecionado que se destacam dos demais empregados.<sup>16</sup>

## 1.3 OS FUNDAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: A IMPOSIÇÃO DE METAS E O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE

Quando a organização e administração de uma empresa são constituídas no intuito de obtenção de lucro através de uma política agressiva para o funcionário, estamos diante de um assédio organizacional, que possui alguns elementos de gestão que nos permite a visualização dessa política.

Sendo assim, temos a gestão por injúria, que, se consubstancia em humilhações e pressões excessivas sobre o empregado, chegando a lhe ofender a honra, causando constrangimento e depreciando sua imagem, podendo ser em pública ou em particular, podendo ser a vítima uma pessoa ou um determinado grupo.<sup>17</sup>

Existe a gestão por estresse que visa a ampliação de lucros da empresa e produtividade dos trabalhadores, sem o dolo de causar a estes qualquer prejuízo, porém, o método empregado é tão cruel e rigoroso que acaba criando um ambiente de trabalho totalmente tenso desgastante a estes, utilizando, por exemplo, de quadros de comparações de metas alcançadas ou não, gráficos de desempenhos, metas inalcançáveis, etc. Acaba submetendo o empregado a um estresse elevado, trazendo transtornos físicos e psíquicos.<sup>18</sup>

A gestão por medo se baseia em aceitação de determinadas políticas abusivas das empresas por medo de perder o cargo ou emprego, de não progredir na carreira, não conseguir se encaixar novamente no mercado de trabalho e as empresas se aproveitam disso para impor ao funcionário seu *modus operandi*, sabendo que o mercado de trabalho está extremamente saturado e o país passando por uma crise na qual milhões de pessoas estão desempregadas, se aproveitam destes fatores e acabam instaurando esse tipo de pressão na sua gestão.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 32.

<sup>17</sup> DANTAS, Luana Karla de Araújo. Assédio moral organizacional: uma análise das políticas de gestão e do abuso do poder diretivo do empregador. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 maio 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55837&seo=1>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

<sup>18</sup> DANTAS, Luana Karla de Araújo. Assédio moral organizacional: uma análise das políticas de gestão e do abuso do poder diretivo do empregador. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 maio 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55837&seo=1>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

<sup>19</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 164, set 2017. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=19483&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19483&revista_caderno=25)>. Acesso em abr 2019



Esses tipos de gestões fazem parte da política das empresas em busca de aumentar sua produtividade, aumentando seus lucros e minimizando seus gastos, já que pode exigir de um só funcionário o serviço que deveria ser dividido por até três, sendo que esse empregado irá se sacrificar para executar o que lhe foi ordenado para garantir seu vínculo empregatício, tentando ser justificado pelos sócios, proprietários e diretores de empresas.

Acerca disso, acentua Lis Andrea Saboll:

De maneira insidiosa, o assédio organizacional é por vezes defendido por diretores, gestores e mesmo pelos trabalhadores como estratégias necessárias na busca de padrões de excelência e de alta competitividade no mercado globalizado. Faz parte da busca de legitimação dessas práticas o processo de banalização do assédio moral.<sup>20</sup>

## 1.4 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: A BUSCA DESENFREADA PELO LUCRO

O mercado de trabalho está em constante evolução e inovação, exigindo daqueles que o integram uma reestruturação permanente, com isso, as empresas acabam cobrando excessivamente de seus funcionários uma produtividade maior em um curto lapso temporal para se manter competitiva dentro desse mercado, chegando essa exigência de produção a ser abusiva.<sup>21</sup>

Consoante ensina Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

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 enfrentar a competitividade e a lucratividade. Por isso, vivencia-se hodiernamente a era do controle da qualidade total. E o resultado disso é a busca cada vez mais desordenada de obtenção do lucro, que acontece através do estabelecimento de metas, por sua vez, abusivas.<sup>22</sup>

Sob tal ótica, quando a política de uma empresa está estruturada em uma base que busca somente a produtividade e obtenção de lucros, acaba deixando o ambiente de trabalho hostil, induzindo os trabalhadores a uma competição interna, vindo os trabalhadores a adotarem uma relação de inimizade e concorrência excessiva entre si.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 81.

<sup>21</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 164, set 2017. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=19483&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19483&revista_caderno=25)>. Acesso em 20 abr 2019.

<sup>22</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Coords.). Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2013, p. 164.

<sup>23</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 76.



Essa cobrança excessiva sobre o empregado para cumprimento de metas estabelecidas, acabam sendo prejudiciais ao empregado, ao serviço prestado e ao ambiente de trabalho no qual este trabalhador está inserido.

Como meio de exemplificar, segue abaixo uma decisão referente ao tema supracitado:

**EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS.** Extrapola o poder diretivo do empregador a constante e incontestável cobrança aqueles que não alcancem os resultados perseguidos ou criticando severamente o trabalho realizado. Mesmo que não ataque diretamente o empregado, a má conduta patronal configura gestão por estresse a violar os direitos de personalidade, o que permite o detrimento de indenização por danos morais. (TRT-4 – RO: 00205921320165040020, Data de Julgamento 08/02/2018, 6ª Turma)

O assédio moral organizacional é constantemente abordado pelas empresas com a justificativa de serem essas práticas de cobrança, imposição de metas, fiscalização intensa, e exigência excessiva de resultados, como parte de um sistema global existente, sendo primordiais para a evolução e crescimento da empresa acompanhando o ritmo do mercado, visando legitimar a atitude abusiva praticada, ignorando a lesão causada sobre cada trabalhador e a sua dignidade.

Em razão disso, destaca com exatidão Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

Mesmo o empregador tendo o direito de estabelecer metas e estratégias para atingir seus resultados, ele não tem o direito de agir com desrespeito ao empregado em busca exclusiva de lucros e resultados, pois o seu direito de gerir a empresa não lhe dá o direito de lesar a dignidade da pessoa humana.<sup>24</sup>

Ferem, portanto, a dignidade do trabalhador, as cobranças excessivas e humilhantes impostas pelo empregador, com o intuito de alcançar suas metas e resultados. O poder diretivo limita-se pelo princípio central da ordem jurídica hodierna, fundamento de validade de toda ação e de toda conduta com repercussões jurídicas, que é a dignidade da pessoa humana.<sup>25</sup>

## 1.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2002 publicou o Relatório mundial sobre violência e saúde, na qual versa sobre as consequências que recaem sobre uma pessoa submetida a um poder abusivo e excessivo, veja-se:

<sup>24</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 155.

<sup>25</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). *Novidades em direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p. 55.

O uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação.<sup>26</sup>

Cabe ressaltar que o termo “poder” se refere a uma relação de poder, podendo pontualmente ser exemplificado nas posições de empregado e empregador.

Sendo assim, as consequências como lesão, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação e dificuldade de se socializar, dentre outras, podem ser imediatas ou advirem com o tempo, bem como podem ser transitórias ou de caráter permanente.<sup>27</sup>

## 1.5.1 DANOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

A empresa deve apresentar um meio ambiente harmônico e agradável, buscando o zelo pela saúde física e psicológica de seus funcionários, evitando qualquer tipo de métodos que coloque em risco sua integridade, haja vista que ao serem violados, os danos causados têm um potencial impacto em sua vida social, laboral e familiar.<sup>28</sup>

A cobrança exercida do empregador sobre o empregado de maneira reiterada e intensa acaba trazendo consequências terríveis e extremamente prejudiciais à saúde física e mental do trabalhador, podendo afetá-lo de maneira imediata ou lentamente.

De acordo com Tchilla Helena Candido, o assédio moral organizacional acarreta as seguintes consequências à saúde física e psicológica do trabalhador:

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 se 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.<sup>29</sup>

Quando se trata de danos físicos, o empregado, mesmo debilitado, procura evitar que a lesão sofrida seja demonstrada, muitas vezes por medo de perder o cargo ou emprego, ou até mesmo por entender que a cobrança e opressão imposta pelo empregador tenha sua carga majorada. Mas nem sempre é possível esconder esse dano e

<sup>26</sup> Krug EG et al., eds. World report on violence and health. Geneva, World Health Organization, 2002, p. 5.

<sup>27</sup> Krug EG et al., eds. World report on violence and health. Geneva, World Health Organization, 2002, p. 5.

<sup>28</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016, p. 134.

<sup>29</sup> CANDIDO, Tchilla Helena. Assédio moral: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011, p. 234.

suas consequências, a vítima começa a demonstrar atitudes não comuns, dificuldade de relacionamento e socialização, sua capacidade produtiva é reduzida devido à pressão exercida. Por isso, o empregado pode adoecer em decorrência do tamanho desgaste.

O dano à saúde física do trabalhador, segundo Barbosa Júnior, citando Mauro Moura, pode ter seu reflexo sob diversas maneiras:

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.<sup>30</sup>

Sendo alguns destes de caráter perpétuo, trazendo prejuízo à vida do trabalhador de maneira a prejudicá-lo não somente em seu ambiente de trabalho como também na sua vida social e familiar, criando barreiras que impeçam seu ingresso no mercado de trabalho novamente, pois o medo de ser vítima de um novo assédio permanece em seu subconsciente, e temendo não ter mais forças para suportar uma nova agressão, a vítima acaba evitando uma nova atividade laboral.

Os danos psicológicos causados ao empregado devido ao abuso patronal, diferentemente dos danos físicos, exigem uma análise mais aprofundada para ser constatado, haja visto que não deixa lesões aparentes, via de regra, podendo a vítima sofrer tais danos sem que a própria ainda não tenha o identificado.

Esses danos psicológicos acarretam em um desgaste considerável ao empregado, vindo a vítima a adquirir diversas doenças, afetando diretamente seu desempenho profissional, atingindo sua produtividade, seu relacionamento com os colegas de trabalho, podendo se estender a vida profissional e social. Sendo que algumas dessas doenças requer um processo complexo para reverter o quadro de enfermidade, e o pior, dependendo do grau de agressividade da atitude recaída sobre o trabalhador e a periodicidade, pode levar até ao suicídio.

Observa-se, assim, portanto, que:

Dentre os danos supracitados da parte física, encontramos os danos causados na forma psíquica, podendo serem identificados como pressão alta, depressão, síndrome do pânico, em alguns homens, disfunção erétil, dores diversas (dores no corpo, dores de cabeça, dentre outras) e, conforme acima mencionado, o suicídio.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> BARBOSA JÚNIOR, Floriano. *Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 33.

<sup>31</sup> RHPortal. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-impactos-do-assedio-moral-para-as-organizaes-e-suas-ferramentas-de-controle/>>. Acesso em 16/04/2019

Contudo, cabe ressaltar que essas consequências e danos não se limitam ao ambiente laboral, acabam afetando a vítima em seu ambiente social e familiar, podendo gerar reflexos em seu cônjuge, filhos, pais, parentes, pois o transtorno psicológico e físico altera o humor e determinadas percepções do indivíduo, o fazendo ficar desconexo da realidade, desatento, oprimido e impulsionando um medo desproporcional. Tamanho são os efeitos que a intensidade do assédio passa a transformar a vítima em uma pessoa totalmente diferente, suas atitudes mudam, seu humor altera e conseqüentemente seu contato com as demais pessoas próximas se torna diferenciado, cabendo a estas, a identificação primária dos danos e consequências oriundos da relação de trabalho abusiva.

Vale ressaltar que se deve atentar ao nexos causal desses danos, haja vista que o ambiente de trabalho e o estresse impetrado sobre o empregado é de extrema relevância para que ocorra o assédio e suas consequências, como também fatores externos podem contribuir para a enfermidade psíquica e física da vítima.

Nesse contexto, em 1998 o Conselho Federal de Medicina elaborou um relatório no qual guia o médico atuante à identificação do nexos causal entre o transtorno de saúde até sua atividade laboral, indo além do exame clínico, passando por exames complementários e necessários. Sendo assim, o médico deve considerar, segundo a Resolução Nº 1.488/98, os seguintes fatores:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde<sup>32</sup>

Logo, a participação da empresa é primordial para evitar o assédio e garantir a integridade física e psicológica do empregado, devendo se adequar e cumprir as normas de prevenção e precavendo seus funcionários de qualquer dano. Para isso, a Consolidação das Leis Trabalhistas versa em seu Capítulo V, Da Segurança e da Medicina do Trabalho, no art. 157 sobre o dever da empresa em zelar pelo bem à vida e saúde de seus empregados:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

<sup>32</sup> Revista Consultor Jurídico. Disponível em <[https://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao\\_assedio\\_moral\\_caracteriza\\_doenca\\_trabalho](https://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao_assedio_moral_caracteriza_doenca_trabalho)> Acesso em: 16 de abr. 2019

- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Nessa perspectiva, o artigo 225 da Constituição de 1988 apresenta a necessidade de o empregador manter o meio ambiente de trabalho em condições ecologicamente equilibradas, prezando pela sadia qualidade de vida do trabalhador, *verbis*:

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.

Diante disso, Rúbia Zanotelli de Alvarenga expõe que:

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.<sup>33</sup>

Verifica-se, assim, portanto, que a “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”.<sup>34</sup>

Diante das considerações expendidas, resta evidente a responsabilidade legal e moral da empresa em preservar o ambiente de trabalho, assim como a integridade física e psíquica do trabalhador, tendo o dever de, quando inevitáveis, reduzir todos os danos que podem recair sobre seus funcionários.

### 1.5.1.1 SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de *Burnout* está diretamente ligada ao profundo esgotamento físico e mental do trabalhador, oriundos de um ambiente de trabalho não saudável, de intensas cobranças, pressões e sobrecarga de trabalho. E acaba sendo muito presente na vida laboral de muitos trabalhadores, mesmo que eles não consigam identificar.

<sup>33</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XX, n. 164, set 2017. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=19483&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19483&revista_caderno=25)>. Acesso em 20 abr 2019.

<sup>34</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XX, n. 164, set 2017. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=19483&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19483&revista_caderno=25)>. Acesso em 20 abr 2019.

Por se tratar de uma doença que se apresenta tanto na forma física e psicológica, requer uma demasiada atenção sobre a segunda questão, haja vista que muitas vezes não é tão fácil sua percepção, pois, dependendo do caso, não apresentam lesões aparentes.

De acordo com o portal do Ministério da Saúde, os sintomas da Síndrome de *Burnout* podem se manifestar por um cansaço excessivo, físico e mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e desesperança, sentimentos de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais, alteração nos batimentos cardíacos, dentre outros.<sup>35</sup>

Conforme acima exposto, uma alimentação adequada, ambiente de trabalho saudável, atividades físicas e momentos de lazer, aumentam a qualidade de vida e colabora para o tratamento, assim como contribuem para a prevenção da Síndrome *Burnout*, conseqüentemente, para aqueles que não a tem. Além dessas formas de prevenção, podemos ressaltar também outros métodos como, definir pequenos objetivos na vida profissional e pessoal, evitar pessoas negativas, conversar com alguém de confiança sobre o que se está sentindo, evitar consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, e evitar a automedicação.<sup>36</sup>

É preciso sempre se atentar, pois a Síndrome *Burnout* está presente de forma considerável nos dias atuais, devido ao grande índice de competitividade no ambiente de trabalho, bem como a busca descomunal por obtenção de metas, resultados e produtividade.

Sob tal perspectiva, Rúbia Zanotelli de Alvarenga assinala que uma das moléstias que afetam o trabalhador como resultado desse assédio moral organizacional, que se dá através da exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho é a Síndrome de *Burnout*. 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.<sup>37</sup>

Logo, “a Síndrome de *Burnout* compreende uma espécie de exaustão emocional ou estresse, que pode ser considerada como doença do trabalho, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços”.<sup>38</sup>

<sup>35</sup> BRASIL, Ministério da Saúde. Disponível em <<http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>> Acesso em: 16 de abril de 2019

<sup>36</sup> BRASIL, Ministério da Saúde. Disponível em <<http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>> Acesso em: 16 de abril de 2019

<sup>37</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2013, p. 167.

<sup>38</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXIERA, Érica Fernandes (Coords.). Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2013, p. 167.

Insta destacar que, a Síndrome de *Burnout*, após a 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças, foi considerada como doença, caracterizada por um fenômeno ocupacional.<sup>39</sup>

## 2. A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL E EQUILIBRADO

### 2.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL E EQUILIBRADO: CONCEITO

A Lei 6.938/81, ao inaugurar a política nacional do meio ambiente, define no seu art. 3º, inciso I, que meio ambiente em si é o conjunto de condições, leis, influências, alterações e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Segundo Raimundo Simão Mello, essa definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no caput do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente, quais sejam: natural artificial, cultural e do trabalho.<sup>40</sup>

Reza, assim, o art. 225 da Constituição Federal de 1988:

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.

O bem ambiental, assim, constitui o objeto do direito ambiental. Quer no aspecto material quer no imaterial, diz respeito ao valor maior do ser humano, que é a vida. Por isso, estabelece a Constituição Federal de 1988, no seu art. 225, *caput*, que o meio ambiente é um bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida do ser humano,

<sup>39</sup> BRASIL, Paho. Disponível em < [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875) > Acesso em: 18 de junho de 2019

<sup>40</sup> MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 25.



impondo ao Poder Público e à sociedade organizada o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações. É o bem ambiental, portanto, um direito de todos e de cada um ao mesmo tempo, sendo que, uma vez violado, a agressão atinge toda a sociedade.<sup>41</sup>

No direito do trabalho, em especial, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho. Raimundo Simão de Melo esclarece brilhantemente:

Cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem. Nesse sentido, estabelece a Constituição Federal de 1988 (arts. 1º e 170), como fundamentos do Estado Democrático de Direito e da ordem econômica os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente. Desrespeitado esse bem, fixa a Carta Maior a obrigação de reparação em todos os seus aspectos administrativos, penais e civis, além dos de índole estritamente trabalhista, como previstos em outros dispositivos constitucionais e legais. Essa responsabilidade, como estabelecem os arts. 225, § 3º da Constituição e 14, § 1º da Lei n. 6.938/81 (Lei de política nacional do meio ambiente), é de natureza objetiva.<sup>42</sup>

Desse modo, dois são os objetos de tutela ambiental constantes da definição legal do art. 225 da Constituição Federal de 1988. O primeiro é imediato, pois se refere à qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos. O segundo é mediato, por ser concernente à saúde, segurança e bem-estar do cidadão, expresso nos conceitos vida em todas as suas formas (Lei n. 6.938/81, art. 3º, inciso I) e qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*).<sup>43</sup>

O meio ambiente constitui um sistema uno, que traz consigo suas especificidades particulares e seus aspectos como, natural, artificial e cultural. Em idêntica perspectiva, elucida Rúbia Zanotelli de Alvarenga que o meio ambiente é composto por diversos aspectos, que englobam o natural, artificial, cultural e do trabalho. Sendo assim,

Meio ambiente natural ou físico é aquele formado por elementos integrantes da natureza, como a água, o solo, o ar atmosférico, a flora e a fauna além de todos os demais elementos naturais responsáveis pelo equilíbrio dinâmico entre os seres vivos. Meio ambiente cultural é composto pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico e científico. Meio ambiente artificial, por sua vez, é o constituído pelo conjunto de edificações, equipamentos públicos, ruas, praças, rodovias e demais elementos que formam o espaço urbano construído.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 30.

<sup>42</sup> MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 30.

<sup>43</sup> MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 25

<sup>44</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente: direito humano e fundamental*. São Paulo: LTr, 2016, p. 133.

O meio ambiente do trabalho, nessa linha, pode ser conceituado da seguinte forma:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).<sup>45</sup>

No tocante ao meio ambiente do trabalho, aquele no qual o empregado exerce suas atividades laborais, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, aborda acerca dos direitos que devem ser obedecidos, visando à melhoria da condição social do empregado, dentre estes, destaca-se o inciso XXII, que preceitua sobre a obrigatoriedade do empregador em garantir ao empregado um meio ambiente de trabalho seguro, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas da saúde e higiene.

Ratificando a proteção jurídica ao trabalhador referente ao ambiente saudável e equilibrado, no qual deve ser exposto, a Constituição Federal de 1988, conforme versa em seu artigo 200, inciso VIII, ainda atribuiu ao Sistema Único de Saúde a competência de colaborar na proteção do meio ambiente, incluindo-se nesse contexto o do trabalho.

Seguindo o mesmo sentido, cumpre registrar o entendimento da Norma Regulamentadora 17, em seu item 6.1, do Ministério do Trabalho e Emprego, na qual aborda sobre a adaptação da organização do trabalho para com o empregado, lhe propiciando uma capacitação com o intuito para adquirir conhecimento sobre as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção.<sup>46</sup>

Sobre esse aspecto, fica nítida a prioridade de se preservar a saúde do trabalhador como um ser humano e não como um objeto ou equipamento produtor de bens e serviços, tendo em vista que o trabalho não é mercadoria. Porém, essa proteção vai além da prevenção de doenças e enfermidades, incluindo o bem-estar do trabalhador, no qual engloba a saúde mental, física e social, conforme expõe a Organização Mundial da Saúde (OMS), em sua 8ª Conferência, listando um conceito de saúde incluindo a alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, emprego, etc. Compreendendo assim que, o meio ambiente do trabalho deve ser sadio, respeitando os direitos fundamentais do empregado, o direito a saúde e o direito basilar da dignidade da pessoa humana.<sup>47</sup>

Sob tal ótica, cumpre registrar alguns direitos inerentes ao trabalhador, mesmo fora de seu ambiente de trabalho, visando à melhoria de sua qualidade de vida social, física e psicológica, evitando uma sobrecarga e consequências oriundas de um ambiente

<sup>45</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 17 ed. São Paulo: Saraivajur, 2017, p. 21.

<sup>46</sup> BARUKI, Luciana Veloso. Risco psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2018, p. 114.

<sup>47</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016, p. 134.

de trabalho não sadio, sendo estes, o direito ao lazer, o direito à desconexão do trabalho e o direito ao projeto de vida e à vida de relações.

O direito ao lazer permite ao trabalhador que desfrute do seu tempo livre para praticar atividades desvinculadas ao seu trabalho, devendo o próprio trabalhador definir quais sejam estas, podendo optar pelo descanso, entretenimento, exercícios, práticas religiosas, culturais, intelectuais de modo que supra o desgaste físico e mental ocasionado pela prática laboral.

Diante disso, Rúbia Zanotelli de Alvarenga expõe que:

Constata – se, pois, o lazer como um bem essencial do ser humano, com o objetivo de lhe proporcionar a recuperação da energia física e mental gasta no trabalho, visando ao atingimento do completo bem-estar do trabalhador e ao indispensável equilíbrio de sua saúde física, mental e social.”<sup>48</sup>

Vinculado ao direito ao lazer está o direito à desconexão do trabalho, que busca assegurar ao trabalhador que ao final de seu expediente de trabalho, fica este desvinculado temporariamente à atividade laboral, podendo, a partir de então, se programar e usufruir do seu tempo livre fora do ambiente de trabalho para executar diversas outras atividades ao seu bem entender, inclusive o lazer, incluindo nesse contexto os altos empregados.

Como declara Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

A premissa básica do Direito do Trabalho é garantir a proteção à saúde física, mental e social do trabalhador. Nesse enleio, o não estabelecimento do tempo de trabalho ou da limitação efetiva da jornada de trabalho dos altos empregados, como também ao direito à desconexão de suas atividades laborais, ainda promove a possibilidade de dano existencial. Isso se dá a medida em que o trabalhador fica impedido de desenvolver projetos pessoais e de usufruir o direito ao lazer, além de ficar afastado do convívio social e familiar diante do labor prestado de formar extenuante e exaustiva.<sup>49</sup>

Sobre o direito ao projeto de vida e à vida de relações, estes têm por objetivo resguardar o empregado de práticas abusivas do empregador no sentido de uma sobrecarga de trabalho, resultando em ocupação quase integral de seu tempo, privando de gozar de seu intervalo interjornada, como também de seu descanso remunerado, trazendo-lhe prejuízo em sua relação social e até mesmo familiar, se caracterizando em um dano existencial ou à existência digna.

Diante disso, estatuem Rúbia Zanotelli Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho:

<sup>48</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016, p. 157.

<sup>49</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016, p. 154.

Como visto, a submissão de determinado trabalhador a exaustivo regime de trabalho, culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois priva-lhe de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, afetivo, entre outros. Pode também resultar em prejuízo para a saúde do trabalhador, motivo pelo qual deverá ser duplamente combatido.<sup>50</sup>

Conforme acima exposto pelos exímios doutrinadores, o dano existencial causado ao trabalhador não prejudica somente às relações sociais e familiares do empregado, pode envolver também sua saúde física, psíquica e social.

## 2.2 A VIOLAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E EQUILIBRADO PELO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.

Convicto do entendimento no qual um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é de suma importância para a saúde física, psíquica e social do trabalhador, como também para toda a coletividade, cumpre ressaltar que a violação desse meio ambiente laboral é extremamente prejudicial a todos, inclusive ao próprio empregador, haja vista que os reflexos de uma qualidade de vida não sadia no local de trabalho podem refletir na produtividade dessas pessoas e no nível de insatisfação profissional da classe trabalhadora.

Entende-se por violação ao meio ambiente de trabalho sadio aquela atitude do empregador que acaba incluindo o empregado em uma política extremamente exaustiva para a sua saúde física, psíquica e social, implantando metas abusivas e até imbatíveis, práticas contínuas de hostilidades, humilhações, particulares ou públicas, pressão psicológica exagerada, cobrança ostensiva e tantas outras atitudes que são executadas de maneira proposital para causar-lhe prejuízo, ocasionando diversas consequências em seu ambiente de trabalho, vida social e perante a família deste, oriundos dessa violência gerada no trabalho.

A excelência dos resultados se tornou uma obsessão, buscada sem tréguas no meio empresarial. Exigências desmesuradas e até mesmo castigos humilhantes já se tornam comuns, desprezando-se completamente o comportamento ético exigido nas relações contratuais, como se o empregado fosse um objeto, cujo único papel é correr atrás e corresponder, custe o que custar, às expectativas do empregador, mesmo que isso custe, inclusive sua saúde, sua família, seu decoro, seu prestígio profissional e sua vida.<sup>51</sup>

De acordo com Paula Cristina Hott Emerick:

<sup>50</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Dano existencial e o direito do trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes. Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, p. 184.

<sup>51</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 95.

Nos tempos atuais de forte competitividade, a predominância da idéia de lucro e a prevalência de interesses econômicos criaram ambiente propício para a disseminação da estratégia empresarial de busca agressiva por resultados, não sendo tão raras as situações em que o empregador pressiona desmedidamente o empregado para alcançar as metas estabelecidas, em evidente extrapolação dos limites do poder diretivo.<sup>52</sup>

Ressaltando ainda os dizeres de Liz Andrea Soboll:

A violência se concretiza em decorrência das relações sociais, que é caracterizada pela imposição, realizada por um indivíduo ou grupo social a um outro (indivíduo ou grupo), contra sua vontade ou natureza, com concentração de poder e o intuito de preservar interesses específicos, impondo um ambiente de não questionamento da realidade.<sup>53</sup>

Acerca disso, adverte Paula Cristina Emerick que muitas estratégias têm procurado racionalizar o trabalho o máximo possível, notadamente o trabalho em equipe e a imposição de metas de produção, verdadeiras obsessões do capitalismo moderno, de modo a extrair do trabalhador até a última gota de sua dedicação. Desse modo, fórmulas eficazes de pressionar o empregado a buscar incessantemente resultados crescentes fazem parte da cartilha de qualquer grande empresa. E o mercado dita padrões de comportamento cada vez mais regulares, pois a competitividade acirrada determina adaptações constantes para evitar a queda dos lucros.<sup>54</sup>

É de suma importância frisar, conforme Paula Cristina Hott Emerick que “o lucro vem ocupando o lugar central dentro das grandes organizações empresariais, em detrimento das pessoas que ali trabalham e que com elas cooperam, tornando-se cada vez mais frequentes as ofensas aos direitos fundamentais do trabalhador”.<sup>55</sup>

Dependendo dos aspectos de como essa violação foi causada, como o período do assédio, a periodicidade e intensidade, as consequências adquiridas pelo empregado podem ir além de um mero afastamento, uma queda de produtividade ou desligamento definitivo para com a empresa, chegando ao desenvolvimento de depressão e ocasionar até mesmo o suicídio da vítima.

Como observa Lis Andréa Pereira Soboll:

O desligamento do trabalhador do seu posto de trabalho sinaliza o êxito do processo de assédio moral, seja por demissão voluntária, dispensa, licença de saúde, aposentadoria parcial ou antecipada ou ainda de formas

<sup>52</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p . 90.

<sup>53</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.129

<sup>54</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p . 90.

<sup>55</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p . 87.

extremas, como suicídio ou comportamentos insistentes de vingança, como o homicídio. Na medida em que as condições de trabalho não são resolvidas, é frequente que o trabalhador agredido abandone o trabalho bem antes do período natural de aposentadoria.<sup>56</sup>

No tocante ao ambiente de trabalho no Poder Judiciário brasileiro, convém ressaltar que existia um terrível cenário para os que trabalhavam nessa seara, sem uma estrutura básica para exercerem suas funções de maneira sadia, destituídos de equipamentos, sem climatização decente, ausência de material de consumo diário da própria atividade, ambiente insalubre totalmente nocivo aos trabalhadores, sendo violado esse ambiente e prejudicando a todos aqueles que trabalhavam nesses locais, em especial em juízos de 1º instância. Passando então o Conselho Nacional de Justiça e alguns presidentes de Tribunais a tomarem atitudes e modificarem esse cenário, propiciando aos profissionais que ali laboram, uma qualidade de vida digna em seu ambiente de trabalho.<sup>57</sup>

## 2.3 A VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA PELO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A proteção e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana estão diretamente conectada com os direitos fundamentais, o incorporando e integrando o que existe de essencial em qualquer sociedade, sendo seu valor e fundamento primário, tipificado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal.<sup>58</sup>

Preceitua, assim, o art. 1, inciso III, da Constituição Federal de 1988:

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: [...]  
III - a dignidade da pessoa humana; [...]

Passando por essa perspectiva temos o trabalho, que dignifica, enobrece e engrandece o ser humano, o ajudando na construção de um caráter idôneo e íntegro, motivo pelo qual deve ser considerado de suma importância perante a sociedade, sem mesmo abordar o quesito econômico e sua importância para o desenvolvimento de um país, por intermédio de sua produção, distribuição e circulação de bens e serviços essenciais à população.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 42

<sup>57</sup> FARAH, Bruno. Assédio moral organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2016, p. 63.

<sup>58</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016, p. 89.

<sup>59</sup> CARVALHO, Nordson Gonçalves. Assédio moral: na relação de trabalho. São Paulo: Rideel, 2009, p. 27.

Paula Cristina Hott Emerick assevera elucidativa que “o princípio da dignidade da pessoa humana quer significar que o ser humano é o centro e o fim do Direito, que deve assegurar que todo ser humano seja respeitado como pessoa, impedindo sua degradação ou redução a condição inferior à relativa à sua própria essência”.<sup>60</sup>

Para a autora em tela:

Espraindo-se como princípio central e norteador por toda a ordem jurídica e por todas as relações sociais, a dignidade da pessoa humana erige-se como substancial limite à atuação do empregador ao exercer sua prerrogativa de direção, simbolizando verdadeira “trégua” ao embate capital x trabalho, impedindo que a mais-valia expropriada do trabalhador vá além do necessário para o capital reproduzir-se.<sup>61</sup>

Emerick conclui:

Em uma palavra, ao princípio da dignidade da pessoa humana apraz impedir que o capital invada completamente a vida do empregado, tomando-lhe de assalto desejos, mente e coração, extraíndo-lhe todas as suas forças, muito além do admissível, esgotando sua possibilidade de auto-identificação fora do trabalho, causando efeitos danosos ao seu equilíbrio emocional e ferindo sua auto-estima.<sup>62</sup>

Sendo assim, o ambiente de trabalho no qual o empregado está inserido deve lhe proporcionar totais condições de exercer sua atividade laboral de maneira sadia, equilibrada e digna, cabendo esta ao empregador, preservando sua saúde física e mental e social.

Sob essa perspectiva, ressalta Juan Carlos Zurita Pohlmann:

Pontua-se que o assédio moral organizacional degrada o meio ambiente de trabalho; promove a desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira prejudicial aos trabalhadores. Baseado nessa afirmação, evidencia-se a violação aos seguintes direitos fundamentais: direito ao trabalho; direito à higidez do meio ambiente de trabalho; direito ao desenvolvimento; direito à saúde.<sup>63</sup>

De acordo com o que foi abordado até então, fica evidente que o grande acúmulo de trabalho, cobranças excessivas, meio ambiente de trabalho não saudável, pressões psicológicas descomunais, humilhações e outras atitudes do empregador, atinge a moral e integridade física e psíquica do empregado, lhe causando diversos transtornos mentais, sendo alguns irreversíveis.

<sup>60</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

<sup>61</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

<sup>62</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

<sup>63</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 73.



Em tal contexto, argumenta Paula Cristina Emerick: “a exploração passa a ser aceita como algo natural, pois em nome do bem maior, o lucro das empresas, é inevitável que se percam algumas vidas humanas”.<sup>64</sup>

Emerick complementa:

Não resta dúvida de que o ser humano está no centro da exploração capitalista, parecendo impossível ao capital reproduzir-se lucrativamente sem diminuir o custo da mão-de-obra. Por trás da base da construção das teorias empresariais da produção enxuta e da qualidade total, encontra-se o objetivo primordial: o lucro. O trabalho humano é apenas um elemento, de que o capitalismo não pode prescindir, mas pode aniquilar. E assim esmagam-se tantas e tantas vidas humanas nas engrenagens desse sistema que não pode parar.<sup>65</sup>

Dentre isso, vale ressaltar que o medo do desemprego, acrescenta ao empregado um vínculo com o empregador assediante, causando-lhe uma submissão, permitindo assim que essas práticas indignas e abusivas no ambiente de trabalho o atinjam constantemente, violando diretamente a sua dignidade, refletindo sobre sua vida social e familiar.

É preciso destacar que a dignidade da pessoa humana é essencial e imprescindível na própria condição humana, devendo ser protegida e tutelada, seja no ambiente social como também no local de trabalho, tendo maior relevância que qualquer relação econômica.<sup>66</sup>

Resta evidente, desse modo, conforme Paula Cristina Hott Emerick:

Haverá, assim, desvio do poder empregatício e abuso de direito por parte de empregador sempre que se impingirem ao empregado pressões extremas que firam sua dignidade, comprometendo sua integridade moral e psíquica. A relação de emprego não é de suserania, mas de igualdade e respeito. Ao celebrar o contrato de trabalho, o trabalhador não se separa de sua personalidade, sendo intoleráveis as agressões aos seus direitos fundamentais a pretexto do exercício do poder diretivo.<sup>67</sup>

Sendo assim, expor o empregado a situações degradantes e violando diretamente a sua dignidade, o empregador polui o próprio ambiente de trabalho, haja vista que o empregado não exercerá o seu melhor diante de suas atividades, não contribuindo para o contratante com toda sua capacidade criativa e funcional na qual se almejava, além dos diversos danos para a coletividade na qual ele está inserido.

<sup>64</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 92.

<sup>65</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 94.

<sup>66</sup> FARAH, Bruno. Assédio moral organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2016, p. 57.

<sup>67</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 92.

Vale ressaltar que algumas áreas como a saúde, segurança pública e outras demais, são compreensíveis que haja uma cobrança maior devido à responsabilidade no qual estão encarregados os trabalhadores, porém, existe um limite no qual deve ser respeitado e tolerado, cobranças excessivas e até mesmo feitas de maneira errônea em um ambiente de trabalho já integrado de tamanha tensão e responsabilidade, acaba majorando o estresse e atingindo a saúde física e psíquica daquelas que ali trabalham.

Trazendo o pensamento do Nordson Gonçalves Carvalho: “Portanto, o meio ambiente do trabalho deve ser sadio e equilibrado, tendo em vista abranger a força de trabalho humano, a fim de preservar e garantir a vida, a saúde e a dignidade do trabalhador.”<sup>68</sup>

Como argumenta Paula Cristina Hott Emerick:

Ferem, portanto, a dignidade do trabalhador, as cobranças excessivas e humilhantes impostas pelo empregador para a persecução incansável de metas. Contudo, o poder diretivo limita-se pelo princípio central da ordem jurídica hodierna, fundamento de validade de toda ação e de toda conduta com repercussões jurídicas, a dignidade da pessoa humana.<sup>69</sup>

Entendendo assim a real importância de um meio ambiente de trabalho saudável, da consciência do empregador para com o empregado e total respeito, devendo se considerar que se trata de um ser humano, e, portanto, levado em conta todos os seus limites físicos e psicológicos, compreendendo suas necessidades e respeitando sua dignidade.

Em conformidade com os ensinamentos de Paula Cristina Hott Emerick:

é preciso valorizar o ser humano, conferir efetividade ao princípio central de nossa ordem jurídica, a dignidade da pessoa humana, reconhecer o valor que possui o ser humano em sua singeleza, e também recordar quantas barbáries a humanidade já cometeu sempre que depreciou este valor central.<sup>70</sup>

## 2.4 O DEVER DO EMPREGADOR DE RESPEITAR A INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Na Revolução Industrial eram comuns os acidentes de trabalho, por não estarem devidamente equipados, instruídos e fiscalizados, fazendo com que os funcionários interpretarem como um infortúnio, levados pela falta de conhecimento de que esses poderiam ser evitados. Advindo posteriormente normas que regulamentaram, protegiam

<sup>68</sup> CARVALHO, Nordson Gonçalves. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009, p. 36.

<sup>69</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. *Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento*: São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

<sup>70</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. *Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento*: São Paulo: LTr, 2009, p. 106.

e resguardavam esses trabalhadores, e diante dessa evolução normativa específica sobre as relações de trabalho, podemos observar nos dias atuais o dever jurídico do empregador em zelar e prevenir a integridade física e psicológica do empregado em meio ao ambiente de trabalho.<sup>71</sup>

Fica a encargo do empregador a necessidade de disponibilizar ao empregado um meio ambiente agradável, sadio e seguro, cedendo a este materiais, equipamentos e instruções para que possa executar o serviço com dignidade e segurança, de acordo com a Norma regulamentadora 1, em seu item 1.7.

Complementando o que foi acima exposto, consta ressaltar que a responsabilidade do empregador não consiste somente dentro de seu ambiente de trabalho, haja vista a Síndrome de *Burnout* que afeta o convívio social e familiar da vítima, oriundos de um ambiente de trabalho não saudável ao ponto de gerar tal transtorno.

Cabe registrar, assim, que o empregador tem o dever de zelar pela integridade física e psicológica de seus empregados, devendo ter o máximo de cuidado em suas relações trabalhistas, tanto individuais quanto coletivas, tendo em vista que todos são seres humanos passíveis de problemas particulares que podem ser majorados pela prática abusiva em seu local de trabalho.

Ressalte-se, em consonância com o escólio de Paula Cristina Hott Emerick:

Os exageros empresariais na cobrança por resultados, aviltando o trabalhador em sua dignidade, em manifesta desproporção com o razoável, devem ser combatidos com rigor pelo Direito, uma vez que tais condutas representam alto risco de laceração da integridade moral e psíquica do empregado, violando seu valor como pessoa e afrontando direitos que a própria Constituição elegeu como fundamentais.<sup>72</sup>

Devido à longa jornada laboral desses funcionários, eles acabam passando mais tempo no local de trabalho que com suas famílias, podendo o próprio empregador ter certa sensibilidade de identificar comportamentos anormais ou possíveis sintomas que uma sobrecarga de trabalho ou o estresse cotidiano venham a gerar.

Enfatiza com exatidão Paula Cristina Hott Emerick:

Retira-se do trabalhador não só a sua proteção, mas também a sua possibilidade de resistir. A preocupante precarização de todas as formas de trabalho típicas do novo paradigma produtivo evidencia o flagrante desprezo do capital pela força humana de trabalho. Nunca antes se viram tantas agressões à dignidade do trabalhador. As novas formas de exploração podem soar ainda mais perversas se se considerar que pretendem dissimular uma preocupação social, disfarçando a cruza de suas intenções.<sup>73</sup>

<sup>71</sup> BARUKI, Luciana Veloso. Risco psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2018, p. 109.

<sup>72</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 94.

<sup>73</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 94.

Impende ressaltar que estudos realizados no Japão relataram mortes súbitas relacionadas ao elevado estresse advindo do excesso de trabalho e um curto tempo de repouso, nascendo assim a nomenclatura *Karoshi*.<sup>74</sup>

É impactante saber que além de todos os sintomas até então mencionados, existe a possibilidade de empregados terem suas vidas ceifadas pelo excesso de estresse causados pelo trabalho.

Apesar desse estudo ter se iniciado no Japão, no Brasil existem casos de óbitos relacionados ao excesso de trabalho e curto período de descanso, como o ocorrido na siderúrgica de Betim-MG, no qual o auditor fiscal do trabalho da SRTE/MG, DRT-MG à época, expos no processo em análise os sintomas que levaram o trabalhador ao óbito, relatando causas semelhantes às do *Karoshi*. Sendo o caso objeto de uma Ação Civil Pública número 00648-2006-028-03-00-9, impetrada em 18 de setembro de 2006, pelo Ministério Público do Trabalho da Terceira Região, sendo julgada procedente em primeira instância, posteriormente.<sup>75</sup>

Por todo o exposto, evidencia a relevância de um meio ambiente de trabalho saudável imposto pelo empregador, com condições dignas para que seus funcionários possam executar suas atividades laborais da melhor maneira possível, sem que sua integridade física e psicológica sejam violadas.

Deve, pois, o empregador conduzir-se de modo ponderado, prudente, sem excessos, procurando bem gerir seus interesses econômicos sem colocar o lucro acima do empregado, em sua condição humana. Em se tratando de relações assimétricas, como o são por excelência as relações laborais, a dignidade da pessoa humana é a baliza principal para se avaliar a proporcionalidade e a razoabilidade dos comportamentos.<sup>76</sup>

Assim como também o relacionamento entre o empregador e seus funcionários deve ser sadio e respeitoso, sem humilhações e exposições desnecessárias, prevalecendo um diálogo benigno, sem a imposição de submissão se valendo de sua hierarquia.

Garantindo uma qualidade de vida no trabalho decente, colabora o empregador para um ambiente de trabalho agradável, respeitando e protegendo o funcionário e seus direitos fundamentais.

Sob tal ótica, versa a doutrinadora Rúbia Zanotelli de Alverenga:

Por assim ser, a proteção aos direitos de personalidade no Direito do Trabalho tem como finalidade primordial resguardar as qualidades e os atributos essenciais do trabalhador, de forma que lhe seja assegurada a preservação da sua integridade física, psíquica ou mental, intelectual,

<sup>74</sup> BARUKI, Luciana Veloso. Risco psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2018, p. 79.

<sup>75</sup> BARUKI, Luciana Veloso. Risco psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2018, p. 82.

<sup>76</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 95.

moral e social (acesso ao direito à integração social). Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, estará sendo violada a sua dignidade.<sup>77</sup>

Cabendo assim ao empregador o dever de prevenir todo e qualquer mal que possa ocorrer ao funcionário no exercício de suas funções, protegendo seus direitos da personalidade e, conseqüentemente, resguardando seu direito Constitucional à dignidade da pessoa humana.

Por derradeiro, com extrema exatidão, cabe enfatizar:

Somente uma gestão democrática da mão-de-obra, preocupada com a valorização da dignidade da pessoa humana e atenta ao valor social do trabalho poderá utilizar as metas com a razoabilidade adequada e desejável, fazendo com que representem efetivo incentivo, e não firam os bens jurídicos mais caros do trabalhador.<sup>78</sup>

## 3. PREVENÇÃO E REPARAÇÃO CIVIL DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

### 3.1 FUNDAMENTOS PARA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO

O trabalho tem uma representatividade relevante na vida do cidadão, trazendo dignidade, inclusão social, cultura, dentre diversos outros benefícios. Para que o trabalhador possa adquirir e absorver todos os bônus que uma atividade laboral proporciona, é necessário que o empregador disponibilize um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, sem abusos do poder diretivo e cobranças excessivas, conforme até aqui exposto.

Como bem destaca Marie-France Hirigoyen,

ao contrário do que tentam fazer acreditar certos empresários cínicos, as firmas que se preocupam com o bem-estar de seu pessoal conseguem melhores resultados do que aquelas que controlam seus empregados

<sup>77</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016, p. 72.

<sup>78</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009, p. 95.

por meio de estresse e medo. O turn-over delas é mais baixo, seus assalariados se sentem mais motivados e a produtividade aumenta. O bom funcionamento de uma empresa não pode ser visto unicamente pelos resultados econômicos, mas também por seu ambiente de trabalho. Se as empresas apenas consideram o lucro que podem extrair dos empregados, elas não devem se espantar ao encontrar dificuldades e ver desaparecer a lealdade e o talento. Inversamente, as companhias que tratam seus empregados corretamente recebem enormes dividendos: nível alto de produtividade e baixo turn-over.<sup>79</sup>

Sendo assim, o empregador deve tomar atitudes que visem precaver e prevenir o empregado de todo e qualquer risco existente no ambiente de trabalho, tanto físico como psicológico, haja vista que “o assédio moral organizacional a um só tempo nega a dignidade do trabalhador, degrada o meio ambiente de trabalho, promove a desordem econômica. Nega, ainda, o direito fundamental ao desenvolvimento, à saúde e ao próprio direito ao trabalho”.<sup>80</sup>

Como observa Juan Carlos Zurita Pohlmann:

O assédio moral organizacional degrada as condições de trabalho pela violação a direitos fundamentais e atinge não apenas o indivíduo que trabalha, mas toda a coletividade. Pode levar o trabalhador exposto às práticas violentas por este legitimados a depressão e distúrbios psicossomáticos, entre outros. Quanto aos danos à sociedade, seus reflexos negativos se configuram em problema de saúde pública, o que causa forte impacto nos sistemas de previdência social, tendo em vista a crescente dos casos de afastamento e aposentaria por transtornos mentais. Também, não se deve esquecer que a ideologia disseminada pelo assédio moral organizacional é violenta e obriga os trabalhadores a ele submetidos como conduta normal no ambiente laboral, também esta terá reflexos na vida do trabalhador fora do local de trabalho.<sup>81</sup>

Desse modo, o empregador é responsável por cada funcionário contratado ao exercer suas atividades, portanto, zelar pela integridade física e psíquica desses trabalhadores deve estar acima de qualquer objetivo traçado pela empresa, sendo primordial a valorização da qualidade de vida e respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Para isso, medidas de prevenção e precaução devem ser adotadas, como instrução, fiscalização e até mesmo uma regulação de política interna rigorosa da empresa, visando uma punibilidade efetiva.

Na lição destacada de Marie-France Hirigoyen “a prevenção do assédio moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados”.<sup>82</sup>

79 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 316.

80 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva*. São Paulo: LTr, 2014, p. 87.

81 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva*. São Paulo: LTr, 2014, p. 132.

82 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo do assédio moral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 312.

Por assim ser,

Chefiar os subordinados com respeito pode evitar diversos problemas de mal-estar na empresa, o que permite também melhorar a produtividade. Em vez de acrescentar reciclagens destinadas a tornar as pessoas mais produtivas, por que não ousar reintroduzir o componente humano e levar em conta cada indivíduo, com seus traços de personalidade e fragilidades, sem esquecer o componente afetivo ou emotivo das pessoas? É preciso reforçar o diálogo e a escuta nas relações profissionais. Esta escuta deve ser empática, qualquer que seja o nível hierárquico do outro. Ele tem sempre alguma coisa a nos ensinar, se soubermos escutá-lo. É preciso estar atento às atitudes de bloqueio ou de reticência dos funcionários e adivinhar suas dificuldades em formular uma objeção. É preciso identificar as pessoas em dificuldade ou em crise antes que elas sejam sugadas para dentro de uma espiral negativa.<sup>83</sup>

A instrução pode ser feita através de palestras, cursos, campanhas, seja pela empresa, órgãos públicos ou organizações não governamentais. Os funcionários, adquirindo conhecimento sobre seus direitos, deveres, limites, saberão identificar e tomar as devidas medidas ao serem vítimas de assédio ou ao presenciarem assédio a colegas de profissão.<sup>84</sup>

A fiscalização poderá ser feita pelo próprio empregador e de maneira efetiva, intervindo diretamente quando identificada alguma atitude indevida, ou algo que possa prejudicar a saúde de seus empregados, haja vista que, conforme ressaltado, estes funcionários estão sobre sua responsabilidade. Caso não seja possível sua fiscalização pessoal, pode o empregador contratar ou destinar uma equipe específica para realizar o ato.<sup>85</sup>

Sobre a regulamentação da empresa, opera sobre uma política interna severa e rigorosa ao abordar o tema, priorizando preservar a vítima e testemunhas de ataques ocorridos e que poderão ocorrer posteriormente a denúncia ou queixa aos seus superiores e uma investigação rígida. Podendo, inclusive, ser levado como pauta em uma negociação coletiva futura.<sup>86</sup>

A empresa tem um papel fundamental nesses casos de precaução e prevenção, podendo diminuir significativamente ou eliminar a ocorrência de assédio através de sua organização, com políticas que valorizem o empregado e seu trabalho, lhe proporcionando um ambiente laboral hábil para seu crescimento pessoal, intelectual, profissional e,

<sup>83</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo do assédio moral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015, p. 316.

<sup>84</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo, LTr, 2009, p. 132.

<sup>85</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo, LTr, 2009, p. 132.

<sup>86</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo, LTr, 2009, p. 132.



consequentemente, conseguindo este entregar o trabalho ou mão de obra almejada pelo empregador ao contratá-lo. Passando, portanto, a preservar os valores do empregado sem tratar prioritariamente seus valores econômicos.

Neste contexto, assevera Juan Carlos Zurita Pohlmann:

Aponta-se a prevenção e a precaução como as medidas mais eficazes de combate ao assédio moral organizacional, uma vez que é inadmissível a existência de qualquer conduta empresarial que opere em detrimento da dignidade da pessoa humana e enseje grave redução na qualidade de vida em prol de valores meramente econômicos.<sup>87</sup>

Como um meio de colaborar com o empregador que não pode acompanhar diretamente todos os funcionários de sua empresa, existe a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), constando na Norma Regulamentadora 5, que possui a finalidade de prevenir acidentes de trabalho e outras doenças que possuem alguma relação com a atividade laboral.<sup>88</sup>

De maneira externa, podemos ressaltar a participação dos sindicatos, que possuem competência de inserir cláusulas em acordos e dissídios coletivos, nas quais possibilitam ou exigem a inclusão de um plano de prevenção por parte dos empregadores, amparando e protegendo seus funcionários caso ocorra algum assédio.<sup>89</sup>

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também possui um papel fundamental em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, intervindo e tomando medidas legais cabíveis contra os responsáveis da prática desse ato, realizando audiências públicas, criando um sistema de denúncia em seu site e realizando campanhas, como por exemplo, maio lilás, representando a liberdade sindical e abril verde, ressaltando a importância de um meio ambiente de trabalho saudável.

O assédio moral no ambiente de trabalho tem um caráter devastador, por atingir não só o trabalhador de maneira individual, como também na forma coletiva, afetando inclusive a sociedade, prejudicando a saúde física e psíquica de inúmeras pessoas. É necessário enaltecer a relevância de seu combate e prevenção, haja vista que o sacrifício da saúde de um empregado em troca de uma mão de obra mais rentável e lucrativa para o empregador não é uma contraprestação digna nem tão pouco justa.<sup>90</sup>

<sup>87</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 91.

<sup>88</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, LTr, 2009, p. 135.

<sup>89</sup> TERCIONI, Ana Carolina Godoy. Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo; LTr, 2013, p. 102.

<sup>90</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 130.

## 3.2 MEDIDAS EDUCATIVAS: ÉTICA E RESPEITO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS EMPRESAS

A educação é um grande mecanismo que pode ser usado como combate ao assédio moral organizacional, podendo ser inserido ao ambiente de trabalho por diversos autores, como o Estado, a empresa e até mesmo seus funcionários.

Segundo Juan Carlos Zurita Pohlmann:

A educação passa a ser a medida preventiva mais eficiente, pois o assédio moral organizacional é aceito pelo desconhecimento da sua potencialidade destrutiva e é mantido pelo retraimento da capacidade de indignação. A educação deve englobar a própria formação profissional, a qual possui grande potencial para reversão da alienação.<sup>91</sup>

Ainda de acordo com Juan Carlos Zurita Pohlmann:

A educação e o diálogo no ambiente de trabalho trás uma grande força contra o assedio moral organizacional e incrementar o ambiente para se identificar possíveis situações onde se tornam mais frequentes as práticas do assedio moral organizacional busca a efetivação da norma constitucional de proteger o trabalhador fisicamente, mentalmente e socialmente. Estabelecer programas de mensuração da qualidade da saúde mental dos trabalhadores e identificação de possíveis condutas danosas promovidas busca garantir a efetivação do direito à saúde no trabalho, onde fica a cargo do empregador a responsabilidade do ambiente laboral e a integridade dos trabalhadores.<sup>92</sup>

Insta destacar que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho são realizadas campanhas que buscam agregar conhecimento aos empregadores e empregados, despertando ou realçando uma consciência em cada um que por muitas vezes se manteve inerte.

Nesse aspecto, mostrar as consequências que o assédio moral organizacional pode causar às pessoas, suas famílias e a sociedade pode mudar a forma na qual cada um age em seu local de trabalho. Atitudes abusivas, cobranças desnecessárias, a forma de abordagem para tratar algum assunto, tudo isso de maneira reiterada e com uma considerável potencialidade podem causar danos imensos.

A educação inibe o agressor e capacita a vítima a tomar atitudes corretas para cessar a agressão, servindo como exemplo para os demais colegas de trabalho. Afastando a alegação do agressor de desconhecer as consequências que tais atitudes acarretariam na vida de seus funcionários.

<sup>91</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 92.

<sup>92</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 95.

Portanto, é um imprescindível elemento na precaução e prevenção do assédio moral organizacional, devendo ser estimulado cada vez mais, com cursos, palestras, informação ou até mesmo uma política de gerenciamento estratégico.<sup>93</sup>

No viés dessa temática, ressalta Juan Carlos Zurita Pohlmann:

Prevenção e educação são expressões indissociáveis. Neste sentido, a educação, que abrange tanto a informação quanto a conscientização, leva à prevenção. Como a conduta no assédio moral organizacional é difusa e geralmente tratada como lícita, respaldada no poder diretivo, toda medida preventiva, para ser eficaz, deve iniciar uma estratégia educacional para levar o trabalhador à sua identificação como tal.<sup>94</sup>

A empresa pode ir além, criando um Código de Ética no qual demonstre aos funcionários a importância do respeito com cada colega. Mas este deverá ser útil e efetivo, não apenas mais uma norma interna que é imposta pela empresa, deve-se conseguir uma interação com o funcionário, para que ele leia e entenda a real importância da mensagem que está sendo transmitida, tendo a percepção do quão importante é um relacionamento saudável no ambiente de trabalho entre todos.<sup>95</sup>

Como destaca Adriane Reis de Araújo:

Com o intuito de se esquivarem de condenações frequentes ao pagamento de indenizações às vítimas, as empresas têm buscado soluções internas de prevenção e repressão do problema. Para a prevenção, elas lançam mão de Códigos de Ética, preparação de “pessoas confiáveis” dentro da própria empresa (com a capacitação dos empregados do setor de Recursos Humanos ou CIPA) e a instituição de verdadeiros “observatórios de estresse e assédio”, os quais podem agravar ainda mais o problema, ao instituir uma verdadeira política interna e fomentar um clima de desconfiança geral.<sup>96</sup>

Ainda de acordo com a autora, a regulamentação interna, por meio de um Código de ética e a explicitação do repúdio a essa prática serão suficientes para demonstrar o posicionamento isolado do agressor, o qual posteriormente poderá ser inclusive punido e responsabilizado pelos danos causados à empresa, ressarcindo-a de eventual condenação ao pagamento de indenização por dano moral ou físico.<sup>97</sup>

Infelizmente, grandes partes das empresas não dão a devida atenção ao tema, tanto pelo custo que pode ser atribuído para a inclusão de uma política interna que visa à conscientização e pela responsabilidade que acaba recaindo sobre o poder gerencial

<sup>93</sup> TERCIONI, Ana Carolina Godoy. Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo; LTr, 2013, p. 97.

<sup>94</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 93.

<sup>95</sup> TERCIONI, Ana Carolina Godoy. Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p.98.

<sup>96</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012, p. 143.

<sup>97</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012, p. 144.

e diretivo da empresa, priorizando a tentativa de camuflar o problema, desmotivando e inibindo o funcionário a buscar seus direitos e adquirir o conhecimento necessário, entendendo ser o caminho mais rentável para o tema, haja vista que a percepção dos danos causados ao funcionário é de sensível visibilidade.<sup>98</sup>

### 3.3 A NECESSIDADE DE UMA TUTELA JURISDICIONAL AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A valorização do empregado e a preocupação com sua dignidade e saúde pelo empregador não é uma prioridade, haja vista que a busca principal de uma empresa ainda é o lucro, cometendo sacrifícios e prejudicando diversas vidas.

Esse cenário poderia ser outro se grande parte dessas empresas tivesse um pensamento humanitário, o que não ocorre e, pelo contrário, agem de maneira adversa, inibindo qualquer outra empresa que se disponibilize a agir diferente.

A busca pelo lucro e rentabilidade dessas empresas se sobrepõem a todos os outros valores, e, aquelas empresas que não seguirem esse método, acabam assumindo um risco de serem prejudicadas economicamente, passando, portanto, a ignorar a dignidade dos seus trabalhadores e explorá-los ao máximo, uma concorrência desleal na qual o maior prejudicado é o trabalhador.<sup>99</sup>

Diante desse cenário hostil, o poder Estatal deve ser manifestado de maneira rígida, preservando os direitos fundamentais desses cidadãos que estão lutando em uma batalha totalmente desigual e injusta. Tendo o seu papel destinado a elaboração de Leis nas quais evitem o assédio moral organizacional, bem como normas regulamentadoras protecionistas desses direitos fundamentais de cada trabalhador, acompanhados de uma fiscalização rígida e eficaz.<sup>100</sup>

É inegável o descontentamento de empresários devido uma tutela jurisdicional rigorosa quanto ao assédio moral organizacional, principalmente por ir a desencontro com seus interesses, e, quanto maior a empatia destes, mais complexo será sua aplicabilidade, que, por si só, já demanda um certo lapso temporal.

A doutrina classifica as tutelas jurisdicionais em espécies, sendo essas divididas em ações de conhecimento, ações executivas e ações cautelares.<sup>101</sup>

<sup>98</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 91.

<sup>99</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 95.

<sup>100</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 96.

<sup>101</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 99.

As ações de conhecimento têm um trâmite de um processo regular, com condenação procedente ou improcedente de acordo com o caso concreto, podendo ser subdivida em três maneiras, na sua forma condenatória, constitutiva ou declaratória.<sup>102</sup>

A tutela condenatória o juiz julgará o mérito e, na sentença decidirá a quem lhe é conferido o devido direito. A tutela constitutiva tem por objeto a modificação, criação ou extinção de uma relação jurídica, sem criar direitos novos, apenas reconhecer direitos já existentes, que passam a ter efetividade após a decisão judicial. Por fim, dentre as medidas englobadas nas ações de conhecimento, a declaratória, que visa reconhecer e validar uma relação jurídica que até então se questionava sobre sua existência.<sup>103</sup>

Pois bem, tratando-se da tutela executiva, a parte na qual a sentença lhe foi favorável, ganha a pretensão de satisfazer seu direito, munido de um título judicial ou extrajudicial.<sup>104</sup>

Por fim, a tutela cautelar, que pode não ter caráter definitivo, mas assegura o direito almejado até a solução do mérito da ação principal, em outras palavras, garante e assegura o direito principal almejado, tendo uma finalidade preventiva.<sup>105</sup>

### 3.3.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Insta destacar que a responsabilidade civil constitui o dever de reparar alguém devido prejuízos por este praticado.

Assim sendo, a responsabilidade civil pela prática do assédio moral organizacional é objetiva, se configurando na obrigação do empregador de indenizar o empregado mesmo que não se comprove culpa.<sup>106</sup>

A responsabilidade civil objetiva decorre da interpretação do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, que acolhe a teoria do risco no direito pátrio. Pelo simples fato do empregado sujeitar-se ao risco durante o trabalho, ocorrendo o acidente, surge a responsabilidade patronal de reparação do dano.<sup>107</sup>

<sup>102</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 99.

<sup>103</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 99.

<sup>104</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 99.

<sup>105</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 100.

<sup>106</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 129.

<sup>107</sup> ALVES, André Luiz Aidar. Indenização por acidente de trabalho: caráter pedagógico ou reparatório? Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI66504,61044-Indenizacao+por+acidente+de+trabalho+carater+pedagogico+ou+reparatorio>>. Acesso em: 18 de maio de 2019.

Segundo Juan Carlos Zurita Pohlmann:

A imputação objetiva da responsabilidade civil, além de constituir instrumento de facilitação para a indenização das vítimas, também possui função preventiva, por desincentivar práticas socialmente indesejadas, evitando possíveis prejuízos por elas causados. Esse papel inibitório desempenhado pela responsabilidade civil objetiva, ao suprimir a análise da culpabilidade do infrator de certas condutas ilícitas, impõe o dever de abstenção da prática do ilícito. Portanto, a responsabilidade do empregador pelos danos causados em decorrência do assédio moral organizacional é objetiva.<sup>108</sup>

Observa-se, assim, que o Código Civil define a obrigação de indenizar em seu artigo 927, caput e, incluindo também alguns casos específicos em seu parágrafo único, conforme segue:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Sob tal ótica, para que ocorra a responsabilidade do agente a reparação civil, é necessário, portanto, o preenchimento de três requisitos, sendo estes, ação ou omissão voluntária, dano e o nexo causal.<sup>109</sup>

O nexo causal é a relação entre a conduta e a ação ou omissão que acabou gerando o dano.<sup>110</sup>

A culpa é a real intenção do agente na produção dos fatos, seja essa atitude de negligência ou imperícia.<sup>111</sup>

O dano é o efeito causado pela atitude antijurídica, é o resultado da ação provocada pelo agente.<sup>112</sup>

Desse modo, a responsabilidade civil no âmbito do trabalho deve ser observada de qual maneira se configura, de maneira objetiva ou subjetiva, dependendo da autoria do assédio. A maneira subjetiva se configura quando o próprio empregador é o autor da

<sup>108</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 125.

<sup>109</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 124.

<sup>110</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 125.

<sup>111</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 125.

<sup>112</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 124.

prática de assédio, ou seja, quando a agressão é direta. Já quando a agressão ocorre de um dos seus prepostos ou funcionários, fica caracterizada a responsabilidade objetiva.<sup>113</sup>

Mesmo não sendo o empregador o causador do assédio diretamente, ele acaba respondendo, haja vista que ele é o responsável pela integridade física, moral e psíquica no ambiente de trabalho, devendo zelar e tomar providências no intuito de precaver e prevenir que tais atitudes ocorram, conforme demonstra expresso no artigo 932, inciso III, do Código Civil, que dispõe:

Art. 932: São também responsáveis pela reparação civil: [...] III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A forma objetiva de se responsabilizar o agente é um método que visa a facilitação de indenização das vítimas, tendo um caráter preventivo, evitando a propagação maior dos danos já causados.<sup>114</sup>

A finalidade principal deste artigo não é punir o empregador, e sim, reparar a violação do direito da vítima, portanto, não sendo o empregador o autor da agressão, mas um de seus funcionários poderá aquele entrar com uma ação de regresso contra o funcionário assediante, conforme versa o artigo 934 do Código Civil:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Sobre o valor da indenização, o artigo 944 do Código Civil, alude que a indenização será em conformidade com a extensão do dano, porém, caberá ao juiz fazer um juízo de valor, levando em consideração alguns requisitos para fixar o valor da reparação civil, que são: a extensão do dano, o poder econômico do agressor e o grau de culpa. No parágrafo único do mesmo artigo supracitado, versa sobre a possibilidade de um pedido indenizatório desproporcional em relação a gravidade e a culpa, podendo o juiz reduzir esse valor.<sup>115</sup>

É difícil quantificar e valorar uma ofensa à violação de um direito, por ser subjetivo, mas é necessário encontrar um meio termo para se evitar injustiças e enriquecimento ilícito. Em razão disso, não se pode deixar impune um agressor, porém, também não se pode tornar o poder judiciário um balcão de negócios.

Vale lembrar, ainda, que a indenização por dano moral em casos de assédio moral organizacional pode ser complementada com a indenização por perdas e danos, quando

<sup>113</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de, *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo, LTr, 2009, p. 121.

<sup>114</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva*. São Paulo: LTr, 2014, p. 125.

<sup>115</sup> TERCOTI, Ana Carolina Godoy. *Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas*. São Paulo: LTr, 2013, p. 80.



demonstrado o desenvolvimento de doenças psicossomáticas ou psíquicas, as quais podem chegar até a invalidez para o trabalho.<sup>116</sup>

## CONCLUSÃO

Após estudos e pesquisas relacionadas ao assédio moral organizacional, possibilitou uma noção ampla sobre a problemática, permitindo a percepção das agressões, suas consequências e nos guiando de forma a evita-las.

Muitos trabalhadores tiveram sua saúde física e psíquica prejudicada devido ao excesso de trabalho, cobranças e um meio ambiente de trabalho nada saudável, entretanto, por desconhecerem a origem desses sintomas, acabavam sendo diagnosticadas suas doenças de forma correta, mas suas causas eram determinadas de forma errônea.

Sendo inexistente o afastamento do empregado ao meio ambiente de trabalho não saudável e sem a interrupção das agressões advindas do empregador ou seus pressupostos, nenhuma melhora no estado dessas vítimas poderia ser atestada, passando ao aprimoramento desses estudos e identificação do real fator que ocasionava tais doenças.

Para isso, coube entender o que seria um meio ambiente no local de trabalho, passando a compreender como o local no qual o empregado exerce suas atividades laborais, por entender isso, passou o Estado a obrigar o empregador a se responsabilizar por este, através do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, em seu inciso XXII, no qual preceitua sobre a obrigatoriedade do empregador de garantir um meio ambiente de trabalho saudável.

Entendendo assim, que não fosse violado à dignidade da pessoa humana do empregado e respeitando a integridade física e psíquica do empregado na relação de emprego.

Pois bem, mesmo com esse dispositivo normativo, o assédio moral organizacional permanece se configurando dentro de empresas, sendo necessário mecanismos mais eficientes para prevenção e precaução dessas agressões.

Atualmente o Ministério Público do Trabalho (MPT), elabora campanhas e faz fiscalização em determinadas empresas, porém, é impossível um acompanhamento diário para garantir a proteção dos direitos dos empregados, portanto, fica imprescindível a conscientização dos empregadores para implementação de políticas de gestão nas quais pensem no trabalhador como um ser humano, passível de problemas pessoais, erros, limitações e necessidades. Sobrecarregá-los em prol de uma produção maior seria extremamente prejudicial, não somente de forma restritiva à vítima em sua profissional e social, como também a sua família, que acaba sendo prejudicada de forma indireta.

<sup>116</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012, p. 143.

A educação e instrução dos funcionários é uma forma de inibir o agressor e excluir a justificativa de desconhecimento das consequências de tal ato. Servindo como uma proteção própria e de terceiros, haja vista que ao identificar um assédio a algum colega de trabalho, este interviria ou aconselharia a vítima de forma correta.

Sob a égide de uma tutela jurisdicional, é cabível a responsabilidade civil do empregador, haja visto que este é o responsável por seus funcionários, sendo presumida sua culpa, conforme versa a Súmula 331 do STF.

Podendo ser responsabilizado de forma subjetiva, quando o próprio empregador comete a agressão, ou de forma objetiva, quando algum de seus funcionários ou prepostos comete a agressão. Focar na figura do empregador para responsabilização dentro do ambiente laboral transcende a perspectiva de que este deve garantir um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, passando a focar na facilidade de, pelo menos, uma reparação econômica ao agredido.

Com a desvalorização e despreocupação com a saúde psicológica e física do trabalhador, a sociedade em geral acaba sendo atingida, devendo o assunto ser tratado com a relevância necessária, passando a conscientização de cada empregador que, apesar do nível de instabilidade da situação econômica na qual se passa, o sacrificado jamais poderá ser o trabalhador e sua saúde.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Coords.). Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício. São Paulo: LTr, 2013.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 164, set 2017. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=19483&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19483&revista_caderno=25)>. Acesso em abr 2019

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Dano existencial e o direito do trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes. Novidades em direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr.

ALVES, André Luiz Aidar. Indenização por acidente de trabalho: caráter pedagógico ou reparatório? Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI66504,61044-Indenizacao+por+acidente+de+trabalho+carater+pedagogico+ou+reparatorio>>. Acesso em: 18 de maio de 2019.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, LTr, 2009.

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

BARBOSA JÚNIOR, Floriano. Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

BARUKI, Luciana Veloso. Risco psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL, Ministério da Saúde. Disponível em <<http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>> Acesso em: 16 de abril de 2019

CANDIDO, Tchilla Helena. Assédio moral: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. Assédio moral: na relação de trabalho. São Paulo: Rideel, 2009.

DANTAS, Luana Karla de Araújo. Assédio moral organizacional: uma análise das políticas de gestão e do abuso do poder diretivo do empregador. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 05 maio 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55837&seo=1>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas: estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento: São Paulo: LTr, 2009.

FARAH, Bruno. Assédio moral organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2016.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 17 ed. São Paulo: Saraivajur, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

KRUG EG ET AL., eds. World report on violence and health. Geneva, World Health Organization, 2002.

MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicado ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

RHPortal. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-impactos-do-assedio-moral-para-as-organizaes-e-suas-ferramentas-de-controle/>>. Acesso em 16/04/2019

Revista Consultor Jurídico. Disponível em <(https://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao\_assedio\_moral\_caracteriza\_doenca\_trabalho)> Acesso em: 16 de abr. 2019

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013.