

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ - FAACZ  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO

ALEXIA PEREIRA AZEREDO

**O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO VIOLAÇÃO A SAÚDE  
DO TRABALHADOR**

ARACRUZ

2021

ALEXIA PEREIRA AZEREDO

**O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO VIOLAÇÃO A SAÚDE  
DO TRABALHADOR**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Doutora Rúbia Zanotelli Alvarenga.

ARACRUZ

2021

ALEXIA PEREIRA AZEREDO

## O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO VIOLAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Doutora Rúbia Zanotelli Alvarenga.

Aracruz, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

Banca Examinadora

---

**Rúbia Zanotelli Alvarenga**

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Professora das Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ

---

**Nome do Examinador**

Titulação

Instituição a qual é filiado

---

**Nome do Examinador**

Titulação

Instituição a qual é filiado

Nota: \_\_\_\_\_

### ***Dedicatória***

Acima de tudo, agradeço a Deus por essa insubstituível vitória.

Dedico a minha família, amigos e a minha professora orientadora que me incentivou e conduziu esse trabalho com paciência e comprometimento e excelência.

## **Agradecimentos**

Agradeço, primeiramente, a Deus que conforme sua abundante graça, através da atuação do Espírito Santo, esteve iluminando meus passos, concedendo o renovo da esperança, fé, amor para superar os obstáculos, e por muitas vezes, expressou por Cristo Jesus, seu amor incondicional por minha vida, me surpreendendo de maneira delicada e sublime, por isso digo: grandes coisas fez o Senhor por mim.

Gostaria de agradecer também aos meus familiares, a minha mãe Alessandra e meu pai Luiz que empenharam-se muito em tornar essa jornada passível de conclusão, e são a coluna da minha casa e mesmo passando por situações adversas não deixaram que eu desistisse desta realização, ao meu irmão Adam que me acompanhou nesta trajetória, me acompanhando todas as noites até em casa, a minha vó Lusia que por incansáveis vezes me ouviu e concedeu conselhos preciosos e motivadores.

Agradeço aos meus companheiros em Cristo, diretamente contribuíram com calorosas orações por minha vida. Agradeço a minha amiga da vida: Raquel Butter Lopes dos Santos, que me acompanhou desde o início acadêmico, e agora iniciou seus próprios passos nessa jornada dos corredores da graduação. E aproveito para agradecer, a jovem Hadassa, que com dedicação e graciosidade, assumiu responsabilidades em meu lugar, e mesmo sem saber, contribuiu muitíssimo.

Aos meus professores que compartilharam conhecimento e conselhos que serviram como norte durante todos esses anos de academia e que foram imprescindíveis para minha formação tanto pessoal quanto profissional. Agradeço em especial ao meu Coordenador de curso Hettore Sias por todo o apoio e disponibilidade para realização desse projeto e a minha professora orientadora Rúbia Zanotteli de Alvarenga que conduziu esse projeto com incomparável graça, leveza, paciência, sempre disposta a ensinar e a fornecer todo o apoio necessário.

A todos, obrigada!

## RESUMO

A presente pesquisa visa examinar as características, consequências e as causas que levam à prática abusiva do assédio moral organizacional nas relações de trabalho. O assédio moral organizacional consiste em 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. Compreende, assim, uma técnica organizacional que tem por intento impor metas constrangedoras e inatingíveis aos empregados, em desrespeito à saúde integral do trabalhador e à dignidade da pessoa humana do trabalhador, que são evidenciados, por meio dessa gestão agressiva por lucros, pelo estresse e pelo esgotamento físico e mental.

**Palavras-Chave:** Assédio moral; Saúde do trabalhador; Dignidade da pessoa humana do trabalhador; Síndrome do esgotamento físico e mental.

## **ABSTRACT**

This research aims to examine the characteristics, consequences and causes that lead to the abusive practice of organizational moral harassment in labor relations. Organizational bullying consists of a systematic set of repeated practices, arising from business management methods, which aim to achieve certain business objectives related to increased productivity and reduced labor cost, through pressure, humiliation and embarrassment to workers in the company. It thus comprises an organizational technique that aims to impose embarrassing and unattainable goals on employees, in disrespect for the worker's integral health and the dignity of the worker's human person, which are evidenced, through this aggressive management for profits, stress and by physical and mental exhaustion.

**Key words:** Moral harassment; Worker's health; Dignity of the worker's human person; Syndrome of physical and mental exhaustion.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Reações pós-situação de assédio .....	21
--	----

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	11
1.1 CONCEITO .....	11
1.2 CARACTERIZAÇÃO .....	13
1.3 A IMPOSIÇÃO DE METAS INATINGÍVEIS E A ELEVAÇÃO DOS LUCROS PELO EMPREGADOR .....	20
1.4 RAZÕES MOTIVADORAS DO ASSÉDIO POR EXCESSO DE TRABALHO: NEOLIBERALISMO E PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL .....	23
2. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO VIOLAÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	27
2.1 SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITUAÇÃO .....	27
2.2 DANOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL .....	31
2.2.1 ESTRESSE.....	33
2.2.2 SÍNDROME DE BURNOUT .....	34
3. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA POR ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL....	43
3.1 O DEVER DO EMPREGADOR DE RESPEITAR A SAÚDE DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	43
3.2 A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO NO TRABALHO .....	46
3.3 SAÚDE NO TRABALHO E A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR .....	51
3.4 TUTELA JURISDICIONAL PREVENTIVA DO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO: A APLICABILIDADE DA TUTELA INIBITÓRIA .....	53
3.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO .....	55
CONCLUSÃO .....	58
REFERÊNCIAS.....	59

## INTRODUÇÃO

No primeiro capítulo busca-se apresentar a conceituação do denominado assédio moral organizacional, logo em sequência, apontando e individualizando os elementos caracterizadores das práticas organizacionalmente assediadoras, valendo-se ainda para expor como os programas de metas se tornam meios de pressionar os trabalhadores, até o limite do suportável, visando exclusivamente a obtenção de lucros, observando-se a corrida descontrolada pela satisfação de metas e a ocasionando, conseqüentemente, a degradação da saúde do trabalhador. Assim, ao final do capítulo é exposto as razões motivadoras do assédio moral organizacional, para tanto definindo o que venha ser o neoliberalismo e os programas de qualidade total.

Prosseguindo, o segundo capítulo, se propõe a evidenciar o assédio moral organizacional na violação da saúde do trabalhador. Para tanto, ao longo do capítulo, fez-se a utilização de bases doutrinárias, jurisprudenciais, para melhor compreensão do assunto e aplicação do mesmo quanto a guarda dos direitos do trabalhador, principalmente, ao meio ambiente de trabalho saudável. Ademais, aponta-se as conseqüências da violação a saúde decorrentes do assédio moral organizacional, o qual gera danos físico-mentais no trabalhador.

Por fim, o terceiro capítulo está orientado a tratar da responsabilidade trabalhista por assédio moral, trazendo no bojo do conteúdo o dever do empregador respeitar a saúde do empregado no ambiente de trabalho, vez que essa se caracteriza como obrigação firmada desde o contrato de trabalho, e com previsão no ordenamento jurídico brasileiro, desde a Constituição Federal da República Brasileira de 1988, e de modo específico regulado perante a Consolidação das Leis Trabalhistas. Por conseguinte, a presente monografia destaca a importância da prevenção no trabalho das práticas assediadoras, tendo atribuição para esse fim órgãos trabalhistas, como sindicatos e Ministério Público.

# 1. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

## 1.1 CONCEITO

O ambiente de trabalho está sujeito ao desenvolvimento de diversas formas e técnicas de assédio moral, praticadas de forma abusiva pelo empregador, que usa do poder da relação de trabalho subordinada, gerando uma violência psicológica exacerbada e, por quanto demasiada, extrema sobre seus empregados.

Nesse contexto, a expressão assédio moral não se limita apenas a conflitos e agressões existentes no âmbito trabalhista, antes porém deve-se pensar nesse problema como um processo sistemático e contínuo de hostilidades que por vezes gera danos à saúde física e psíquica do empregado.

O assédio moral organizacional acontece quando o empregador, valendo-se de seu status na relação de trabalho, impõe ao empregado um ritmo de trabalho frenético, sem pausas ou direitos, sendo o empregado subvalorizado, ignorando-se o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Assim, enquanto o empregado vende sua força de trabalho, o empregador mantém-se inabalado, aspirando pela obtenção de lucro constante.

Nas palavras de Lis Andréa Pereira Soboll, o conceito de o assédio moral organizacional ensina que:

Refere-se à manifestação coletiva do assédio, constituindo um processo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados, por exemplo, todas as gestantes ou todos os trabalhadores que a empresa despedir.<sup>1</sup>

Consoante a conceituação proposta por Adriane Reis de Araújo, configura o assédio moral organizacional:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática cerco tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame , humilhação ou constrangimento de uma ou umas das

---

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

vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.<sup>2</sup>

Somado a isso, Wilson Ramos Filho também define o assédio moral organizacional, asseverando ser este “[...] fundado em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados [...]”.<sup>3</sup>

Assim, como explica Lis Andréa Pereira Soboll e Thereza Cristina Gosdal, na medida que o empregador passa a requerer do empregado tantas e mais qualificações, especializações, autonomia, flexibilização no labor, o assédio é utilizado dessa forma como instrumento de gestão e controle dos empregados.<sup>4</sup>

Contudo, em uma visão ampla, o trabalhador está submetido a um ambiente laboral enfadonhamente competitivo, forçando-os a buscarem satisfazer as metas estipuladas com ímpeto competitivo, onde a ausência de eficácia e produtividade equivale ao não progresso e desenvolvimento no local de trabalho.

De acordo com Maria Aparecida Alkimin:

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho.<sup>5</sup>

Para tanto, buscando a formulação da proposta de conceituação, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos concordam ao estabelecerem:

O assédio moral organizacional consite na tortura psicológica perpetrada por

---

<sup>2</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

<sup>3</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. Revista Praedicatio, Maranhão, ano 1, v. 1, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 07 de set. 2021.

<sup>4</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: Ltr, 2009, p. 19.

<sup>5</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. Curitiba:Juruá, 2011.

um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.<sup>6</sup>

## 1.2 CARACTERIZAÇÃO

Partindo do conceito proposto, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos identificam os seguintes elementos caracterizadores do assédio moral organizacional, a saber: a) conduta abusiva; b) habitualidade; c) contexto organizacional ou gerencial; d) natureza coletiva do público-alvo; e) finalidade institucional e f) ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.<sup>7</sup>

No tocante ao primeiro elemento – *abusividade da conduta*, os autores Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos assinalam que o assédio moral organizacional,

é executado por intermédio de um conjunto de ações ou omissões, hostis e perversas, praticadas por meio de gestos, palavras ou comportamentos, que extrapolam os limites do direito potestativo do empregador, atingindo a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador. A abusividade reside, assim, na extrapolação dos limites do poder diretivo patronal e na forma perversa e agressiva com que as condutas são praticadas.<sup>8</sup>

É preciso destacar que no assédio moral organizacional, assim como no assédio moral interpessoal, “os atos de hostilização provocam graves intimidações, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores. A diferença está no contexto organizacional e gerencial em que essas condutas estão inseridas”.<sup>9</sup>

Sob tal perspectiva, Wilson Ramos Filho discorre que a abusividade da conduta no assédio organizacional, reside particularmente no “aumento da intensidade do trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente” que estão inseridos nos “métodos de gestão contemporâneos do neoliberalismo e do capitalismo”. Logo, o assédio organizacional está intimamente ligado à organização

<sup>6</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva jur, 2020, p. 92.

<sup>7</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva jur, 2020, p. 92.

<sup>8</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva jur, 2020, p. 93.

<sup>9</sup> Nesse sentido, no assédio moral organizacional as condutas hostis e perversas também desqualificam, destroem a autoestima, humilham, constrangem e, inclusive, nos casos de recusa de comunicação, isolam o trabalhador. Veja-se: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 93.

e não a um sujeito específico; são os próprios métodos de gestão adotados pela empresa que são instrumentos para o assédio organizacional.<sup>10</sup>

Tomando como ponto exemplificativo, Lis Andréa Pereira Soboll e Thereza Cristina Gosdal, apontam as seguintes práticas abusivas: i) cumprimento de metas exageradas; ii) tempo de banheiro controlado; iii) imposição e controle do que se deve ser dito ao cliente; iv) impossibilidade de apresentação de atestados médicos; v) desqualificação do trabalhador, do seu discurso e das suas ações; vi) utilização de técnicas de humilhação e perseguição como estratégia para estimular as vendas, em especial por meio da ridicularização pública dos empregados ou equipes que vendem menos ou não alcançam as metas.<sup>11</sup>

Constituem também como práticas organizacionalmente assediadoras, segundo estabelece Adriane Reis de Araújo, o controle do método de trabalho dos empregadores e a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos trabalhistas ou uso da corrupção pela empresa.<sup>12</sup>

Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen elenca ações e omissões organizacionalmente assediadoras, iniciando pela deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento e a recusa de comunicação; os atendidos contra a dignidade, por intermédio de frases ofensivas, zombarias, chacotas, insinuações desqualificativas ou críticas injuriosas; e a violência verbal, física ou sexual.<sup>13</sup>

Prosseguindo nessa linha, Heinz Leymann apresenta a seguinte divisão: os ataques sobre a possibilidade de comunicação adequada; sobre a possibilidade de manutenção de contatos sociais; sobre a possibilidade de manutenção da reputação

---

<sup>10</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. Revista Praedicatio, Maranhão, ano 1, v. 1, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em 09 de set. 2021.

<sup>11</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: Ltr, 2009, p. 38.

<sup>12</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

<sup>13</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 224 p. Título original: Le harcèlement moral.

social; sobre a situação de trabalho; e sobre a saúde física dos trabalhadores. <sup>14</sup>

Além da abusividade da conduta, para que o assédio moral organizacional seja configurado, também faz-se necessária a *habitualidade*, que compreende o segundo elemento caracterizador do assédio moral organizacional. A abusividade, segundo Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos consiste na reiteração e no prolongamento no tempo dos atos assediadores. A violência psicológica organizacional deve ser, portanto, regular, sistemática e perdurar no tempo.<sup>15</sup>

O assédio moral organizacional, é essencialmente marcado pelo contexto organizacional e gerencial em que as condutas estão inseridas, de modo que são adotadas nas estratégias e nos métodos de gestão da empresa. Nesses ambientes, os atos de hostilização provocam graves intimidações, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores.

Nesse sentido, fica claro a verticalidade da conduta, ou seja, o assédio parte de uma linha hierárquica superior, esses pautados nos ditames e métodos de controle e gestão, perpetram as referidas abusividades. Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo. <sup>16</sup>

Assim sendo, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço, metas absurdas

---

<sup>14</sup> Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

<sup>15</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 95.

<sup>16</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 2. ed. Curitiba:Juruá, 2008.

e horários prolongados.<sup>17</sup>

Em relação ao terceiro elemento caracterizador do assédio moral organizacional, que está relacionado ao *contexto organizacional, institucional ou gerencial do assédio moral organizacional*, no qual as atitudes assediadoras estão inseridas, seguindo a visão de Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos:

Para que as condutas abusivas repetitivas e prolongadas configurem assédio moral organizacional, e não assédio moral interpessoal, figura-se imprescindível que tais práticas estejam inseridas nas estratégias e nos métodos de gestão, ou seja, na política institucional da empresa. As ações ou omissões organizacionalmente assediadoras se estruturam, nesse diapasão, a partir das estratégias de gestão, dos aparatos e políticas gerenciais da empresa e da divisão do trabalho, tendo em vista que o assédio organizacional depende essencialmente de como o trabalho está organizado.<sup>18</sup>

Em assim sendo, o assédio moral organizacional, também denominado assédio moral institucional, via de regra,

é vertical descendente, pois os assediadores são os superiores hierárquicos, os prepostos ou os gestores da empresa, que, putando-se nos ditames e métodos de controle e gestão, perpetram as referidas abusividade. A empresa, por sua vez, participa de forma ativa do assédio moral, promovendo e estimulando as práticas assediadoras.<sup>19</sup>

O quarto elemento do assédio moral organizacional é a *natureza coletiva do público-alvo*. Quanto a esse elemento, ensinam Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos:

O assédio moral organizacional é um assédio moral coletivo lato sensu, pois atinge os trabalhadores na perspectiva individual homogênea, coletiva e difusa. Isso porque, para a consecução dos objetivos e das políticas institucionais, toda a coletividade de trabalhadores indistintamente deve ser atingida. Existe ainda a possibilidade, em alguns casos, diante de determinados objetivos empresariais, de que grupos ou setores sejam coletivamente assediados ou, ainda, trabalhadores que apresentem determinado perfil.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 2. ed. Curitiba:Juruá, 2008.

<sup>18</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 95.

<sup>19</sup> Dessa forma, infere-se que, no assédio moral organizacional, as condutas abusivas estão inseridas no contexto estrutural da empresa, encontrando-se precisamente insculpidas na sua política institucional, haja vista que as práticas assediadoras são ínsitas aos seus próprios métodos de gestão. Veja-se: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 95.

<sup>20</sup> Nesse âmbito, verifica-se que “o alvo das condutas assediadoras não são trabalhadores específicos, mas sim todos os trabalhadores indistintamente considerados ou determinado setor ou perfil de trabalhadores”. Veja-se: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 97.

Quanto a isso, os estes mesmos autores apontam que é preciso destacar que o assédio moral organizacional é um assédio moral de natureza coletiva, pois atinge os trabalhadores na perspectiva individual homogênea, coletiva e difusa. Isto porque, para o alcance dos objetivos e das políticas da empresa, toda a coletividade de trabalhadores indistintamente deve ser atingida. Existe ainda a possibilidade de que o assédio esteja direcionado para um grupo ou coletivo ou setores específicos, ou ainda, trabalhadores que apresentem determinado perfil.<sup>21</sup>

Os direitos e interesses individuais homogêneos, segundo lição dada por Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, conforme inteligência do Código de Defesa do Consumidor, são aqueles decorrentes de origem comum. Assim, quando o assédio moral é praticado a partir de métodos e políticas de gestão da empresa contra alguns trabalhadores, individualizados por suas características comuns, visualiza-se a dimensão individual homogênea do assédio moral organizacional.<sup>22</sup> Em outras palavras, quando as condutas agressivas, estruturadas via política organizacional da empresa, são direcionadas para alvos determinados a partir de um perfil, como, por exemplo, as gestantes da empresa, os trabalhadores acidentados, os trabalhadores que a empresa deseja despedir, mas não quer arcar com os custos da dispensa sem justa causa, verifica-se a dimensão individual homogênea do assédio.

No tocante à *finalidade institucional*, como quinto elemento do assédio moral organizacional, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos citando Lis Aldréa Pereira Soboll destacam que o objetivo central não é destruir a vítima, mas promover atitudes gerenciais abusivas oriundas de uma organização que estimula a competitividade e que está estruturada sobre uma dose significativa de perversidade, além de envolver exigências desmedidas, como o cumprimento de metas inatingíveis.<sup>23</sup>

Logo,

Qualquer que seja a finalidade da instituição, não se pode aceitar que um discurso economicista, fundado no capitalismo e na globalização, possa

---

<sup>21</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 95.

<sup>22</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 95.

<sup>23</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 98.

acobertar práticas assediadoras, permeadas de hostilidade e perversão, que ferem a dignidade, a integridade e os direitos fundamentais do trabalhador.<sup>24</sup>

Consoante lição de Lis Andréa Pereira Soboll, o objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente, funcionando como uma técnica de aumento do envolvimento no trabalho e, em alguns casos, como um processo de “seleção natural dos menos resistentes ou – na linguagem organizacional – menos resilientes”.<sup>25</sup>

Portanto, qualquer que seja a finalidade da instituição, segundo concordam Lis Andrea Pereira Soboll e André Davi Eberle, não se pode aceitar que um discurso economicista, fundado no capitalismo e na globalização, possa acobertar práticas assediadoras, permeadas de hostilidade e perversão, que ferem a dignidade, a integridade e os direitos fundamentais do trabalhador.<sup>26</sup>

Por fim, o último e sexto elemento caracterizador do assédio moral organizacional é o *ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador*. Quanto a esse último elemento caracterizador do assédio moral organizacional, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos ensinam que além de agredir a dignidade da pessoa humana e a integridade física e mental do trabalhador, essa modalidade assediadora também atinge outros direitos fundamentais e sociais, entre os quais se destacam: o direito ao trabalho; o direito à imagem, vida privada, intimidade e honra; o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro; o direito à igualdade nas relações de emprego, direito esse, inclusive, que impede a prática de atitudes discriminatórias; o direito à saúde; o direito ao lazer; o direito à liberdade de manifestação de pensamento; o direito à liberdade religiosa; e o direito à liberdade de associação profissional ou sindical.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 98.

<sup>25</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 87.

<sup>26</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira; EBERLE, André Davi, et al. **Situações distintas do assédio moral**. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009, p. 19.

<sup>27</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 99.

Insta destacar que nunca antes se viu 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 cruzeza de suas intenções. 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.

A esse respeito, ensina Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

Em tal contexto, o retrocesso dos direitos individuais e sociais dos trabalhadores é reflexo da globalização neoliberal que prima pelo enfraquecimento do Estado Nacional e, por consequência, pela precarização nas relações de trabalho, por adotar uma postura contrária à ética, ou seja, de redução da democracia e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, de repúdio à ideia de humanização nas relações sociais e de uma sociedade mais humana que confere condições de dignidade para todos os cidadãos.

A dignidade é colocada em questionamento, tanto quando o trabalhador busca responder aos objetivos organizacionais como quando opta pela desistência, concretizada no trabalho “vegetativo” ou na demissão, muitas vezes porta do desemprego e da exclusão social.

Eugène Enriquez, traduz perfeitamente o ataque à dignidade perpetrado na combinação da disciplina do sucesso, da vergonha e do medo, presentes nas situações objetivas do trabalho bancário:

Ser o primeiro, o excelente, o performático, é essa a palavra de ordem (...). A escolha é simples: ser vencedor ou fazer parte da corte dos “deserdados sociais” (Castel, 1998), dos marginais, dos indivíduos em via de exclusão. Se alguns indivíduos vêm abaixo ou não conseguem fazer frente ao quadro, são rejeitados e humilhados. A culpa será deles (...). Morte aos vencidos ou, pelo menos, falta de consideração ou de deferência com eles, ou apenas o desprezo puro e simples. (...) o reconhecimento da existência e da dignidade do outro, presente em todos os discursos, desaparece nos atos.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. In: ENRIQUEZ, E. **Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações**. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, 2004, pg. 36-37.

Por tanto, conforme defende Paula Cristina Hott Emerick, “a dignidade da pessoa humana, como valor inerente ao Estado Democrático de Direito, não pode ser relegada a segundo plano, mediante o preterimento dos direitos fundamentais e de personalidade do indivíduo que labora. Não resta dúvida de que o princípio da dignidade da pessoa humana será francamente desrespeitado sempre que ao empregado sejam negados, pela simples celebração do contrato de trabalho, seus direitos à integridade moral e emocional. Essa negação acontecerá sempre que o atingimento das metas for considerado mais importante que a saúde e a dignidade do trabalhador”.<sup>29</sup>

### 1.3 A IMPOSIÇÃO DE METAS INATINGÍVEIS E A ELEVAÇÃO DOS LUCROS PELO EMPREGADOR

Considerando que os atuais sistemas de controle e de retribuição laborativa tendem a uma aceleração frenética do ritmo de trabalho, os programas de metas surgem como uma forma eficiente de pressionar os trabalhadores, até o limite do suportável, a persegui-las incessantemente e aumentar os lucros empresariais.

Os programas de metas são uma consequência da reinvenção do capitalismo, e conduzem o ritmo de trabalho a níveis intoleráveis. Os trabalhadores são implantados em uma organização do trabalho dominada pela busca do rendimento máximo, absolutamente despreocupada com os problemas humanos.

Podem-se citar, apenas como exemplos, trabalhadores que são submetidos ao pagamento de “prendas”, na frente dos colegas, caso não alcancem as metas que lhe são traçadas. Brincadeiras jocosas como trajar vestimenta feminina, em caso de homens, usar batom, entrar em um caixão, ter que ostentar uma tartaruga de brinquedo sobre a mesa de trabalho, além de muitas outras situações humilhantes a que são submetidos os trabalhadores, já se tornam práticas reiteradas nas reuniões de algumas empresas preocupadas em “estimular” seus funcionários.

É evidente que a corrida desenfreada em busca da satisfação de metas tem

---

<sup>29</sup> EMERICK, Paula Cristina Hott. **Metas – Estratégia Empresarial De Busca Agressiva Por Resultados: Incentivo Ou Constrangimento?**São Paulo: LTR, 2009, pg. 13.

um preço sobre a saúde do trabalhador, representado pelo aparecimento de diversas doenças psíquicas relacionadas ao estresse no ambiente de trabalho e ao esgotamento profissional.

De acordo com um estudo de Margarida Barreto junto a Maria Ester Freitas<sup>30</sup>, em que 870 pessoas foram ouvidas, todas apresentaram sintomas prejudiciais à saúde após serem assediadas no ambiente profissional. A pesquisadora observou que a reação varia de acordo com o sexo da vítima. A Figura 1 ilustra quais os sentimentos comuns expressos por eles após passarem pela situação.

**Figura 1 - Reações pós-situação de assédio**

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	—
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	—	18,3

Fonte: Barreto (2000)

A estratégia da busca agressiva por resultados, viabilizada pela imposição das metas, tornou-se uma obsessão das empresas. Também para os empregados as metas tornaram-se uma obsessão, tanto que a busca incansável para alcançá-las, somada à extrema pressão exercida pelo poder diretivo, tem revelado preocupantes níveis de esgotamento psíquico.

A ideologia inspiradora da qualidade total tem por escopo primordial tornar tudo supérfluo e descartável. Até mesmo, e talvez principalmente, o trabalho

<sup>30</sup> DOS SANTOS, Renata Alano; FORTES, Valter Marcos Monteiro; GANZER, Paula Patricia; CHAIS, Cassiane; RADAELLI, Adrieli Alves Pereira; FRÓES D'AVILA, Alfonso Augusto; OLEA, Pelayo Munhoz; DORION, Eric Charles Henri, **Assédio Moral e o Papel da Gestão de Pessoas: Um Estudo de Caso em Uma Empresa de Serviços**, In: FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho, São Paulo, 2008.

humano. Com efeito, o que se esconde por trás do dogma empresarial de produzir com excelência, aplicando fielmente os princípios do “gerenciamento da qualidade total” (total quality management), nada é senão reduzir drasticamente os custos da produção, enxugando as bases do processo produtivo e diminuindo gastos, além de programar a breve obsolescência dos produtos para garantir sua ágil reposição no mercado, gerando demanda e lucratividade crescentes.

Arelado ao cumprimento de metas, Lis Soboll, aduz:

Esse processo, sem limites, inserido na estratégia de gestão, naturaliza o sofrimento e a violência, além de configurar um ambiente laboral de trabalho de constante controle, avaliação e exposição, sobretudo porque a produtividade é fixada de acordo com um padrão estabelecido pela própria organização. A comparação rompe com a solidariedade e transforma os pares em concorrentes, operando-se, desse modo, um processo de isolamento e individualização.<sup>31</sup>

Também concorde Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto, que “o novo paradigma é „sujeito produtivo“, ou seja, o trabalhador que ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro. É a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho”.<sup>32</sup>

E mais:

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2011).

Consoante ensina Alkimin, “a moderna organização do trabalho centrada no ideário capitalista e liberal aliada à nova política de concorrência e de competitividade que norteia o mundo globalizado impõe a busca da produtividade à custa do sacrifício da mão-de-obra humana, exigindo do trabalhador alta

<sup>31</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 109.

<sup>32</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, Atlas, 2011.

produtividade, resistência às mudanças, polivalência e multifuncionalidade.<sup>33</sup> Esses fatores tornam o ambiente de trabalho propenso às práticas degradantes, humilhantes e exploradoras. Portanto, com o novo modo de produção capitalista, cobram-se maior produção, melhores resultados, maior eficiência, mais comprometimento, maiores responsabilidades, mesmo que a saúde física e mental no ambiente de trabalho não seja respeitada.

#### 1.4 RAZÕES MOTIVADORAS DO ASSÉDIO POR EXCESSO DE TRABALHO: NEOLIBERALISMO E PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL

O termo neoliberalismo não tem um conceito especificamente restrito, o que torna difícil a sua definição. Todavia, muitos estudiosos o apontam como sendo uma corrente político-econômica que tem como base o pensamento liberal, mais concernente ao liberalismo econômico David Harvey, explica que:

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que pressupõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individuais e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados. Além disso, se não existirem mercados (em áreas como a terra, a água, a instrução, o cuidado de saúde, a segurança social ou a poluição ambiental), estes devem ser criados, se necessário pela ação do Estado. Mas o Estado não deve aventurar-se para além dessas tarefas. As intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo, porque, de acordo com a teoria. O Estado possivelmente não possui informações suficientes para entender devidamente os sinais do mercado (preços) e porque poderosos grupos de interesse vão inevitavelmente distorcer e viciar as intervenções do Estado (particularmente nas democracias) em seu próprio benefício.<sup>34</sup>

Mauricio Coutinho Delgado delinea com clareza a concepção neoliberal de Estado:

Trata-se, na verdade, de readequação aos tempos recentes da antiga matriz liberal, hegemônica nos primórdios do sistema capitalista, ainda no século XVIII e início do século XIX. Este pensamento liberal readequado tende a reconhecer, como a velha tradição teórica oitocentista, o império da dinâmica econômica privada, a quem devem se submeter a normatividade pública e a atuação estatal.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008

<sup>34</sup> HARVEY, David. **O neoliberalismo história e implicações**. 2008. Disponível em: <[HTTP://www.uc.pt/feuc/ctcoi mbra/Harvey2008](http://www.uc.pt/feuc/ctcoi mbra/Harvey2008)> Acesso em: 11 set. 2021.

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Assiste-se, assim, a uma verdadeira crise de legitimidade do Estado Interventor, pressionado a reduzir sua atuação para regulamentar as relações entre o capital e o trabalho, em nome da competitividade no mercado internacional e do progresso no âmbito interno.

Tal discurso é difícil de se combater pois, tomando como justificativa o progresso, aprisiona seus opositores na pecha de conservadores e retrógrados, tornando inaudíveis seus apelos.

Ocorre que este dogma que tem sido tão difundido, de que o Estado Interventor leva ao desemprego, não é somente falso como também paradoxal, pois, ao contrário do que se prega, são as políticas neoliberais (ao lado do processo de reestruturação produtiva) que têm legitimado e aprofundado o desemprego.

Com efeito, a realidade histórica nega o discurso que anuncia o Estado Interventor como produtor do desemprego, em virtude do “excesso” de proteção social representado pela legislação trabalhista.

É justamente a falta de proteção, hoje propiciada por contratos flexíveis de prestação de trabalho, como contratos em tempo parcial, terceirizados, falsos autônomos, estagiários, que maximiza o desemprego, aumentando a pobreza, retraindo o consumo, prejudicando o comércio e a indústria, acarretando mais demissões, menos renda e menor desenvolvimento econômico. O círculo é vicioso.

O baixo crescimento econômico também é atribuído, pelo discurso neoliberal, a agentes impessoais como o desenvolvimento tecnológico e a globalização. Mas não existe relação necessária entre o desemprego e as novas tecnologias, como já se chegou a afirmar com tanta fatalidade por alguns entusiastas, pois a tecnologia também cria novos empregos.

Assim observa-se que a condições de precariedade do trabalho de hoje não é produto único e exclusivo de uma fatalidade econômica, mas de uma vontade política, pois se inscreve em um modo de dominação fundado na instituição de um estado generalizado e permanente de insegurança, que visa constranger os trabalhadores à submissão e à aceitação da exploração.

O neoliberalismo, que já se consolida como o paradigma econômico e político

que define a atualidade, tem alterado profundamente a concepção de mundo das pessoas, em diversos aspectos, já que tem aprofundado o abismo social, por meio do aumento da concentração de renda e da desigualdade social.

Portanto, 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>36</sup>

Ainda de acordo com a autora:

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>37</sup>

Constitui em atentado à dignidade do trabalhador, portanto, 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>38</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, além de serem vítimas de verdadeiro adoecimento físico e mental

---

<sup>36</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. 164.

<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. 155.

<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. 55.

no trabalho.<sup>39</sup>

De fato, na atual sociedade de consumo, o lucro é o fim que tudo justifica. O trabalho humano perde seu valor, o trabalhador volta a ser esmagado como no início do século XIX, em nome de um novo valor, a empresa:

No entanto, a antiga base social foi demolida: agora, não se trata mais de considerar a pessoa um valor, de valorizar o trabalho humano, de respeitar os direitos da pessoa; agora, um novo valor se torna absoluto, a empresa. Esta, a empresa, é o novo sujeito de direitos na nova civilização surgida dos escombros do Estado de Bem-Estar. Toda empresa tem direito à vida e a uma vida digna e os trabalhadores passam a ser servidores deste direito absoluto. Seus direitos, agora, se subordinam aos da empresa. A Declaração Universal dos Direitos da Empresa - um tratado não escrito, mas respeitado - se sobrepõe à antiga Declaração Universal dos Direitos Humanos. Os governos se norteiam por ela e é por causa dela que eles promovem a “flexibilização” da legislação trabalhista. O resultado foi uma sociedade muito parecida com aquela da primeira metade do século XIX: desemprego em massa, extensas jornadas de trabalho, salário reduzido, condições de trabalho precárias, ao mesmo tempo em que houve forte aumento da produtividade e se produziram lucros fabulosos - para poucos. (LESBAUPIN, 2003, p.38).

Nessa era, a força do trabalhador não está mais voltada para a luta por melhores condições de vida, mas racionalizada para perseguir os objetivos da empresa, que se resumem em aumentar a produtividade e reduzir os custos. Agora, marcham unidos pelos corredores das novas empresas: qualidade, competitividade e modernidade, disseminando uma nova cultura e uma nova ideologia, instando o trabalhador a alterar suas concepções acerca do modo de trabalhar e, por conseguinte, de produzir, sob a ótica de um capitalismo desenfreado e predatório que atenta contra a vida, a saúde e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

---

<sup>39</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 76.

## 2. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO VIOLAÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR

### 2.1 SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITUAÇÃO

Com a Constituição Federal de 1988, o legislador pátrio consagrou como direito fundamental o meio ambiente ecologicamente equilibrado, que passou a ser reconhecido como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, a teor do art. 225, *caput*, 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 meio ambiente do trabalho, segundo Yone Frediane:

tradicionalmente, conceitua-se meio ambiente do trabalho como o local físico em que o trabalhador presta serviços; em conceituação mais abrangente, o meio ambiente do trabalho projeta seus reflexos na organização do trabalho, referindo-se, também, ao tempo de trabalho, conteúdo da prestação de serviços, jornada cumprida, métodos utilizados para a produção de bens, utilização de EPI's, prestação de horas extras, intervalos durante a jornada, dentre outros tantos, que interferem na saúde física e mental do trabalhador.<sup>40</sup>

Para Ney Maranhão, meio ambiente do trabalho,

é resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.<sup>41</sup>

Partindo do conceito de meio ambiente do trabalho, impende frisar que a Constituição da Organização Mundial da Saúde - OMS define saúde como sendo a condição de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença e enfermidade. Para tanto, o local de trabalho deve transcorrer em um ambiente no qual a saúde deve ser garantida, devendo atender as

<sup>40</sup> CALCINI, Ricardo; DE MORAES Leandro Bocchi. O meio ambiente do trabalho e a síndrome do esgotamento profissional. In: **Meio ambiente de trabalho em tempos de pandemia** / organizadores Guilherme Guimarães Feliciano, Raimundo Simão de Melo. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2021.

<sup>41</sup> MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 39.

condições mínimas de meio ambiente, como direito fundamental de preservação de vida e da saúde dos empregados.

Observa-se, assim, consoante ensina Francisco Milton Araújo Júnior, que

a definição formulada pela OMS consegue demonstrar de maneira satisfatória que a compreensão da saúde humana perpassa pela análise em conjunto dos aspectos fisiológicos, psicológicos e sociais, retirando-se, por conseguinte, a visão limitativa da vinculação da saúde a simples ausência de doenças.<sup>42</sup>

Desse modo, “a saúde do trabalhador a ser tutelada no meio ambiente do trabalho deve considerar os aspectos físicos, mentais e sociais”.<sup>43</sup>

Nessa esteira, a proteção à saúde, segundo Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

não se limita apenas à ausência de doença ou de enfermidade, abrangendo também um completo estado de bem-estar físico, mental e social do trabalhador, conforme o conceito mais completo de saúde, estabelecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), através do relatório de sua 8ª Conferência, que prevê diversas condições, como: alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, emprego, etc.<sup>44</sup>

Quanto a isso, a autora aduz que, por meio do direito à vida e à saúde física, mental e social,

busca-se a harmonia no ambiente laboral, haja vista que, em vários setores da economia, deparam-se empregados vítimas de acidentes do trabalho e de doenças profissionais, cuja saúde mental ou social é afetada em consequência do exercício abusivo do poder de controle empresarial.<sup>45</sup>

Ainda de acordo com a autora, meio ambiente do trabalho e proteção à saúde do trabalhador instauram-se sobre um caráter indissociável, uma vez que o respeito ao direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática

---

<sup>42</sup> ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 43.

<sup>43</sup> ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 43.

<sup>44</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 70.

<sup>45</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 70.

defensiva do direito à vida, que consiste no mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana.<sup>46</sup>

Assim sendo,

inexorável se apruma o direito ao meio ambiente equilibrado, como um direito fundamental – materialmente considerado – ligado ao direito à vida e ao completo bem-estar *físico, mental e social* do trabalhador. Este busca, na atividade laboral, o acesso aos bens de consumo, necessários para conservar sua vida, pelo que não se pode ignorar a ressonância direta do labor com o processo vital, haja vista que, para ocorrer o exercício do trabalho, o homem não pode perder a saúde, tendo-se em conta que, sem ela, o direito à vida não se sustenta.<sup>47</sup>

Como base do exposto, o meio ambiente do trabalho, pode ser definido da seguinte forma:

O meio ambiente do trabalho consiste em todo e qualquer local, natural e /ou artificial (inclusive o ciberespaço), em que o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, devendo o tomador do serviço sempre observar as normas que estabelecem as condições mínimas de segurança, higiene, conforto e bem-estar, de modo a garantir ao trabalhador a sadia qualidade de vida nos âmbitos físico, mental e social, que obrigatoriamente deve ser definida e preservada pelo poder público e pela coletividade, nos termos do art. 225, da Constituição Federal.<sup>48</sup>

É preciso destacar que a Constituição Federal de 1988 estabelece como direito difuso o meio ambiente ecologicamente equilibrado, abrangendo também no referido art. 225, a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Veja-se:

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.

Dessa maneira, ensina Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

A proteção à saúde é um direito fundamental do trabalhador e foi

---

<sup>46</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 71.

<sup>47</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Princípios fundamentais de direito ambiental do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017, p. 71.

<sup>48</sup> ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

incorporada à Constituição Federal de 1988 em diversos dispositivos constitucionais, a saber: a) art. 1º; b) art. 6º; c) art. 7º, XXII; d) art. 194; e) art. 196; f) art. 200, II e VIII; g) art. 154; h) art. 225. É cediço ainda que esta mesma Constituição dedicou um capítulo exclusivo, dentro do Título VIII – Da ordem social, sobre o meio ambiente do trabalho. Aprofundando-se, a assertiva, Capítulo VI – Do Meio Ambiente, expressa, por meio do *caput* do art. 225, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Trata, assim, a CR/88 do meio ambiente como um todo, e, por sua extensão, também abrange o meio ambiente laboral hígido e saudável.<sup>49</sup>

Sendo o trabalho inerente à condição humana, a Constituição Federal de 1988 elevou o meio ambiente do trabalho equilibrado ao patamar de direito fundamental, conforme prescreve o art. 225, tratando-se, pois, “de um bem essencial à sadia qualidade de vida e, sobretudo, à dignidade humana, inserido dentro do contexto da fundamentabilidade do valor social do trabalho”.<sup>50</sup>

Dito isso, diante do atual cenário pandêmico, a preocupação com o meio ambiente de trabalho saudável, mais do que nunca, se revela extremamente indispensável, pois não é raro nos depararmos com as queixas de cansaço físico e mental dos trabalhadores.

Como observam Flávia Moreira Marchiori e Rúbia Zanotelli de Alvarenga, “para melhor qualidade de vida, o trabalhador, assim, necessita conviver em um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, a fim de que o exercício do trabalho não prejudique a sua saúde mental e, por consequência, à sua integridade física”.<sup>51</sup>

Dentro da concepção de direito fundamental, o meio ambiente do trabalho equilibrado,

tem como elemento essencial a preservação da saúde e da segurança do trabalhador em todos os aspectos, bem como a garantia de um trabalho digno, cuja condição é dependente da efetivação de direitos relacionados à dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da nossa República.<sup>52</sup>

<sup>49</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 171.

<sup>50</sup> COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 62.

<sup>51</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 173.

<sup>52</sup> COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 63.

Os novos males do trabalho têm decorrido diretamente da elevada carga de estresse imposta ao trabalhador em virtude da adoção dos conceitos e métodos da reestruturação produtiva e da implantação dos modelos de gestão próprios à doutrina da qualidade total, exigindo uma completa entrega e supercomprometimento do empregado com os objetivos da empresa.

É evidente que a corrida desenfreada em busca da satisfação de metas, associada ao estresse e ao medo do desemprego ou da humilhação, tem um preço sobre a saúde do trabalhador. O temor do fracasso, de não conseguir vencer a si mesmo, superando-se sempre, e as cobranças excessivas, não raro conduzem os trabalhadores a estados consideráveis de fadiga psíquica e diversas doenças de cunho emocional, como a síndrome do burn-out, associada diretamente ao estresse no trabalho.

## 2.2 DANOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL

Inúmeras mudanças no cenário econômico, oriundo da globalização, ocorridas nestes últimos anos vêm afetando diretamente todos os trabalhadores.

Com relação a estas mudanças que vem ocorrendo muito rapidamente, o escritor e sociólogo Alvin Toffler utilizou o termo choque do futuro para descrever o sentimento de ansiedade vaga e constante que surge nas pessoas sujeitas a esse ritmo de mudança.<sup>53</sup>

Segundo o autor:

O efeito dessa aceleração da mudança é obrigar praticamente as pessoas que passam por ela a atingir um nível de estresse fisiológico - uma forma de alerta biológico tangível que as torna mais vulnerável a outras pressões e acontecimentos de suas vidas. O próprio choque do futuro pode fazer com que as pessoas adoçam fisicamente, predispondo-as a ficarem doente de uma maneira geral.<sup>54</sup>

Quanto a isso, ensina Pietá (2000) que a organização do trabalho exerce,

---

<sup>53</sup> SÉPE, Ana Carla Horst Sépe. Estresse X Trabalho: Qualidade de vida nas organizações. In: ALBRECHT, Karl. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. 2.ed. Rio de Janeiro: J. Z. E., 1990.

<sup>54</sup> SÉPE, Ana Carla Horst Sépe. Estresse X Trabalho: Qualidade de vida nas organizações. In: ALBRECHT, Karl. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. 2.ed. Rio de Janeiro: J. Z. E., 1990.

sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído a uma história individual, portadora de projetos, de esperança e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa para torná-la mais conforme às suas necessidades físicas e seus desejos psicológicos, isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada. Assim é que do choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem uma vivência e um sofrimento que determinarão sua saúde ou doença.

Diante disso, como consequência da organização do trabalho, constata-se que,

O tempo livre passa a ser entendido como tempo não produtivo, não capital; e, neste sentido, outros aspectos da vida humana como os encontros sociais, os cuidados com a família e os momentos de lazer tão importantes para a saúde mental deixam de ser vividos, o que gera ainda mais a ocorrência de sofrimento.<sup>55</sup>

Resta claro, assim, conforme Flávia Moreira Marchiori e Rúbia Zanotelli de Alvarenga que, os impactos da globalização nos modos de produção e de organização das empresas, a transformação tecnológica e a busca de maior produtividade com menor custo de mão-de-obra sem dúvida interferem na saúde dos trabalhadores, acarretando a estes o desgaste físico e mental, além de interferir na qualidade do meio ambiente de trabalho.<sup>56</sup>

Razão pela qual, aduzem as autoras que,

o aumento da produtividade decorrente da exigência excessiva de metas no cotidiano das relações de trabalho tem ocasionado mudanças comportamentais nos trabalhadores, provocando a formação de novos transtornos mentais no ambiente de trabalho. Tem-se, como consequência dessa política estratégica organizacional de lucros no trabalho, uma série de modos de violência organizacional responsáveis pelo adoecimento mental no trabalho. Dentre eles se destacam o estresse, a Síndrome de *Burnout* e

---

<sup>55</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 174.

<sup>56</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 175.

o assédio moral.<sup>57</sup>

## 2.2.1 ESTRESSE

Derivada do latim, a palavra estresse foi empregada popularmente no século xvii significando *fadiga, cansaço*. A partir dos séculos XVIII e XIX, o termo estresse aparece relacionado com o conceito de *força, esforço e tensão*.

Selye definiu estresse como (1965, p.54), “o estado manifestado por uma síndrome específica que consiste em todas as mudanças não específicas induzidas dentro de um sistema biológico.”<sup>58</sup>

A palavra estresse obteve tamanha difusão, que acabou por se transformar quase que em um sinônimo de qualquer tipo de alteração, em geral negativa, sentida pelo indivíduo. É comum ouvir um “*não me estresse*” nos casos em que uma pessoa se sinta pressionada, entristecida, ou venha a ter alguma expectativa (boa ou ruim) por algo que possa vir a suceder. O menor sentimento de ansiedade ou tensão se atribui ao estresse, e no emprego cotidiano (e por vezes até no meio científico) observa-se uma confusão, pois o estresse é encarado como o elemento desencadeante como o resultado da evolução.<sup>59</sup>

O significado do termo estresse pode ser entendido como o processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista. O estresse é a exaustão pelo exercício do trabalho ou atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário.<sup>60</sup>

Outra definição de estresse é apresentada pelos autores Limongi-França e Rodrigues:

---

<sup>57</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 175.

<sup>58</sup> GUILLARDI, Cátia Roberta; PRECOMA, Drielle Cristina; SILVA, Étheni Rios Da. Eustresse, Distresse E Burnout: Um estudo do estresse no ambiente de trabalho. In: **The stress of the life**. SELYE, Hans. New York: McGrawHill, 1965.

<sup>59</sup> PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2014.

<sup>60</sup> PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2014.

Uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetido, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em risco o seu bem-estar (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997, p. 24).

Na mesma linha de pensamento Chiavenato (1999, p. 377) define estresse da seguinte forma:

Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente. É uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja.

O organismo, quando exposto a um esforço desencadeado por um estímulo percebido como ameaçador a homeostase, seja ele físico, químico, biológico ou psicossocial, apresenta a tendência de responder de forma uniforme e inespecífica denominada síndrome geral de adaptação.<sup>61</sup>

A psicóloga Marilda Emmanuel Novaes Lipp, em décadas passadas, afirmava que "as pessoas achavam que o estresse era frescura de grã-fino", lembra ela, pioneira e uma das principais autoridades do nosso país no assunto. Nos últimos anos esse cenário mudou muito. Felizmente, essa ideia preconceituosa de sofrimento mental ou físico provocado pelo estresse perdeu força e a saúde do trabalhador tem sido, cada vez mais, reconhecida como direito fundamental.<sup>62</sup>

## 2.2.2 SÍNDROME DE BURNOUT

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, haja vista que esta espécie de assédio "consiste, exatamente, na sobrecarga de trabalho imposta pelo empregador, resultante de estratégia organizacional para que o empregado se submeta às

---

<sup>61</sup> PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2014.

<sup>62</sup> PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2014.

imposições de sobrecarga de trabalho voltada à maximização da produtividade”.<sup>63</sup>

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.

Nessa linha de raciocínio, assinalam Flávia Moreira Marchiori e Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

O local de trabalho é o lugar onde o trabalhador passa a maior parte do seu tempo. Por este aspecto, dependendo da política administrativa e gestacional adotada pelo empregador, a sua conduta abusiva e ilícita poderá afetar a integridade psíquica do trabalhador. No local de trabalho, então, determinado pelo empregador, o empregado pode ser vítima de violências psíquicas enquanto desenvolve a sua atividade laboral, sendo que esta pode ocasionar prejuízo à saúde mental do empregado de modo a tornar o trabalho "adoecedor", contribuindo para a formação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, tais como o estresse e a Síndrome de *Burnout*.<sup>64</sup>

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.

De acordo com Tchilla Helena Candido, o termo Burnout deriva de uma composição gramatical originada de duas palavras inglesas, “burn” e “out” (to burn out) que significa “queimar por completo”; e por justaposição “burnout”, que passou a ter uma interpretação como expressão idiomática por “não mais funcionar” ou “combustão completa”<sup>65</sup>.

Nesse sentido:

O Burnout é uma reação psíquica de caráter depressivo, precedida de esgotamento físico e mental crônico, resultante de dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são a ausência de motivação e a insatisfação profissional. O perfil dessa síndrome é marcado por condutas negativas como, por exemplo, a perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais, ou, traduzindo de outra maneira, é uma reação ao estresse ocupacional crônico. O trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não mais

<sup>63</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 176.

<sup>64</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MARCHIORI, Flávia Moreira. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. In: **Novidades em direito e processo do trabalho**. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2013, p. 177.

<sup>65</sup> CANDIDO, Tchilla Helena. Assédio moral: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

se sente realizado por intermédio do mesmo. É comum surgir um hábito de se ausentar do trabalho sem haver importância com o mesmo e uma inconstância nos empregos. São respostas diretas de esgotamento emocional, autoavaliação negativa, depressão e falta de sensibilidade para com as pessoas de um modo geral.<sup>66</sup>

Consoante ensina José Afonso Dallegrave Neto a expressão “burn-out” vem do inglês e significa “combustão completa”, sinalizando para a sensação de explosão ou exaustão da pessoa acometida pelo estresse no ambiente de trabalho. Representa, portanto, esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho.<sup>67</sup>

Por sua vez, relata Fábio Freitas Minardi que a lista de profissionais propensos a desenvolver o Burnout é extensa e inclui médicos, fisioterapeutas, assistentes sociais, professores, controladores de tráfego aéreo e agentes penitenciários. Essa síndrome, não obstante, pode atingir qualquer pessoa, de qualquer profissão.<sup>68</sup>

Consoante ensina Maria José Giannella Cataldi, Burnout é uma síndrome caracterizada por três aspectos básicos:

a) a exaustão emocional, quando o profissional está diante de uma intensa carga emocional. O profissional sente-se esgotado, com pouca energia para fazer frente ao dia seguinte de trabalho e a impressão que ele tem é que não terá como recuperar (reabastecer) as suas energias. Os profissionais passam a ser pessoas pouco tolerantes, facilmente irritáveis, e as suas relações com o trabalho e com a vida ficam insatisfatórias e pessimistas; b) a despersonalização também está presente. É o desenvolvimento do distanciamento emocional que se exacerba. Manifesta-se através da frieza, insensibilidade e postura desumanizada. Nessa fase, o profissional perde a capacidade de identificação e empatia com as outras pessoas, passando a ver cada questão relacionada ao trabalho como um transtorno; c) a redução da realização pessoal e profissional fica extremamente comprometida. Pode-se entender que surgiu outro tipo de pessoa, diferente, bem mais fria e descuidada, podendo acarretar a queda da autoestima, que às vezes chega à depressão.<sup>69</sup>

Para José Afonso Dallegrave Neto, não resta dúvida, portanto, de que o assédio: “seja ele moral, organizacional ou sexual, constitui-se na principal causa da contração da síndrome de burnout, uma enfermidade que vem afetando milhares de

---

<sup>66</sup> CANDIDO, Tchilla Helena. Assédio moral: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>67</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

<sup>68</sup> MINARDI, Fábio Freitas. A síndrome de burnout e os limites do poder do empregador na sociedade pós-moderna. In: BARACAT, Eduardo Milléo (Coord.). Controle do empregado pelo empregador. Procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008.

<sup>69</sup> CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

trabalhadores anualmente em nosso país”.<sup>70</sup>

Segundo Tchilla Helena Candido:

O resultado de uma síndrome de burnout no trabalhador se caracteriza por agressividade, irritabilidade, desinteresse, desmotivação, angústia pela autodesvalorização e depressão. O trabalhador com essa síndrome perde a noção de sua rentabilidade profissional e tal como uma vítima de assédio moral tem uma série de sensações como dores generalizadas, fibromialgias, insônia, dores de cabeça, falta de ar, etc. Quando identificado quadro de Burnout é hora de reestruturar o ambiente de trabalho, remanejar as atividades a fim de prevenir o desgaste emocional e priorizar a saúde do trabalhador. Quando uma depressão se manifesta pela Síndrome de Burnout, a mesma não será por motivos relacionados à via pessoal do trabalhador, e, sim, a situações ligadas diretamente ao trabalho.<sup>71</sup>

Neste sentido, a Síndrome de *Burnout* não está vinculada ao trabalhador, e sim, ao local de trabalho. Em se tratando, então, de assédio moral organizacional, tratar-se-á de um problema do ambiente laboral que deve ser readequado para que se consiga reverter o quadro de *Burnout*, por meio proteção e da implementação de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

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

Anexo II.

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

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

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

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

Nesse sentido, já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, veja-se:

EMENTA: SÍNDROME DE BURNOUT. ESTRESSE PROFISSIONAL COM EXAUSTÃO EMOCIONAL. AVALIAÇÃO NEGATIVA DE SI MESMA. DEPRESSÃO. NEXO COM O TRABALHO. CABIMENTO DA

<sup>70</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

<sup>71</sup> CANDIDO, Tchilla Helena. Assédio moral: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

ESTABILIDADE DO ART. 118 DA LEI 8213/91. Verificado que a depressão causa incapacidade laborativa e foi impulsionada pelas condições adversas de trabalho, faz jus a trabalhadora à estabilidade provisória do art. 118 da Lei 8213/91. Mesmo que se considere uma tendência fisiológica da pessoa à depressão, nesta hipótese, há ao menos concausa, que está expressamente prevista no art. 21, I da Lei 8213/91, no art. 133, I do Decreto 2.172 de 05/03/97 e no art. 141, I, do Decreto 357 de 17/12/91. Ao invés de dispensar a empregada, cabe ao empregador encaminhá-la para tratamento médico, providenciar seu afastamento junto ao INSS e transferi-la para setor que exija menos pressão psicológica. Nesse sentido, decisão do C. TST: AIRR-1214/2003-010-01-40.0, Min. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. AFASTAMENTO. DESNECESSIDADE. A concessão do benefício de auxílio-doença previdenciário não constitui requisito para a estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8213/91, conforme já pacificado com a Súmula 378, II, do C. TST. Ademais, cabe ao empregador comunicar ao INSS a existência de doença profissional, nos termos dos artigos 20 e 22 da Lei 8213/91, não podendo beneficiar-se com a sua omissão (art. 129 do Código Civil). Verificada, em perícia judicial, a existência de moléstia profissional, que tenha nexos causal com o trabalho e cause a incapacidade laborativa, faz jus o trabalhador à estabilidade provisória em questão. (SÃO PAULO, 2010).

Nota-se, por meio da jurisprudência colacionada, que 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 e psíquica do trabalhador no ambiente de trabalho.

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.

Isso porque, segundo Aline Moreira da Costa e Victor Hugo de Almeida:

O principal objetivo da preservação do meio ambiente do trabalho equilibrado é pessoa do trabalhador, durante o período de sua vida em que participa ativamente do desenvolvimento econômico e social de seu país. É a garantia de sua higidez física e psíquica, além da proteção aos seus direitos trabalhistas como forma de promover o respeito à sua dignidade como pessoa humana.<sup>72</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, a dignidade da pessoa humana.

<sup>72</sup> COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 54.

Logo,

As afetações às medidas que promovem e/ou garantem o equilíbrio do meio ambiente laboral ou a promoção de atos que visem à redução ou limitação da proteção já garantida revestem-se de caráter claramente retrocessivo, na medida em que atingem o núcleo essencial do direito fundamental a um meio ambiente do trabalho saudável, promovendo a degradação da pessoa humana do trabalhador e impedindo a completa realização de uma vida digna.<sup>73</sup>

Sendo assim, estatui Ricardo José Engel, que o princípio da dignidade da pessoa humana “constitui o fundamento da humanização do trabalho, envolvendo o respeito à pessoa do trabalhador no ambiente de trabalho, com evidentes reflexos fora dele, sobretudo na vida familiar”<sup>74</sup>. Em razão disso:

O princípio da dignidade da pessoa humana constitui limite eminentemente ético, impondo ao empregador o dever de respeitar e considerar o empregado nas suas qualidades de pessoa humana, dotada de vontade, sentimentos, necessidades, objetivos, valores, entre outros atributos, e não como mercadoria ou mero elemento de produção.<sup>75</sup>

Em vista disso, a conscientização sobre o acidente de trabalho e seus malefícios, vem ganhando atenção das empresas e do Estado. A modernização do trabalho está associada a intensificação do trabalho, ao ritmo acelerado, a administração estressante e a alta exigência cognitiva e mental. Toda classe trabalhadora é suscetível a lesões e ao adoecimento por trabalho, e o local onde o trabalhador está inserido no processo produtivo, define o grau do agravamento (SCHMIDT, 2010, p.17).

Ademais, a síndrome de Burnout, é considerada acidente de trabalho, em concordância com a Lei nº 8.213/91, especificamente em seu artigo 20, onde traz um rol exemplificativo de doenças associadas ao trabalho e à profissão, veja-se:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

<sup>73</sup> COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 55.

<sup>74</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>75</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. [...]

O Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social, e a Portaria nº 1.399/99 do Ministério da Saúde, classificam a síndrome como doença ocupacional. O Conselho Federal de Medicina, ao editar a Resolução nº 1488/98, trouxe considerações para se estabelecer um nexo de causalidade entre as doenças associadas ao trabalho, onde além dos exames clínicos, o médico deve considerar a história clínica e ocupacional, o estudo do local e organização do trabalho, os dados de epidemias, a literatura atualizada, dentre outros fatores externos.

De acordo com Darlene Figueiredo Borges Coelho e Bárbara Moreira Ghisi:

O acidente de trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo. Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a atividade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID).<sup>76</sup>

Estabelecido o nexo de causalidade entre a síndrome de Burnout e a atividade exercida pelo trabalhador, nasce para o empregador o dever de reparar os danos, independentemente de culpa, por se tratar de responsabilidade civil objetiva conforme o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, *verbis*:

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.

Nesse aspecto, o empregado fará jus a indenização pelas despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, incluindo pensão correspondente à importância do trabalho, caso fique inabilitado ou tenha sua capacidade reduzida, conforme os artigos 949 e 950 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o

<sup>76</sup> Kênia Cristina de Oliveira; Jussara Mello Pedrosa. **A Síndrome De Burnout e a Responsabilidade Civil Do Empregador**. In: COELHO, Darlene Figueiredo Borges; GHISI, Bárbara Moreira: Acidente de Trabalho na Construção Civil em Rondônia. Disponível em: <<https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%AAnia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>>. Acesso em 15 de out. 2021.

ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Pode o ofendido exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez, além de outros prejuízos que prove ter sofrido, como por exemplo os de cunho moral, como é o julgado seguinte:

EMENTA: TRT-3-RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO 001148643201550301320011486- 43.2015.5.03.0132 DOENÇA OCUPACIONAL-SÍNDROME DE BURNOUT-INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional), o empregador responsabiliza-se pela indenização de cunho moral, nos termos dos arts. 186 13 e 927 do CCB e art. 5º, Incisos V e X da CRFB/88 (RO 0011486432015503013200114864320155030132. Órgão Julgador 4º turma, Relatora Denise Alves Horta).

Desse modo, o Burnout aparece como uma resposta ao estresse ocupacional, sendo derivada de um local de trabalho mal supervisionado, trazendo à tona a relevância de se trabalhar com a prevenção.

Neste contexto, considera-se a Síndrome de Burnout uma doença do trabalho, sendo que os casos de sua incidência deverão ser tratados de forma preventiva e repressiva igualmente a qualquer outra doença ocupacional que venha a denegrir o direito fundamental à saúde.<sup>77</sup>

Por conseguinte,

Um das formas usuais do Estado de garantir a saúde do trabalhador é a fiscalização dos ambientes laborais, de forma a evitar os excessos por parte dos empregadores. Esta se caracteriza como uma forma preventiva de atuação Estatal, realizada pelos diversos órgãos ligados ao Ministério do Trabalho. Outra forma de o Estado garantir a saúde no ambiente trabalhista é exercida por intermédio do Poder Judiciário, que julga as supostas ilegalidades a si trazidas pelo trabalhador, pelo Ministério Público do

<sup>77</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. 168.

Trabalho ou até mesmos pelos Sindicatos.<sup>78</sup>

Cabe registrar que se o empregador não seguir as normas de saúde, higiene e segurança estabelecidas em Lei, estará este a cometer ato ilícito, dando ensejo ao empregado, a busca pela reparação civil do dano experimentado, sem prejuízo de outras prestações, como alude o respectivo Tribunal:

RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL (BURNOUT). GERENTE BANCÁRIO. NEXO DE CAUSALIDADE CONFIRMADO. O conjunto fático probatório, especialmente a perícia médica produzida nos autos, aponta de maneira incontestável que a enfermidade psiquiátrica que acomete o 15 Reclamante (síndrome do esgotamento profissional) decorreu das atividades desempenhadas perante o Empregador, desvencilhando-se a contento do encargo processual de demonstrar o nexo causal. Apelo improvido, no aspecto. (Processo: ROT-00007478720175060251, Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, data de julgamento: 12/11/2019, 2º turma, data da assinatura: 12/11/2019).

---

<sup>78</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. 168.

### 3. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA POR ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

#### 3.1 O DEVER DO EMPREGADOR DE RESPEITAR A SAÚDE DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com Rúbia Zanotelli de Alvarenga, “proteção à saúde e, por consequência, a proteção às condições de trabalho, à higiene, à segurança, à medicina e ao bem-estar físico e mental do empregado constituem deveres do empregador oriundos do contrato de trabalho”.<sup>79</sup>

Entre as obrigações, portanto, assumidas pelo empregador por força do contrato de trabalho, figura a de respeitar a integridade física e psíquica do empregado na sua dignidade de pessoa humana. Seu objetivo é evitar a ocorrência de acidentes do trabalho, de doenças profissionais ou mesmo a ocorrência do assédio sexual, do assédio moral individual, coletivo (individual homogêneo, difuso e coletivo) e organizacional e de todas as situações capazes de gerar danos à saúde física e mental do empregado.<sup>80</sup>

O dever do empregador, e empresas em âmbito genérico, de respeitar a saúde do empregado no ambiente de trabalho, parte de disposição Constitucional, vez que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece e assegura expressamente aos trabalhadores, além de outros direitos que visem a melhoria da condição social, veja-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Em consoante, a norma constitucional, em seu artigo 225, ainda preceitua o seguinte:

---

<sup>79</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p. 270.

<sup>80</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p. 271.

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.

Note-se que “a decisão constitucional de inserir o meio ambiente do trabalho no conceito amplo de meio ambiente vivido reforça a tutela jurídica da saúde e do bem-estar do empregado, elevando o nível das atribuições e responsabilidades do empregador na área de saúde e segurança obreiras”.<sup>81</sup>

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seus artigos 154 a 223, versa sobre a segurança e a medicina do trabalho, inclusive trazendo deveres e obrigações tanto para empresas quanto para os empregados para a efetiva aplicação da Lei.

Deste modo enfatiza-se o disposto no artigo 157 da CLT, quando se refere aos deveres do empregador, devendo além de cumprir as normas previstas pela legislação, fiscalizar o devido cumprimento destas, quais sejam:

Art. 157. Cabe às empresas:

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

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 medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV- facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

É preciso destacar que a Lei nº 8.213 de 1991, ao discorrer sobre a Previdência Social, no teor do artigo 118, dispõe sobre a estabilidade em caso de acidente do trabalho, sendo aplicada à incidência da Síndrome de Burnout:

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

Nessa linha, já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, veja-se:

---

<sup>81</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p. 274.

SÍNDROME DE BURNOUT. ESTRESSE PROFISSIONAL COM EXAUSTÃO EMOCIONAL. AVALIAÇÃO NEGATIVA DE SI MESMA. DEPRESSÃO. NEXO COM O TRABALHO. CABIMENTO DA ESTABILIDADE DO ART. 118 DA LEI 8213/91. Verificado que a depressão causa incapacidade laborativa e foi impulsionada pelas condições adversas de trabalho, faz jus a trabalhadora à estabilidade provisória do art. 118 da Lei 8213/91. Mesmo que se considere uma tendência fisiológica da pessoa à depressão, nesta hipótese, há ao menos concausa, que está expressamente prevista no art. 21, I da Lei 8213/91, no art. 133, I do Decreto 2.172 de 05/03/97 e no art. 141, I, do Decreto 357 de 17/12/91. Ao invés de dispensar a empregada, cabe ao empregador encaminhá-la para tratamento médico, providenciar seu afastamento junto ao INSS e transferi-la para setor que exija menos pressão psicológica. Nesse sentido, a decisão do C. TST: AIRR-1214/2003-010-01-40.0, Min. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. AFASTAMENTO. DESNECESSIDADE. A concessão do benefício de auxílio-doença previdenciário não constitui requisito para a estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8213/91, conforme já pacificado com a Súmula 378, II, do C. TST. Ademais, cabe ao empregador comunicar ao INSS a existência de doença profissional, nos termos dos artigos 20 e 22 da Lei 8213/91, não podendo beneficiar-se com a sua omissão (art. 129 do Código Civil). Verificada, em perícia judicial, a existência de moléstia profissional, que tenha nexos causal com o trabalho e cause a incapacidade laborativa, faz jus o trabalhador à estabilidade provisória em questão.<sup>82</sup>

Assim, tendo em vista as dificuldades pelas quais o trabalhador é submetido, como por exemplo, a ausência de um espaço tranquilo para o desempenho das atividades profissionais, o empregador precisa ter o cuidado e atuar diligentemente na fiscalização do trabalho dos seus empregados a fim de propiciar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, não submetendo seus empregados a uma atmosfera tóxica.

Nesse sentido, defende Rúbia Zanotelli Alvarenga: “cabe às empresas concentrarem maior atenção nos ambientes onde são executados os trabalhos, de forma a buscar melhor adequação às novas tendências mundiais de desenvolvimento e de qualidade de vida”.<sup>83</sup>

Portanto,

é dever do empregador respeitar a dignidade humana do trabalhador, por via da preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. O trabalho a ser executado pelo trabalhador deve ser digno em todos os sentidos, ou melhor, não só no plano material, mas também no aspecto imaterial, de modo a assegurar-lhe um meio ambiente do trabalho sempre

<sup>82</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 181800-53.2008.5.02.0501, proferido pela 15ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil. Relator Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data Publicação 20/15/2015. Acesso em 22 out. 2021.

<sup>83</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Assédio moral organizacional**, *Revista Paradigma*. Disponível em <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/94>. Acesso em 22 de out. 2021.

sadio e equilibrado.<sup>84</sup>

Caso o empregador falhe no cumprimento de suas obrigações, o empregador pode ser autuado pela fiscalização do trabalho e o empregado poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob a alegação de ato faltoso por parte do empregador, como disposto no art. 483, “c” e “d” da CLT, que segue transcrito:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Assim, incube ao empregador preservar a saúde e a dignidade do trabalhador, de modo a afastar, reduzir ou neutralizar qualquer lesão que possa colocar em risco a sua integridade física e psíquica.

### 3.2 A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO NO TRABALHO

Como vem sendo tratado na presente pesquisa, a prática do assédio moral organizacional acarreta danos à saúde física e mental dos empregados.

No caso das empresas, como aponta Caroline Rafaela De Oliveira Pinto,

[...] embora, com o tempo, possa haver queda da produtividade devido a doenças e afastamentos, estas continuam insistindo neste modelo de gestão por conta da rotatividade de mão de obra, que compensa os gastos decorrentes da rescisão de contratos de trabalho, criando-se, assim, um ciclo vicioso para aferição de vantagens unilaterais.

Tendo isso em vista, conforme a autora, “a prevenção e o combate a esta conduta devem ser prioridades dos órgãos trabalhistas, devendo sua atuação ser amplamente divulgada para que os trabalhadores saibam a quem recorrer,

---

<sup>84</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício.** São Paulo: LTr, 2013, p. 276.

defendendo-se de violações a seus direitos fundamentais”.<sup>85</sup>

Como observa Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

O princípio da prevenção, aplicável aos ambientes em geral, representa regra inafastável na proteção ambiental e surge para evitar, prevenir e coibir possíveis danos ao meio ambiente, estabelecendo obrigação de indenizar e de restaurar o próprio, inibindo danos a este. Sua atenção está voltada para momento anterior ao da consumação do dano.<sup>86</sup>

Dessa maneira, a resposta do ordenamento jurídico para este quadro provém de diversos meios, com vistas a garantir que existam variados mecanismos capazes de prevenir e reparar os danos que cheguem a ser causados.

Para tanto,

no que se refere à prevenção no meio ambiente do trabalho, põe-se como meta fundamental a consciência em se preservar a todo o custo o material humano, proporcionando aos trabalhadores os meios e os equipamentos, além, é claro, da preparação suficiente para libertá-los das contingências desfavoráveis no ato de execução do labor. A prevenção dos acidentes profissionais, nesse sistema, aprioristicamente, integra o conjunto de métodos e de conjuntos destinados a evita-los – princípio e fim da segurança do trabalho. De sorte, devem ser tomadas determinadas medidas, como adaptação dos equipamentos e do maquinário em geral à capacidade física das pessoas, diminuição da exposição aos ruídos, à poluição, aos agentes insalubres e perigosos em geral, etc.<sup>87</sup>

Nesse aspecto, cabe ao empregador, portanto, propiciar ao empregado sempre melhores condições de trabalho, por meio da adoção de medidas preventivas adequadas no local de trabalho, onde haja segurança, qualidade no ambiente e respeito à sua saúde física e mental e à sua dignidade.

Inicialmente, partindo da Constituição Federal de 1988, no art. 8º, inciso III, nota-se a figura do sindicato:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (...)

<sup>85</sup> PINTO, Caroline Rafaela De Oliveira Pinto. **Assédio Moral Organizacional e Política de Metas: Uma Análise Sobre o Abuso do Poder Empregatício em Modelos de Gestão Empresarial e suas Repercussões**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25824/1/CAROLINE%20RAFAELA%20DE%20OLIVEIRA%20PINTO.pdf>>. Acesso em 23 out. 2021

<sup>86</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p. 278.

<sup>87</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p. 279.

Neste sentido, assinala Sandra Lia Simón,

Os sindicatos podem atuar na fiscalização dos métodos de controle adotados pelos empregadores; podem auxiliá-los na utilização de tais métodos, por exemplo, acompanhando as revistas, sugerindo locais para a instalação de equipamentos audiovisuais, levando ao empregador denúncias sobre situações relacionadas com assédio sexual, viabilizando o acesso aos dados pessoais dos trabalhadores. A participação do sindicato demonstrará uma “democratização” do ambiente de trabalho, possibilitando maior participação dos trabalhadores, e poderá ser acertada através de negociação coletiva.<sup>88</sup>

Estes atuam na defesa dos interesses dos trabalhadores vítimas do assédio moral, além de poderem realizar denúncias frente ao Ministério Público do Trabalho, a fim de que os fatos sejam investigados, também tem o condão de buscar a inserção, em acordos coletivos celebrados com as empresas, de cláusulas que tratam do assédio moral e sua regulamentação.

Consoante ensina Adriana Campos de Souza Freire Pimenta:

É papel do sindicato exigir judicialmente do empregador, principalmente através das ações em que atua como substituto processual, conduta que propicie a real fruição dos direitos conquistados e consagrados na Norma Fundamental e na legislação infraconstitucional trabalhista.<sup>89</sup>

Sendo assim, a mesma autora dispõe que:

O sindicato pode pleitear melhores condições de trabalho sem que os empregados percam seus postos de trabalho, fazendo valer os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego, presentes no art. 7º da Constituição Federal de 1988, notadamente em seu inciso I.<sup>90</sup>

Quanto a isso, destaca Caroline Rafaela De Oliveira Pinto:

tratando-se do assédio moral organizacional, praticado pela imposição de metas excessivas, diz que tem como fator central a humilhação, a perseguição e o rebaixamento dos trabalhadores com o intuito de aumentar a produtividade e a eficiência empresarial, a anulabilidade dos resultados oriundos da espúria prática parece ser interessante medida de combate, posto que afeta diretamente os interesses dos empregadores.<sup>91</sup>

<sup>88</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000

<sup>89</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Substituição processual sindical**. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>90</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Substituição processual sindical**. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>91</sup> PINTO, Caroline Rafaela De Oliveira Pinto. **Assédio Moral Organizacional e Política de Metas: Uma Análise Sobre o Abuso do Poder Empregatício em Modelos de Gestão Empresarial e suas Repercussões**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25824/1/CAROLINE%20RAFAELA%20DE%20OLIVEIRA%20PINTO.pdf>>. Acesso em 23 out. 2021

No tocante à atuação das empresas na prevenção e combate ao assédio moral, insta salientar que o Brasil é signatário da Convenção n. 155 da OIT, a qual, segundo a interpretação de Francisco das Chagas Lima Filho, estabelece que a empresa deve:

Garantir ambiente de trabalho saudável e seguro ao trabalhador, atribuindo ao Estado a incumbência de implementar políticas públicas preventivas contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.<sup>92</sup>

Nesse contexto, Margarida Barreto expõe que,

A atuação do gestor empresarial deve ser perpassada não somente por uma atitude omissiva, no sentido de não praticar ações caracterizadoras do assédio moral, mas também por um agir, intervindo quando identificados conflitos. Tal conduta requer, para tanto, verdadeira repaginação do modelo de gestão pautado no medo e na coerção, que cria cenário propício para a manifestação do assédio moral.<sup>93</sup>

Demais medidas internas como a criação de ouvidorias, regulamentos, realização de palestras e treinamentos, com vistas a esclarecer o que é o assédio moral organizacional e porque ele deve ser tão repellido, favorecem a criação de melhores condições de trabalho e um ambiente pautado por transparência e confiança, onde todos se sintam felizes e motivados por ali estarem.

No que tange à estipulação de metas que vão além das capacidades dos trabalhadores com o intuito de alavancar a produção empresarial, e que, como já visto, desembocam no assédio moral organizacional, a atuação das empresas deve ser no sentido de revisão do seu planejamento administrativo.

O motivo para a alegação anterior advém de que, se para que haja a prosperidade econômica de uns, é preciso que outros sofram, tendo aviltadas suas garantias constitucionais, resta claro que cabe aos administradores reverem seus programas ou até mesmo desenvolverem estratégias novas, que, ao contrário, verdadeiramente motivem seus funcionários.

Por último, mas não menos importante, é preciso destacar sobre a atuação do

---

<sup>92</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 142

<sup>93</sup> BARRETO, Margarida. **Assédio moral: trabalho, doenças e morte**. In: LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria. Seminário Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 23-24.

Ministério Público, esse que é órgão do Ministério Público da União. Trata-se de instituição permanente, independente, que tem como missão promover a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses individuais indisponíveis, conforme se depreende do artigo 127 da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Conforme ensina Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Thereza Cristina Gosdal, destaca-se o fato de que o Ministério Público pauta sua atuação na proteção do interesse público primário, ou seja, aquele ligado ao bem geral da sociedade como um todo, da coletividade.

Inegável aferir, assim, que o assédio moral organizacional oriundo da imposição de metas que extrapolam os limites do poder diretivo do empregador é dano trabalhista que transcende interesses meramente individuais dos trabalhadores, o que evoca a atuação do parquet com vistas a apurar e tomar as medidas cabíveis para pôr fim a tal infração.

O fato de não haver um trabalhador específico que seja vítima das condutas assediadoras, tendo em vista o teor difuso das agressões, é ainda aspecto que se alinha ao caráter investigativo da instituição. Isso porque, sendo o caso de episódio isolado de assédio moral em uma empresa, que atinja apenas um empregado, caberá a este buscar a devida reparação por meio de ação individual, junto à Justiça do Trabalho, não sendo hipótese de atuação do Ministério Público do Trabalho.

De acordo com Reginald Felker,

Sendo legítima a sua atuação no caso, o MPT adota, para tanto, procedimentos judiciais, como a promoção da Ação Civil Pública, ou extrajudiciais (administrativos), como a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta junto à empresa infratora.

A Lei Complementar nº 75/93, art.84, II, prescreve como atribuição do Ministério Público do Trabalho:

Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: (...)

II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; (...)

Cabe registrar, por último, a importância da Ação Civil Pública como relevante instrumento no combate ao assédio moral organizacional decorrente da imposição exagerada da política de metas.

### 3.3 SAÚDE NO TRABALHO E A PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

A dignidade da pessoa humana é tratada pela Constituição Federal de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, cujo o teor do art. 1º, III, segue:

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; (...)

Para Mauro Schiavi, “a dignidade é mais que um fundamento e também tem dimensão mais reluzente que um princípio, pois é inata à própria condição humana”.

94

Este mesmo autor ainda dispõe:

A proteção da dignidade da pessoa humana envolve todos os aspectos da pessoa, seja no seu aspecto exterior - papéis que representa na sociedade e, como função profissional, imagem, etc. - como na sua individualidade, privacidade, intimidade (art. 5º, V e X, da CF), assim como o fato de pertencer ao gênero humano, seu aspecto físico, sua etnia, bem como a proteção do meio ambiente.<sup>95</sup>

Acerca disso, Arion Sayão Romita escreve com exatidão:

A dignidade da pessoa humana é o fundamento dos direitos humanos. Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, à dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos

---

<sup>94</sup> SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>95</sup> SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011.

direitos fundamentais forem observados e realizados.<sup>96</sup>

Assim sendo, ao empregador, cabe a obrigação de prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução dos serviços de forma harmoniosa, respeitando, sempre, a integridade física, psíquica, moral e intelectual do trabalhador. Esta constitui a razão de destaque quando se trata da valorização do trabalho e da preservação da dignidade do trabalhador, visto que são eles que revelam os atributos inerentes e indissociáveis da pessoa humana.

Como bem expressa Elimar Szaniawski:

A dignidade da pessoa humana nasce juntamente com o indivíduo, trata-se, outrossim, do primeiro e do mais importante fundamento de todo o sistema constitucional brasileiro, o primeiro fundamento e o último arcabouço da guarita dos direitos individuais. O princípio da dignidade da pessoa humana constitui-se em um verdadeiro supraprincípio, a chave de leitura e da interpretação dos demais princípios fundamentais e de todos os direitos e garantias fundamentais expressos na Constituição.<sup>97</sup>

A existência digna, desse modo, deve ser assegurada a todos os indivíduos, pura e simplesmente pelo fato de terem nascido como seres humanos.

Segundo Ricardo Maurício Freire Soares, o sentido da dignidade da pessoa humana está atrelado a elementos como: “a) a preservação da igualdade; b) o impedimento à degradação e coisificação da pessoa; e c) a garantia de um patamar material para a subsistência do ser humano.”<sup>98</sup>

A vida coberta pela dignidade, assim, é aquela onde se repele qualquer expressão de intolerância, exclusão, violência, discriminação e cerceamento das liberdades para agir, pensar e criar dos seres humanos.

Assim, especificamente quanto à saúde, Margarida Barreto esclarece o seguinte:

esta não deve ser entendida apenas como o oposto da doença, mas uma atitude positiva para com a vida e o trabalho. Considerando que o trabalho ocupa grande espaço na vida dos indivíduos, aspectos como o ritmo acelerado de produção, as metas abusivas e a falta de diálogo refletem diretamente no bem-estar dos empregados.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009

<sup>97</sup> SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

<sup>98</sup> SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Elementos de Teoria Geral do Direito**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 258.

<sup>99</sup> BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. *Violência, Saúde e Trabalho: A Intolerância e o Assédio Moral nas Relações Laborais*. Disponível em: Acesso em 28 nov.2017, p.155.

Os danos à saúde das vítimas, não apenas propiciam a já mencionada Síndrome de Burnout, mas também incluem, conforme Márcia Novais Guedes, a “quadros de bulimia, falta de ar, artrite, gagueira, tendinite, úlcera, dores musculares e na coluna, tremores, ânsia de vômito, LER, ataques de pânico e enfraquecimento do sistema imunológico, o que propicia viroses e infecções”.<sup>100</sup>

O resultado disso é o aumento no número de aposentadorias precoces e afastamentos por motivo de saúde, o que onera o sistema previdenciário.

Deste modo, assevera Juliana Machado Massi,

da análise da violação aos direitos fundamentais dos empregados vítimas do assédio moral organizacional, depreende-se pela necessidade de adequação das empresas a esses valores constitucionais, vez que as relações de trabalho são marcadas por uma desigualdade inerente às mesmas, o que abre o campo para irregularidades e; acima de tudo, pelo fato de os sujeitos de direito afetados nessa relação serem cidadãos dotados de sentimentos e dignidade.<sup>101</sup>

A ordem jurídica, desse modo, conforme dispõe por Ingo Wolfgang Sarlet, “deve ser articulada com medidas capazes de impedir e precaver agressões de terceiros atentatórias à dignidade humana, além de promover circunstâncias capazes de assegurar reparações que minimizem os efeitos dos danos causados”.<sup>102</sup>

### 3.4 TUTELA JURISDICIONAL PREVENTIVA DO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO: A APLICABILIDADE DA TUTELA INIBITÓRIA

O fundamento da tutela inibitória reside no caput do art. 84, do Código de Defesa do Consumidor:

Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o Juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

<sup>100</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p.113.

<sup>101</sup> MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. **A Aplicação dos Direitos Fundamentais da Personalidade no Ambiente de Trabalho: A Necessidade de Respeito Mútuo em prol da Máxima de Justiça e da Dignidade Humana dentro da Relação de Emprego**. Disponível em: Acesso em: 30 nov.2017, p.13.

<sup>102</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 132-133

Conforme ensina Rúbia Zanotelli de Alvarenga,

a primeira forma de proteção aos direitos da personalidade do empregado, a preventiva, materializa-se na chamada tutela inibitória (individual ou coletiva). Poderá haver tutela inibitória antecipada em ação civil pública para que a empresa se abstenha da prática de determinado ato. É o caso, por exemplo, do sindicato que ajuíza uma ação civil pública, determinando a retirada de aparelhos audiovisuais em lugares indevidos ou a cessação de escutas telefônicas em atividades não ligadas à segurança da empresa.<sup>103</sup>

Esta mesma autora discorrendo sobre a tutela inibitória, pontua que:

além de fazer cessar o atentado atual e contínuo, removendo os efeitos danosos que são produzidos e que se prolongam no tempo, possui natureza preventiva contra a possível prática de novos atentados pelo mesmo autor. Nela, não se espera a ocorrência do dano ou da lesão. Basta o perigo do dano ou da lesão, de difícil reparação ou não, ou a simples configuração do ato como contrário ao direito.<sup>104</sup>

Segundo ensina Paulo Ricardo Pozzolo, a tutela inibitória, “é aquela que visa à prevenção da prática da repetição ou da continuação de uma conduta antijurídica, ilícita ou danosa, positiva ou negativa, contratual ou extracontratual”.

A tutela inibitória é propiciada pelo art. 461, do Código de Processo Civil, da seguinte forma:

Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. [...]

§ 4º. O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito.

Assim, diante de qualquer ameaça de lesão a esses direitos, é possível que o Sindicato ou o Ministério Público do Trabalho tomem medidas para impedir que se concretize uma futura lesão aos trabalhadores.

A sua finalidade é evitar que se concretize a ameaça ou mesmo para que cesse a lesão aos direitos da personalidade do trabalhador, evitando que se prolongue no tempo até a concessão da tutela definitiva.

A tutela inibitória, portanto, volta-se para o futuro, com a finalidade de impedir a

<sup>103</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da Personalidade do Trabalhador de Poder Empregatício**. Disponível em: <<http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/DireitoAlvarengaRZa1.pdf>>. Acesso em 23 de out.2021.

<sup>104</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da Personalidade do Trabalhador de Poder Empregatício**. Disponível em: <<http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/DireitoAlvarengaRZa1.pdf>>. Acesso em 23 de out.2021.

prática de um ato lesivo aos direitos da personalidade do trabalhador, seja ele oriundo da fase pré-contratual, de cumprimento do contrato de trabalho ou pós-contratual.

### 3.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO

Conforme visto, o assédio moral organizacional, gera diversas consequências, preferencialmente direcionado para os trabalhadores, esses vítimas das condutas abusivas, podendo-se falar, assim, na ocorrência de dano moral, sendo devida a sua reparação indenizatória.

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988, no bojo do art. 5º, inciso X, traz expressamente a responsabilização do empregador na hipótese de prejuízos causado aos trabalhadores, que nesse contexto são vítimas, veja-se:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Nessa linha, no Código Civil de 2002, vale destacar os artigos 186, 187, 927 e 932, III, os quais seguem transcritos:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

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

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;

Segundo os autores Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzkowski e Renato da Costa Lino de Barros:

em caso de as condutas assediadoras terem sido praticadas por preposto,

como um gerente, caberá ao empregador/empresa arcar com a reparação civil, vez que cabe a ele supervisionar seu negócio, além de propiciar e manter adequado ambiente para o trabalho, podendo-se falar em posterior direito de regresso, vide o art. 934 do CC.

A título de complemento, o art. 934 do Código Civil 2002, dispõe:

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.

A redação da Súmula 341 do Superior Tribunal Federal, também caminha nesse sentido, ao afirmar que,

É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Ademais, a redação do art. 933 do Código Civil de 2002, explicita claramente que,

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Assim, segundo Pedro Paulo Teixeira Manus, “a responsabilidade do empregador no caso é objetiva, pois independe da culpa do empregador para a sua responsabilização. É evidente, portanto, em tais casos a obrigação da empresa de arcar com a indenização a que fizer jus o empregado ofendido”.<sup>105</sup>

Portanto, ainda conforme Pedro Paulo Teixeira Manus:

Atualmente, nenhum de nós tem dúvida quanto à coexistência do dano material e do dano imaterial, assim concebido este último como o prejuízo causado por alguma pessoa a outra (física ou jurídica), mas que atinge o patrimônio não material do ofendido, ou seja, sua intimidade, sua vida privada, sua honra ou sua imagem.<sup>106</sup>

É digno de atenção o fato da dispensa da prova em concreto para que sejam estabelecidas as indenizações. Essa desobrigação da prova é chamada pela doutrina de Teoria do danum in re ipsa, essa que Alkemim explica, “para a qual o dano se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do

<sup>105</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Reflexões Trabalhistas: O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador**. Disponível em: <<https://www.conjurcom.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>>. Acesso em 23 de out. 2021.

<sup>106</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Reflexões Trabalhistas: O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador**. Disponível em: <<https://www.conjurcom.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>>. Acesso em 23 de out. 2021.

prejuízo moral in concreto, pois ferir os direitos da personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação.<sup>107</sup>

Caroline Rafaela De Oliveira Pinto denota de forma simples e clara, que,

o modo como cada ser humano se sente intimamente frente às ofensas desferidas a ele é único, subjetivo e impossível de ser mensurado em termos de sofrimento e dor. A mácula a sua dignidade, entretanto, é um fato, que evoca reparação indenizatória, independente da exteriorização de quadro de depressão, angústia ou aflição.<sup>108</sup>

O Enunciado nº 445 da V Jornada de Direito Civil, diz que,

O dano moral indenizável não pressupõe necessariamente a verificação de sentimentos humanos desagradáveis como dor e sofrimento.

Por todo o exposto, não restam dúvidas, portanto, que a prática do assédio moral, por si só, enseja indenização por dano moral. Por conseguinte, sendo o caso de assédio moral interpessoal, ou seja, aquele direcionado a um trabalhador específico, com vistas a excluí-lo do ambiente laboral, cabível a reparação individual pelo dano sofrido.

Outrora, tratando-se de assédio moral organizacional, estratégia de gestão que visa aumentar a produtividade empresarial através de meios tirânicos, como o uso desarrazoado da política de metas, todo o corpo de funcionários da empresa é atingido, indistintamente.

Nesse caso, fala-se no dano moral coletivo, pois, conforme Caroline Rafaela De Oliveira Pinto afirma,

à vista do quanto exposto, que o caráter coletivo do dano moral é instrumento muito mais efetivo para fazer sanar o assédio moral generalizado nas empresas do que seriam as indenizações a nível individual. Mais robustas em termos financeiros, essas condenações visam coibir a reincidência das condutas ilícitas e ainda influenciar a revisão das ideologias mercadológicas adotadas, bem como seus reflexos nas condições de trabalho.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 2ª ed., 1ª reimp. Curitiba: Juruá, 2009, p. 113.

<sup>108</sup> PINTO, Caroline Rafaela De Oliveira Pinto. **Assédio Moral Organizacional e Política de Metas: Uma Análise Sobre o Abuso do Poder Empregatício em Modelos de Gestão Empresarial e suas Repercussões**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25824/1/CAROLINE%20RAFAELA%20DE%20OLIVEIRA%20PINTO.pdf>>. Acesso em 23 out. 2021.

<sup>109</sup> PINTO, Caroline Rafaela De Oliveira Pinto. **Assédio Moral Organizacional e Política de Metas: Uma Análise Sobre o Abuso do Poder Empregatício em Modelos de Gestão Empresarial e suas Repercussões**. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25824/1/CAROLINE%20RAFAELA%20DE%20OLIVEIRA%20PINTO.pdf>>. Acesso em 23 out. 2021.

## CONCLUSÃO

O desenvolvimento da presente pesquisa possibilitou entender que assédio moral organizacional consiste em práticas abusivas reiteradas do empregador, em um contexto de ambiente empresarial, atingindo a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, podendo essa prática assediadora ter direcionamento individual ou de alcance coletivo.

O assédio moral organizacional é utilizado dessa forma como instrumento de gestão e controle dos empregados, haja vista pelas práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração, potencialmente, causam danos à saúde física e mental dos empregados, isso pelo fato de estarem submetidos a um ambiente competitivo, forçando-os a buscarem satisfazer as metas estipuladas com ímpeto competitivo.

Portanto, mediante tantas cobranças, imposições de metas, usando o argumento da produção e processo da empresa, somado ao controle de ações dos empregados, prolongamentos de horários, atentados contra a dignidade, por intermédio de frases ofensivas, zombarias, chacotas, insinuações desqualificativas ou críticas injuriosas, todos esses elementos corroboram para o comprometimento da saúde dos empregados, que passam a perder o interesse, a produtividade, passando a agir indiferentes ao meio de trabalho, com comportamento de isolamento, apresentando sobrecarga de estresse, com fadiga psíquica e diversas doenças de cunho emocional, como a Síndrome do Bournout, associada ao esgotamento físico e mental crônico.

Embora, 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. Assim, importante se faz a atuação dos sindicatos e Ministério Público do Trabalho como agentes de prevenção as práticas assediadoras, garantido, portanto, a dignidade do trabalhador e seus direitos fundamentais.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. 2ª ed., 1ª reimp. Curitiba: Juruá, 2009, p. 113.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direitos da Personalidade do Trabalhador de Poder Empregatício. Disponível em: < <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/DireitoAlvarengaRZa1.pdf> > .Acesso em 23 de out.2021.

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. 168.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. In: ENGEL, Ricardo José. O jus variandi no contrato individual de trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea. In: Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 46.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, Saúde e Trabalho: A Intolerância e o Assédio Moral nas Relações Laborais. Disponível em: Acesso em 28 nov.2017, p.155.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 181800-53.2008.5.02.0501, proferido pela 15ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil. Relator Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data Publicação 20/15/2015. Acesso em 22 out. 2021.

CALCINI, Ricardo; DE MORAES Leandro Bocchi. O meio ambiente do trabalho e a síndrome do esgotamento profissional. In: Meio ambiente de trabalho em tempos de pandemia / organizadores Guilherme Guimarães Feliciano, Raimundo Simão de Melo. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2021.

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

CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 3. FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. São Paulo: LTr, 2017, p. 55.

EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas - Estratégia Empresarial De Busca Agressiva Por Resultados: Incentivo Ou Constrangimento? São Paulo: LTR, 2009, pg. 13.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOS SANTOS ,Renata Alano; FORTES, Valter Marcos Monteiro; GANZER, Paula Patricia; CHAIS,Cassiane; RADAELLI, Adrieli Alves Pereira; FRÓES D'AVILA, Alfonso Augusto; OLEA, Pelayo Munhoz; DORION, Eric Charles Henri, Assédio Moral e o Papel da Gestão de Pessoas: Um Estudo de Caso em Uma Empresa de Serviços, In: FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho, São Paulo, 2008.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: Ltr, 2009, p. 38.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p.113.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 224 p. Título original: Le harcèlement moral.

Kênia Cristina de Oliveira; Jussara Mello Pedrosa. A Síndrome De Burnout e a Responsabilidade Civil Do Empregador. In: COELHO, Darlene Figueiredo Borges; GHISI, Bárbara Moreira: Acidente de Trabalho na Construção Civil em Rondônia. Disponível em:<<https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1280/1/TCC%20K%C3%A9nia%20Cristina%20de%20Oliveira.pdf>>. Acesso em 15 de out. 2021.

GUILLARDI, Cátia Roberta; PRECOMA, Drielle Cristina; SILVA, Étheni Rios Da. Eustresse, Distresse E Burnout: Um estudo do estresse no ambiente de trabalho. In: The stress of the life. SELYE, Hans. New York: McGrawHill, 1965.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2009

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Reflexões Trabalhistas: O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. Disponível em:<<https://www.conjurcom.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>>. Acesso em 23 de out. 2021.

MINARDI, Fábio Freitas. A síndrome de burnout e os limites do poder do empregador na sociedade pós-moderna. In: BARACAT, Eduardo Milléo (Coord.). Controle do emprego pelo empregador. Procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020, p. 98.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Burnout quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Casapsi, 2014.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. Substituição processual sindical..São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, Caroline Rafaela De Oliveira Pinto. Assédio Moral Organizacional e Política de Metas: Uma Análise Sobre o Abuso do Poder Empregatício em Modelos de Gestão Empresarial e suas Repercussões. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25824/1/CAROLINE%20RAFAELA%20DE%20OLIVEIRA%20PINTO.pdf>>. Acesso em 23 out. 2021.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Reflexões Trabalhistas: O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. Disponível em: <<https://www.conjurcom.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>>. Acesso em 23 de out. 2021.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. A Aplicação dos Direitos Fundamentais da Personalidade no Ambiente de Trabalho: A Necessidade de Respeito Mútuo em prol da Máxima de Justiça e da Dignidade Humana dentro da Relação de Emprego. Disponível em: Acesso em: 30 nov.2017, p.13.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 132-133

SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2011.

SÉPE, Ana Carla Horst Sépe. Estresse X Trabalho: Qualidade de vida nas organizações. In: ALBRECHT, Karl. O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você. 2.ed. Rio de Janeiro: J. Z. E., 1990.

SIMÓN, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTr, 2000

SOARES, Ricardo Maurício Freire. Elementos de Teoria Geral do Direito. São

Paulo: Saraiva, 2013, p. 258.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio Moral/ Organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SZANIAWSKI, Elimar. Direitos de personalidade e sua tutela. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.