



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:
SUA RELAÇÃO COM OS DISTÚRBIOS MENTAIS**

ORIENTANDO: MATEUS RODRIGUES GUIMARÃES
ORIENTADOR: PROF. DR. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA
2020



MATEUS RODRIGUES GUIMARÃES

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:
SUA RELAÇÃO COM OS DISTÚRBIOS MENTAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador: Dr. Germano Campos Silva.

GOIÂNIA

2020

MATEUS RODRIGUES GUIMARÃES

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:
SUA RELAÇÃO COM OS DISTÚRBIOS MENTAIS**

Data da Defesa: 20 de novembro de 2020

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Germano Campos Silva Nota

Examinador Convidado: Prof. Dr. Luiz Carlos De Padua Bailao Nota

SUMÁRIO

RESUMO.....	05
INTRODUÇÃO.....	05
I – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	06
1.1 CONCEITO.....	06
1.2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO.....	10
II – ESPÉCIES.....	14
2.1 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL.....	14
2.2 ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO.....	17
2.2.1 EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO.....	17
III – DISTÚRBIOS MENTAIS.....	21
3.1 SIGNIFICADO.....	21
3.2 RELAÇÃO COM O ASSÉDIO MORAL.....	23
3.3 DO ASSÉDIO MORAL E A DOENÇA OCUPACIONAL.....	26
CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS.....	31

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SUA RELAÇÃO COM OS DISTÚRBIOS MENTAIS

MATEUS RODRIGUES GUIMARÃES

RESUMO

O presente trabalho buscou, inicialmente, conceituar e caracterizar o assédio moral, diferenciar o assédio sexual do moral e explicar o assédio discriminatório. O principal objetivo do tema foi estabelecer o nexos causal entre o assédio moral e os distúrbios mentais, apontando a importância da saúde mental do trabalhador e as consequências psicológicas do ambiente de trabalho hostil. Por fim, foi feita uma abordagem acerca dos aspectos previdenciários, procurando equiparar esse assédio com o acidente de trabalho, para assim, o empregado receber ajuda financeira do INSS.

Palavras-chave: assédio moral; distúrbios mentais.

INTRODUÇÃO

No Brasil, ainda não existe lei federal específica que trate sobre o assédio moral no Direito do Trabalho. Há um projeto de Lei n. 4.742/2001, somente aprovado na Câmara dos Deputados, que pretende tipificar esse assédio como crime. Sendo assim, o empregado que for assediado moralmente, seja pelo empregador ou colegas, poderá resguardar seus direitos ingressando com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, pleiteando o dano extrapatrimonial, com base nos arts. 186 e 927, do Código Civil. Entretanto, este também optará por uma ação pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, da CLT, que caracteriza a falta grave ou justa causa do empregador.

O assédio moral prejudica a personalidade, a dignidade da pessoa humana e a integridade física ou psíquica do trabalhador. Algumas situações consideradas como esse assédio, são: colocar apelidos depreciativos, isolá-lo de qualquer contato pessoal e fixar objetivos impossíveis de serem atingidos. Para a sua caracterização, é necessário que ocorra a reiteração dos atos violentos e que eles se prolonguem no tempo.

A diferença entre o assédio moral e assédio sexual, é que o moral objetiva ofender moralmente e psiquicamente a vítima e o sexual busca obter uma vantagem libidinosa da parte assediada, mediante chantagem ou sedução. O assédio discriminatório atinge a integridade moral do trabalhador, ou seja, a honra subjetiva, e pode tanto ser: racial, por orientação sexual e por idade.

O presente trabalho tem como principal objetivo relacionar o assédio moral com os distúrbios mentais. O nexo causal existente entre os dois advém da comprovação de que o empregado desenvolveu alguma doença mental em razão das constantes humilhações e agressões psicológicas sofridas no ambiente de labor.

A metodologia a ser utilizada na elaboração da pesquisa envolverá o método dedutivo. Ao apresentar o conceito de assédio moral e expor as doenças mentais que estão presentes no mundo do trabalho, será possível demonstrar qual é relação entre os dois pontos e quais são os efeitos que a agressão psicológica pode causar na vida do trabalhador. O método compor-se-á de referências bibliográficas, jurisprudências e legislações, que ajudarão a desenvolver o tema e a concluir com os objetivos expostos.

I – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

1.1 CONCEITO

A denominação “assédio moral” é utilizada de diversas formas pelo mundo. Na Alemanha, na Itália e nos países escandinavos é usada a palavra *mobbing*, que tem o sentido de molestar, maltratar, pressionar, perseguir, isolar psicologicamente. *To mob*, em inglês, quer dizer cercar, assediar, agredir, atacar. O substantivo *mob* em inglês significa multidão em tumulto. A palavra *Mob*, com “m” maiúsculo significa máfia. A palavra também foi empregada por

Konrad Lorenz (1973, p.34, *apud MARTINS*, 2017, p.19) a respeito da atuação dos animais em grupo, que seria o ataque de um conjunto de membros contra outro animal, da mesma espécie, mais forte que os outros.

Na Inglaterra e nos Estados Unidos é utilizada a denominação *bullying*. *Bully* é o mandão, valentão, fanfarrão. O verbo *to bully* é tratar com grosseria, desumanidade, tirania, ameaçar, oprimir, assustar. O *bullying* é mais encontrado nas escolas, em que há o assédio e até violência de um aluno ou grupo de alunos contra outro aluno.

No Japão, são usadas as palavras *murahachibu* (ostracismo social) e *ijime* (assédio). O assédio inicialmente era estudado nos casos das escolas, por ser praticado entre alunos ou de professores sobre alunos. A partir da década de 80, começou a ser analisado como um problema social.

Na França, é usada a denominação *le harcèlement moral*. Tem o sentido de importunação, impertinência, perseguição, repetidas provocações inoportunas.

As expressões *Acoso moral* ou *acoso psicológico* são empregadas nos países de língua espanhola. *Acoso* tem o sentido de perseguição desenfreada, sistemática.

Em português, emprega-se a expressão *assédio moral*. Também são encontradas as expressões *terror psicológico* e *acoso psíquico*. Em Portugal usa-se *psicoterrorismo* ou *terror psicológico*. No Brasil, a expressão mais usada é o assédio moral.

Além das diversas denominações existentes nos países citados, o assédio moral também possui um contexto histórico, que explica o seu surgimento, como ele passou a ganhar relevância e ser apresentado como um problema social, e quais são as suas formas e consequências na vida da pessoa assediada.

O assédio moral estando ligado diretamente às relações de trabalho e às relações humanas, começou a ser estudado e reconhecido pela sociedade somente a partir da década de 80, quando estudos realizados por psicólogos demonstraram a gravidade que esse tipo de violência pode causar à saúde do trabalhador, e os países passaram a estabelecer em seus ordenamentos jurídicos o conceito de assédio.

Heinz Leymann, considerado um dos pioneiros na pesquisa sobre o assédio moral, de nacionalidade alemã, foi professor na Universidade de Estocolmo, na Suécia. Estudou os impactos psicológicos de trabalhadores expostos a humilhações no local de trabalho e que se estendiam no tempo. Em uma de suas obras, ao falar sobre o assédio, ele o conceitua como:

a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (1996, p. 165-181, *apud* MARTINS, 2017, p. 24).

Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferira em meados dos anos cinquenta. Evidenciam que, em um ano, 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Ele estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de *psicoterror*.

Foram a partir das pesquisas e estudos realizados pelo referido autor que se passou a ter base dos índices de assédio em países da Europa. Em primeiro, destaca-se o Reino Unido com um percentual de 16,3% de trabalhadores afetados pela prática da violência, em seguida, a Suécia, com 10,2%. Depois, vem a França com 9,9% e a Irlanda com 9,4%. A Alemanha conta com 7,3% dos trabalhadores vítimas de assédio, e logo após vêm Espanha, Bélgica, Grécia e Itália, respectivamente. Os dados, porém, podem estar mascarados, ou seja, os números de assédios sofridos pelos empregados podem ser ainda maiores.

No Brasil, não existe legislação federal que trate do assédio moral no âmbito do trabalho ou até criminalizando o assédio moral e estabelecendo pena. A exceção diz respeito às leis estaduais ou municipais, que trazem regras para o funcionário público.

O projeto de Lei n. 4.742, que pretende introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A, tipifica o crime de assédio moral no trabalho como

sendo: “a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes de autoestima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”.

A Câmara dos Deputados aprovou, no dia 12 de março de 2019, o projeto de Lei 4.742 de 2001, que classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa. Se a vítima for menor de 18 anos de idade, a pena aumenta em um terço. O projeto de Lei ainda precisa da aprovação do Senado e sanção presidencial para entrar em vigor.

O processo por assédio moral se dará por representação e, após isso ocorrer, será irretratável (não poderá ser retirada pelo autor). Se ocorrer transação penal para que o acusado assuma o crime em troca de redução da pena, a punição “deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral”.

A Lei Municipal vigente no município paulista de Itacemópolis (SP), n. 1.163, de 24 de abril de 2000, foi a primeira do país a tratar do combate ao assédio moral na Administração Pública.

A respectiva lei conceitua o assédio moral como:

todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

O assédio moral é demonstrado por um ato, comportamento, gesto, conduta humilhante e degradante direcionada à vítima de forma reiterada e sistemática, com o intuito de humilhá-la, constrangê-la e afastá-la da organização do trabalho, gerando, com isso, uma desestabilização na organização do trabalho e provocando incerteza e insegurança no ambiente de laboração. Ele prejudica a personalidade, a dignidade da pessoa humana e a

integridade física ou psíquica do trabalhador, colocando em risco o emprego e degradando o ambiente de trabalho.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático, como preceitua a Constituição Federal em seu art. 1º, inciso III.

O assediador busca desqualificar, desmoralizar e desestabilizar emocionalmente e moralmente o assediado.

Deve haver a intenção de praticar o assédio. Isso pode ocorrer por ação de certa e específica pessoa, mas também por omissão do empregador, que não pune o assediador.

As atitudes do assediador geralmente são do tipo que sempre buscam humilhar o trabalhador, explorando assim, o medo, a fraqueza das vítimas e o fantasma do desemprego. Ele às vezes é verbalmente agressivo, utiliza-se da coação psicológica para assustar os empregados, age como se fossem invisíveis ou também se comunica com eles somente através de indiretas e ironias.

1.2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO

Para a caracterização do assédio, é necessário que ocorra um prejuízo financeiro à vítima ou algum dano que resulte numa indenização moral. Em casos mais extremos, essa indenização não poderá mensurar o dano que foi causado à saúde mental do assediado, como, por exemplo, o empregado que desenvolve uma depressão e não consegue mais exercer a atividade laboral.

No direito do trabalho, o dano moral pode ocorrer antes da contratação do trabalhador, na vigência do contrato de trabalho ou após a sua cessação.

Em relação à indenização paga ao assediado que sofreu o dano moral, Thais Mendonça entende que:

Em relação à quantificação do dano, a indenização a ser fixada possui tanto a finalidade pedagógica (uma espécie de punição ao ofensor, com vistas a evitar que o dano venha se repetir) e a compensatória (visando proporcionar uma compensação ao ofendido pelo dano experimentado). Cabe ao juiz, de acordo com seu prudente arbítrio, atentando para a repercussão do dano e a possibilidade econômica do ofensor, estimar uma quantia a título de reparação pelo dano moral (MENDONÇA, 2018, p. 660 e 661).

No entendimento do Código Civil sobre o Dano:

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. 927. Aquele que, por ato ilícito, 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.

Por meio destes artigos do Código Civil, a vítima do assédio pode recorrer à Justiça do Trabalho, se tiver provas suficientes, ingressando com uma reclamação trabalhista com pedido de indenização por dano moral. Entretanto, ela também poderá optar por uma ação pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, da CLT, que caracteriza a falta grave ou justa causa do empregador.

Quanto a responsabilidade civil objetiva do empregador em relação aos atos praticados por seus empregados, Sergio Pinto Martins explica que:

O empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados. O inciso III do art. 932 do Código Civil é claro no sentido de que é responsável pela reparação civil o empregador, pelos atos de seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. A súmula 341 do STF afirma que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Terá, porém, o empregador direito de regresso contra o empregado que praticou o assédio e lhe causou prejuízo. O art. 934 do Código Civil mostra que aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou. (PINTO, 2017, p. 94).

A Lei n. 13.467/2017, buscou regular os danos extrapatrimoniais e sua reparação nas relações de trabalho, por meio da inserção do Título II-A na CLT (“Do Dano Extrapatrimonial”), composto pelos arts. 223-A até 223-G.

Sobre a reforma no dano extrapatrimonial, Maurício Godinho observa que:

Ora, a partir de cinco de outubro de 1988, a tutela dos direitos da personalidade da pessoa humana nas relações de trabalho e no meio

ambiente laboral despontou como uma das manifestações mais claras desses princípios constitucionais inovadores, erigindo um importante patamar de afirmação da pessoa humana trabalhadora no mundo do trabalho.

O novo Título II-A da CLT, ao reverso, tenta descaracterizar esse avanço cultural e jurídico, por meio de nítida equalização de situações e conceitos jurídicos diversos. Segundo a literalidade da nova Lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os *danos extrapatrimoniais*, quer de trabalhadores, quer de empresas, que se tornam bastante similares e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional inspiradora deflagrada em 1988 em benefício da pessoa humana. (GODINHO, 2019, p. 785).

A presente lei da reforma trabalhista, embora tenha se preocupado em criar espaço próprio no âmbito da CLT para tratar dos danos extrapatrimoniais, parece não ter tido a mesma preocupação em estabelecer critérios justos, razoáveis, proporcionais e minimamente suficientes para a efetiva reparação do dano (extrapatrimonial).

Essa nova lei não observou na integralidade a noção constitucional de juízo de equidade para a análise dos fatos danosos e da decisão indenizatória, retomando ao antigo critério do *tarifamento* do valor da reparação, que é incompatível com o princípio da proporcionalidade previsto pela CF/88 (art. 5º, V e X, CF), por estabelecer faixas de valores que servirão de reparação do dano, impondo um limite pecuniário máximo para as reparações dos danos extrapatrimoniais. Além disso, o diploma legal agregou o parâmetro do salário contratual do ofendido como regra geral para o cômputo da indenização, criando situações de tratamento desigual e discriminatório em relação àquele trabalhador que recebe uma renda menor.

Certificando-se de que o dano reclamado em uma ação trabalhista é mesmo resultado de assédio moral, é preciso verificar se o trabalhador, reiteradamente, foi vítima de alguma violência psicológica, a exemplo de ser habitualmente exposto a situações humilhantes, constantemente pressionado a metas inatingíveis, perseguido pelo empregador e tratado de forma diferente pelos demais colegas.

A repetição implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral.

A conduta não precisa ser prolongada. Ela pode ocorrer algumas vezes e caracterizar o assédio. A tendência é que ocorra uma constante progressão do assédio moral e que ele se prolongue no tempo.

No prolongamento do assédio moral no tempo, podem ser verificados vários estágios ou etapas, como a escolha de quem vai ser assediado e as várias formas de assédio que serão empregadas, seja de forma individual ou coletiva.

O art. 1º da Lei 12.250/2006 do Estado de São Paulo prevê que há necessidade de repetição do ato:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Nesse sentido, Sônia Mascaro Nascimento afirma que o:

assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza, psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (2004, p. 922-930, *apud* MARTINS, 2017, p. 24).

No primeiro caso sobre assédio moral julgado no Brasil, em 20 de agosto de 2002, é possível visualizar as consequências do assédio, nos termos da sentença proferida pela Juíza Sônia das Dores Dionísio, da 5ª Vara do Trabalho da cidade de Vitória:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INDENIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL- A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima e corrói sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e, por consequência, descumprindo sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido.

(RECORRENTES: HARALD PROTATZ E SENAI/ES. RECORRIDOS: OS MESMOS. ORIGEM: RT 1315/2000 – 5º VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA. RELATOR: JUÍZA SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO. REVISORA: JUÍZA MARIA DE LOURDES VANDERLEI E SOUZA).

O conceito de assédio deve ser entendido por todos aqueles que exercem qualquer tipo de trabalho, seja empregado ou empregador. As pessoas possuem o direito de saber que não são obrigadas a se submeter a esse tipo de violência. E com a globalização da economia e o aumento da competitividade, a tendência é o crescimento do assédio, caso nenhuma medida seja tomada.

II – ESPÉCIES

2.1 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

O assédio é gênero, tendo como espécies o assédio moral e o assédio sexual.

O assédio moral é a agressão psicológica reiterada e prolongada, praticada pelo agressor ou grupo, contra uma ou mais vítimas singularmente consideradas dentro das relações de trabalho, com o objetivo de ofender moralmente e psiquicamente. Ele se divide na forma vertical, horizontal e ascendente.

No assédio moral horizontal, a violência ocorre entre os próprios colegas de trabalho. Nesse caso, os trabalhadores fazem qualquer coisa na disputa por espaço, cargo ou promoção.

No assédio moral ascendente, é o empregado quem assedia o empregador. Essa forma é a mais difícil de acontecer, pois é praticada contra o superior hierárquico. Pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de outro país, cujo métodos e estilo sejam reprovados pelos trabalhadores.

No assédio moral vertical, o assédio é praticado pelo superior hierárquico contra o assediado. Essa forma é a mais comum, pois é o chefe quem detém o poder empregatício na relação de trabalho, podendo aproveitar-se desta posição para assediar moralmente seus subordinados.

Eis um entendimento jurisprudencial acerca da forma vertical:

ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE NO TRABALHO. A alegação da prática de assédio moral demanda prova convincente a respeito, em

razão da sua gravidade. Comprovado nos autos que a reclamante teve sua senha de acesso ao sistema informatizado de trabalho bloqueada pelo empregador, permanecendo ocioso no serviço, é devida a indenização decorrente do assédio moral sofrido pelo trabalhador. (TRT18, RO - 0010010-88.2016.5.18.0011, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 4ª TURMA, 13/12/2016)

(TRT-18 - RO: 00100108820165180011 GO 0010010-88.2016.5.18.0011, Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 13/12/2016, 4ª TURMA).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. No entanto, este número pode ser maior, pois existem pessoas que não querem denunciar qualquer tipo de prática abusiva por medo de sofrer alguma represália, de perder o emprego ou de nunca mais ter a chance de conseguir outro trabalho.

Os exemplos mais comuns, que configuram este assédio como ofensa a integridade física e moral, são: desqualificar e rebaixar o empregado a ponto de que duvide de sua própria capacidade, colocar apelidos depreciativos, isolá-lo de qualquer contato pessoal, fixar objetivos impossíveis de serem atingidos, confiar a ele tarefas inúteis e degradantes que não fazem parte da sua qualificação, e forçar o pedido de demissão.

O assédio sexual visa obter vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem ou sedução, estando o agressor na condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Essa conduta fere os direitos fundamentais da honra, integridade física, intimidade e liberdade. É tipificado como crime no Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio sexual conforme Marie-France Hirigoyen (1998, p. 80), “não é senão um passo a mais na perseguição moral. Tem relação com os dois sexos, mas a maior parte dos casos descritos, ou de que há queixa, refere-se a mulheres agredidas por homens, frequentemente por seus superiores hierárquicos”.

Os tribunais classificam o assédio sexual em duas modalidades, a primeira por meio de chantagem e a segunda por meio de intimidação. Em

ambos os casos é cabível indenização por dano moral e a aplicação das consequências previstas na CLT, porém, as duas se distinguem quanto aos requisitos.

A primeira forma de assédio sexual, por meio de chantagem, é a mais comum. Sua natureza é vertical e direta, pois são aplicados os critérios da lei penal, onde o agressor é o superior hierárquico da vítima e oferece uma vantagem em troca de favores sexuais.

A segunda modalidade é conhecida “por intimidação”, onde a subordinação não é necessária, pois sua natureza é horizontal e indireta. Nesse caso, o agressor ou agressores praticam a agressão contra a vítima por meio de brincadeiras, incitações físicas ou verbais, de forma ofensiva e hostil.

Eis um entendimento jurisprudencial acerca do assédio sexual:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. GESTOS OBSCENOS. CARÍCIAS NÃO AUTORIZADAS. DANOS MORAIS. DEVIDOS. Ficou constatado do conjunto probatório, notadamente da prova oral, que o reclamante foi alvo de assédio sexual na frente dos demais colegas reiteradas vezes, bem como a ciência e inércia da reclamada. O assédio sexual está configurado e, por conseguinte, o direito a indenização por danos morais. Com relação ao quantum, entendo que o valor arbitrado de R\$ 8.000,00 condiz com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso conhecido e não provido.

(TRT-11 - RO: 00010412420175110018, Relator: VALDENYRA FARIAS THOME, Data de Julgamento: 13/11/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/11/2018).

A situações que podem ser definidas como este assédio, são: avaliar uma pessoa unicamente pelos seus atributos físicos, fazer comentários sexuais sobre a forma de se vestir ou se apresentar, ameaçar direta ou indiretamente com o objetivo de conseguir favores sexuais, abraçar, tocar, beijar ou encostar em uma pessoa sem permissão, e enviar cartas, e-mails e mensagens de natureza sexual.

Na legislação trabalhista, não existe penalidade para a prática do assédio sexual ou um meio que resguarde os direitos de rescisão contratual do assediado. No entanto, pela interpretação dos artigos 482 e 483 da CLT e através de análise jurisprudencial, é possível rescindir indiretamente o contrato de trabalho do reclamante, requerendo a devida indenização pelos danos morais sofridos.

2.2 ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO

O assédio moral atinge a integridade moral do trabalhador. Se o ato de assédio for relativo a questões de igualdade ou discriminação, será caracterizado como discriminatório.

Conforme define a Convenção n. 111, da OIT, que trata da Discriminação no Emprego e na Profissão, “qualquer distinção, exclusão ou preferência com base na etnia, cor, sexo, religião, opinião política, origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, será considerado como discriminação”.

Sobre discriminação, a Constituição Federal entende que:

Art. 5º, 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;

XLI- A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Art. 7º, XXX- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil.

A Constituição Federal entende, pois, que não será aceita nenhuma atitude discriminatória contra qualquer pessoa. Este tipo de violência separa e exclui os indivíduos tendo como base ideias preconceituosas, atentando assim, os direitos e liberdades fundamentais.

2.2.1 EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO

A discriminação é o ato de inferiorizar o outro ou de menosprezar algumas de suas características físicas e pessoais, tentando se mostrar superior. O rol de exemplos meramente enunciativos de assédio moral discriminatório mais recorrentes no trabalho, conforme os entendimentos jurisprudenciais, são: o racial, por orientação sexual, por doença, e entre outros.

Na discriminação racial, a pessoa acredita na crença de que existem raças diferentes e superiores umas às outras. O artigo 1º, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial da ONU, ratificada pelo Brasil, a define como:

quebra do princípio da igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, aos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública.

Na ordem jurídica brasileira existem duas formas de penalização da conduta discriminatória de cunho racial: crime de racismo e o crime de injúria racial.

No crime de injúria racial, previsto no artigo 140, § 3º do CP, o bem jurídico protegido é a honra subjetiva. A ofensa neste delito, se dirige à raça, cor, etnia, religião, origem ou à condição da pessoa com deficiência ou idosa (rol exemplificativo), tendo como vítima pessoa determinada.

O crime de racismo, elencado pela Lei 7.716/1989, visa proteger a dignidade da pessoa humana e o conjunto de indivíduos que representam determinada parcela social. Na modalidade, a ofensa é dirigida à raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (rol exemplificativo).

A diferença entre os dois está no objetivo da tutela penal: enquanto o crime de injúria racial resguarda os direitos subjetivos visando proteger a esfera íntima do indivíduo, o crime de racismo busca proteger toda a coletividade de atos discriminatórios de cunho racial.

Eis um entendimento jurisprudencial acerca do assédio moral discriminatório racial:

I - RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL O julgador não está obrigado a rebater, ponto a ponto, todos os argumentos articulados pelas partes. O princípio do livre convencimento motivado exige apenas que, a partir da apreciação dos fatos e provas constantes do processo, o magistrado exponha, de forma fundamentada, os motivos de sua decisão. JUSTA CAUSA - REVERSÃO - RESCISÃO INDIRETA A Corte de origem consignou que não restou configurado o abandono de emprego, porque, apesar de ter sido comprovado que a Reclamante deixou de comparecer ao trabalho por mais de 30 dias, não ficou evidenciado o ânimo de deixar o emprego. Ademais, assentou, com

base no conjunto fático-probatório dos autos, que restou configurada a prática de discriminação racial, tornando insustentável a manutenção do contrato de trabalho. Diante das premissas registradas no acórdão regional, não há como modificar a decisão no sentido de que não houve a prática de discriminação racial apta a ensejar a falta grave, por óbice da Súmula nº 126 do TST. DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - DISCRIMINAÇÃO RACIAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO 1. Restou expressamente consignado no acórdão regional que a Reclamante sofreu abuso de cunho racial. Nesse sentido, a Corte de origem registrou que "a ré, por meio de seus prepostos, praticou conduta ilícita que atingiu a autora em sua dignidade. Houve, inclusive, ofensas de cunho discriminatório em razão da raça da empregada" (fl. 233). 2. Verifica-se que a Corte de origem, soberana na análise das provas, entendeu configurado o dano moral. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado a esta Corte, nos termos da Súmula nº 126 do TST. 3. Da leitura da fundamentação do acórdão recorrido não se encontram razões para entender que a Corte de origem, ao fixar o quantum indenizatório, não tenha levado em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS Deve ser mantida a multa aplicada, prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC, porquanto evidenciado o intuito protelatório dos Embargos de Declaração. Recurso de Revista não conhecido.

(TST - RR: 2174320125090003, Data de Julgamento: 29/04/2015, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015).

O exemplo de assédio moral discriminatório demonstrado na presente jurisprudência, se associa com os crimes de injúria racial e racismo e está relacionado às relações de emprego. O empregado que for vítima de discriminação racial no ambiente de trabalho, reclamará por seus direitos fundamentais perante a Justiça do Trabalho.

Quanto à discriminação por orientação sexual, a pessoa busca ofender e inferiorizar a outra em razão da sua opção sexual. Os membros do grupo LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexo e assexual) são as maiores vítimas do assédio moral horizontal, que é aquele praticado pelos colegas de trabalho, que vai desde gracejos, perseguições, até a violência no ambiente do trabalho.

Eis um entendimento jurisprudencial acerca do assédio moral discriminatório por orientação sexual:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. EMPREGADO VÍTIMA DE OFENSAS E CONSTRANGIMENTOS EM RAZÃO DA SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL. CONDUTA ABUSIVA E DISCRIMINATÓRIA DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DESENVOLVIMENTO DE DOENÇA OCUPACIONAL

(DEPRESSÃO). Trata-se de controvérsia a respeito da configuração de assédio moral no ambiente de trabalho em decorrência da conduta abusiva e discriminatória do superior hierárquico, o que resultou no acometimento pelo autor de doença ocupacional (depressão). No caso, extrai-se do acórdão regional que o superior hierárquico tratava o autor de forma humilhante e desrespeitosa perante os demais colegas em razão da sua orientação sexual. Destacou-se que o supervisor ofendeu a honra e a intimidade do empregado, na medida em que "divulgou mediante e-mail, de forma pejorativa, que o reclamante tinha um "marido", conferindo publicidade para todos os colegas de trabalho que o reclamante é homossexual". Saliou-se que o reclamante era alvo de constantes ofensas relacionadas à sua orientação sexual, porquanto, "após a divulgação do e-mail, o autor passou a ser alvo de discriminação, tanto pelo seu superior, que lhe dispensava tratamento agressivo, usando a expressão "viado", vocábulo marcado de cunho homofóbico, bem como pelos colegas de trabalho, que faziam piadas do autor, sendo motivo de chacota, por ser homossexual". Ademais, ficou registrado, no acórdão recorrido, que os atestados médicos juntados aos autos comprovaram que autor desenvolveu quadro depressivo em razão do assédio moral perpetrado. De acordo com as premissas fáticas descritas pelo Regional, não há dúvidas de que o empregado tenha sofrido ofensas, xingamentos e constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando o tratamento discriminatório dispensado ao autor por seu superior hierárquico, ficou caracterizado o abalo moral, bem como a conduta ilícita da reclamada ao permitir que seu empregado fosse humilhado na frente dos colegas. Evidenciados o nexo de causalidade entre o ato ilícito do preposto da ré e o dano causado ao reclamante, deve a empregadora responder com a indenização compensatória respectiva. Agravo de instrumento desprovido. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 20.000,00 (VINTE MIL REAIS). RECURSO DE REVISTA QUE NÃO ATENDE AO REQUISITO DISPOSTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO PREQUESTIONAMENTO. O recurso de revista foi interposto na vigência da Lei nº 13.015, de 2014, que alterou a redação do artigo 896 da CLT, acrescentando a esse dispositivo, entre outros, o § 1º-A, que determina novas exigências de cunho formal para a interposição do recurso de revista, estatuinto que, "sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". Na hipótese, a parte não indicou, na petição do recurso de revista, o trecho da decisão recorrida em que se encontra prequestionada a matéria objeto de sua irresignação, como ordena o art. 896, § 1º-A, inciso I, da CLT, de forma que a exigência processual contida no dispositivo em questão não foi satisfeita. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 4162120145060022, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2017).

No assédio moral discriminatório por orientação sexual, os homossexuais são discriminados reiteradas vezes não apenas pelo grupo, mas também pela omissão do empregador que se mostra conivente em relação a tal

conduta. Este assédio ocorre tanto no recrutamento do empregado quanto nas demissões, nas promoções e nas próprias relações de trabalho.

Já em relação à discriminação por doença, a dispensa do empregado por ser portador do vírus HIV ou qualquer outra doença grave, presume-se sempre discriminatória, cabendo ao empregador apresentar algum motivo justificável ou comprovar que desconhecia a moléstia grave.

Nesse entendimento, a súmula 443 do TST assimila que:

SÚM-443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

A presente súmula, protege o trabalhador contra a dispensa arbitrária e busca manter a sua estabilidade no emprego. Desta forma, o empregado tem um meio de subsistência para comprar os devidos remédios, continuar com o tratamento da doença e pagar um plano de saúde adequado, para assim, ser recolocado futuramente no ambiente profissional.

A jurisprudência majoritária vem invertendo o ônus da prova nesses casos que envolvem dispensa do empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, cabendo ao empregador provar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor. Isso acontece em razão da extrema dificuldade do trabalhador em conseguir provas que comprovem a dispensa por motivo discriminatório.

O empregado que sofrer dispensa discriminatória, deverá pleitear na Justiça do Trabalho a reintegração no emprego ou a indenização por dano moral. Nos termos do artigo 4º da Lei 9029/95, estando comprovado o rompimento da relação de emprego por ato discriminatório, faculta-se ao empregado, além da indenização por dano moral, optar entre: “a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais” ou “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”.

III – DISTÚRBIOS MENTAIS

3.1 SIGNIFICADO

Transtornos mentais são disfunções no funcionamento da mente, que podem afetar qualquer pessoa e em qualquer idade e, geralmente, são provocados por complexas alterações do sistema nervoso central. Os termos transtorno, distúrbio e doença combinam-se aos termos mental, psíquico e psiquiátrico para descrever qualquer anormalidade, sofrimento ou comprometimento de ordem psicológica e/ou mental.

Os distúrbios mentais podem ser ocasionados por fatores biológicos, ambientais ou psicológicos. O assédio moral se relaciona com o fator ambiental, pois o trabalhador pode desenvolver algum tipo de doença mental, como a depressão e a síndrome de *burnout*, em razão do ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante e desestabilizador no qual ele trabalha.

No Brasil, transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho, correspondendo a 9% da concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, de acordo com dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (Secretaria de Previdência/Ministério da Fazenda/2017).

O levantamento também mostra que os episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho, correspondendo a 30,67% do total, seguido de outros transtornos ansiosos (17,9%).

Quando se olha para o quadro de auxílios pagos relacionado ao trabalho, os números são ainda mais expressivos. Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação, episódios depressivos e outros transtornos ansiosos causaram 79% dos afastamentos no período de 2012 a 2016.

De acordo com dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), os grupos de atividades mais vulneráveis a transtornos mentais são: transporte coletivo urbano (motoristas e cobradores), atividade bancária (gerente de contas e agências), educação fundamental (professor da 1º a 4º série) e vigilância e segurança (armada e desarmada).

Nesse sentido, acerca da segurança e saúde no trabalho, Luciano Martinez afirma que:

[...] entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art. 7º. XXII, do mesmo diploma legal. Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores têm o direito de se ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não apenas do Estado Brasileiro, mas de toda a sua sociedade, que é confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII, e 225, *caput*, da Carta Magna. (MARTINEZ, 2019, p. 369).

As normas de saúde, higiene e segurança laboral necessitam de um espaço central nas relações de emprego, pois o empregador não pode ser responsável apenas pela contraprestação salarial do empregado, mas também pelo seu bem-estar físico e mental.

A saúde e segurança no trabalho tem como objetivo incentivar e manter um elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as suas profissões e prevenir todo prejuízo que pode ser causado à sua pessoa.

Os direitos da personalidade asseguram o princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais, e buscam proteger os aspectos físicos, morais, psicológicos e intelectuais do ser humano. O empregado nesse contexto, tem direito à saúde no trabalho, seja ela mental ou física, e não pode ficar sujeito a nenhum tipo de assédio ou ato que prejudique sua honra, imagem, intimidade e vida privada, praticados pelo empregador ou por seus prepostos.

3.2 RELAÇÃO COM O ASSÉDIO MORAL

O nexos causal existente entre o assédio moral e o distúrbio mental advém da comprovação de que o empregado desenvolveu alguma doença mental em razão das constantes humilhações e agressões psicológicas sofridas no ambiente de labor, independente de quem foi o agressor, seja o empregador ou colega de trabalho.

Nesse sentido, a Resolução nº 2.183/2018, do Conselho Federal de Medicina, diz que:

Art. 2º Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar:

I – a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II – o estudo do local de trabalho;

III – o estudo da organização do trabalho;

IV – os dados epidemiológicos;

V – a literatura científica;

VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;

VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar nexo causal entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos.

Segundo esta Resolução do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexo causal entre o assédio moral e o distúrbio mental, é dever do médico considerar a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal, o estudo da organização do trabalho, os dados epidemiológicos, identificação de riscos estressantes e o depoimento e a experiência do trabalhador.

A organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Violência, para a OMS, é o uso deliberado da força física ou do poder, como ameaça ou efetivo, contra a própria pessoa, um terceiro, um grupo ou uma comunidade, que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações. O assédio moral pode ser desencadeado por violência psicológica à pessoa. O art. 25 da Constituição da OMS considera a saúde um direito fundamental. A saúde mental também deve ser observada no ambiente de trabalho. (PINTO, 2017, p. 60).

Dessa forma, entende a jurisprudência:

RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA. MAQUINISTA. DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS. CULPA. NEXO CAUSAL. ÔNUS DA PROVA. Trata-se esta discussão da existência de danos morais decorrentes de doença profissional adquirida pelo reclamante consistente em distúrbio psiquiátrico. O reclamante alegou que a doença ocupacional sofrida decorreu do assédio moral para adesão ao PDV de 2000, bem como a designação para trabalhar como maquinista de trem, cujo roteiro implicava

pernoitar e usufruir folgas fora da sua residência. No que diz respeito à constatação da culpa da reclamada na aquisição da moléstia laboral, a Corte regional consignou que "o Perito Médico Psiquiatra Judicial examinou o reclamante, analisou todos seus exames, laudos e atestados médicos, e após fazer entrevista com o autor e analisar seus históricos de vida e profissional, bem como a evolução dos CID's, concluiu a existência denexo de causalidade entre suas atividades profissionais e os transtornos de saúde mental do reclamante". Indene de dúvida, portanto, a demonstração da existência de dano sofrido pelo reclamante, ante o diagnóstico da doença, bem como o nexode causalidade com o trabalho por ele desenvolvido em favor da reclamada. O dano moral de ordem íntima prescinde de prova da sua ocorrência, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma tê-lo sofrido. Com efeito, revela-se desnecessária a prova concreta do dano moral nos casos de pedido de indenização decorrente de doença profissional ou acidente do trabalho, bastando, para tanto, a comprovação do nexode causalidade e da culpa do agente, em virtude de se tratar de dano existente *in re ipsa*, hipótese dos autos. Dessa forma, ao contrário do alegado pela recorrente, ficaram evidenciados na hipótese tanto o nexocausal entre a doença adquirida e o trabalho prestado pelo reclamante, bem como a conduta culposa da reclamada. Assim, para se chegar a conclusão diversa, seria necessário o revolvimento da valoração de matéria fático-probatória feita pelas esferas ordinárias, análise impossível em instância recursal de natureza extraordinária, na forma da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 1297007620095150129, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 20/03/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018).

A presente jurisprudência demonstra que os distúrbios mentais estão diretamente relacionados com o assédio moral quando o trabalhador se vê cumprindo jornadas extremamente exaustivas, exercendo metas abusivas, sendo isolado no ambiente onde trabalha e sendo perseguido ou constrangido pelo seu chefe. As vítimas, diante destas condutas lesivas praticadas pelo ofensor, poderão desenvolver doenças que as tornarão improdutivas de exercerem o seu trabalho, ou que lhes causarão um desequilíbrio físico ou mental capazes de afastá-las por um tempo indeterminado. Existindo nexocausal entre o assédio e a conduta do agressor, o ofendido será indenizado pelo dano que sofreu, sendo ele extrapatrimonial.

A síndrome de *burnout* é um exemplo de distúrbio mental que pode ser causado pelo assédio moral. Esta doença é caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho em condições muito estressantes. Os sintomas mais comuns são: apatia, nervosismo, tontura, insônia, fadiga e perda de memória.

Nessa perspectiva, Sergio Pinto Martins entende que:

Difere o *burnout* do estresse, porque este é profundo, mas transitório, e não precisa estar relacionado com o trabalho. A síndrome do *burnout* é desencadeada necessariamente pelas condições de trabalho. Suas consequências são mais permanentes. A síndrome do *burnout* gera exaustão emocional e despersonalização, o que não ocorre na insatisfação no trabalho. (PINTO, 2017, p. 35).

Na síndrome do esgotamento, o estresse causado pelas metas excessivas e a extensa carga de trabalho traz repercussões psicológicas e físicas. Entretanto, o assédio moral, quando comprovado o nexo causal com a doença, pode contribuir para o seu desenvolvimento e intensificar seus efeitos na pessoa assediada.

Outro distúrbio mental que pode ser causado pelo assédio moral é a depressão. A doença tem como sintomas: tristeza profunda, perda de interesse, ausência de ânimo e oscilações de humor. Ela atinge mais de 300 milhões de pessoas de todas as idades no mundo, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Comprovando-se que a depressão ocorreu em consequência do assédio moral causado pelo ofensor, e não por um conflito pessoal ou familiar, o ofendido poderá ingressar com uma ação trabalhista pedindo uma indenização pelo dano psicológico que sofreu ou uma ação pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483 da CLT, que prevê as hipóteses de justa causa do empregador.

3.3 DO ASSÉDIO MORAL E A DOENÇA OCUPACIONAL

A Legislação Previdenciária n. 8.213/91, em seu artigo 20, incisos I e II, considera por equiparação, ou seja, por semelhança, as doenças decorrentes do trabalho como acidente do trabalho, a saber:

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; 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. (...) § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

A respectiva lei previdenciária subdivide as doenças ocupacionais em doenças do trabalho e doenças profissionais. O assédio moral por si só não configura nenhuma destas doenças, mas caso esse assédio cause alguma doença psicológica ou física no assediado, poderá esta ser equiparada ao acidente de trabalho.

O programa de prevenção de riscos ambientais do extinto Ministério do Trabalho e Previdência Social (PPRA NR-9) orienta que se deve considerar como risco ocupacional o fator psicossocial, decorrente de interações entre trabalho, seu meio ambiente, satisfação no trabalho e as condições da sua organização. Nesse sentido, o contexto social e as condições do trabalho favorecem a exposição do trabalhador aos Riscos Psicossociais Organizacionais (RPOs), pois falhas de concepção do trabalho e gestão do trabalho e o ambiente laboral complexo, são consideradas nocivas à saúde mental do empregado.

A OMS e a OIT, em 1957, estabeleceram os objetivos da saúde ocupacional:

A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho.

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), por meio do art. 21-A da Lei 8.213/91, considera caracterizada a natureza acidentária da incapacidade somente quando:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora

da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Restando-se comprovado pelo INSS, a relação entre a doença e o exercício da atividade do trabalhador, o órgão previdenciário equipará a mesma ao acidente de trabalho, concedendo assim, o auxílio acidentário, além da estabilidade de um ano após a alta médica, e integralidade dos depósitos do FGTS durante todo o período de afastamento.

No campo da previdência, a luta dos trabalhadores celetistas é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como causador da doença relacionada ao trabalho, embora a lei 8.213/1991 já permita isso. A dificuldade se encontra na aceitação por parte dos peritos do INSS para que o assédio moral seja considerado como acidente de trabalho.

A prova do assédio moral no trabalho será do empregado, por tratar-se de fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT e inciso I do art. 373 do CPC). Na legislação trabalhista, não há previsão legal que fale em inversão do ônus da prova, no sentido de o empregador ter o dever de provar que não praticou o assédio, pois nesse caso ele teria que fazer uma prova impossível.

O ofendido terá que reunir provas que comprovem o assédio por meio de: e-mails, mensagens de *WhatsApp* e *Facebook*, testemunhas e laudos médicos.

As testemunhas poderão provar os fatos que presenciaram relativos ao assédio moral. Os indícios e presunções podem demonstrar a existência do assédio, assim como as regras da experiência. Presunção é meio de prova, segundo o inciso IV do art. 212 do Código Civil. (PINTO, 2017, p. 102).

A perícia médica pode tentar indicar o nexo de causalidade entre o problema psíquico do ofendido e o assédio moral que ele sofreu no trabalho. A prova precisa ser conclusiva para comprovar se houve realmente a prática do assédio contra o empregado.

Sobre a violência perversa do agressor, Marie- France Hirigoyen diz que:

O processo circular, uma vez desencadeado, não pode parar sozinho, pois os mecanismos patológicos de cada um vão-se ampliando: o perverso torna-se cada vez mais humilhador e violento, a vítima cada vez mais impotente e ferida. Mas nada permite constatar a realidade

por que se passa. Quando há uma violência física, elementos externos podem testemunhá-la: exames de corpo de delito, testemunhas oculares, queixas dadas na polícia. Em uma agressão perversa, não há provas. É uma violência “limpa”: nada fica visível. (HIRIGOYEN, 1998, p. 80),

A produção probatória de ônus do empregado é uma tarefa extremamente complicada, pois o assédio moral geralmente ocorre de forma velada e às escondidas, não deixando provas materiais. Tampouco, a prova testemunhal também não é de fácil acesso, pois o agressor nem sempre costuma agredir o trabalhador publicamente, e aqueles que presenciam a agressão temem a represália e a perda do emprego.

O julgador, ao analisar o nexo causal entre o assédio moral e o distúrbio mental que o empregado desenvolveu, esse não considera os sérios problemas psicológicos que podem ser ocasionados pela doença mental, por esta não apresentar um aspecto visível a olho nu como nas doenças físicas. Na grande maioria das jurisprudências envolvendo esse caso, as reclamações são indeferidas por não estar configurado o nexo causal entre assédio e o transtorno mental, mesmo havendo prova pericial e o depoimento de testemunhas.

Os juízes da Justiça do Trabalho e os peritos do INSS precisam reconhecer o dano psicológico como grave à saúde do trabalhador. A doença mental é tão séria quanto a doença física, isto é, a pessoa que desenvolveu a síndrome do *burnout* sofre do mesmo jeito que aquela que possui paralisia irreversível e incapacitante. O empregado, portanto, tem direito à saúde no trabalho e necessita saber que não deve ficar sujeito a esse tipo de violência.

CONCLUSÃO

O objetivo geral deste trabalho foi demonstrar como o assédio moral se relaciona com os distúrbios mentais. O assediador ao desestabilizar emocionalmente e moralmente o assediado, acaba por intoxicar o ambiente de trabalho e prejudicar a saúde do trabalhador.

Na síndrome do *burnout*, o empregado entra em um estado de estresse tão grave que não suporta mais trabalhar ou sequer ouvir o nome da empresa sem começar a se sentir mal fisicamente, psiquicamente e

emocionalmente. E na depressão, os sintomas não são muito diferentes, pois o assediado também não consegue exercer suas atividades laborais em razão da doença que desenvolveu no ambiente de trabalho.

Comprovando-se que essas doenças ocorreram em consequência do assédio moral causado pelo ofensor, e não por um conflito pessoal ou familiar, as vítimas poderão ingressar com uma ação trabalhista pedindo uma indenização pelo dano psicológico que sofreram ou uma ação pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483 da CLT, que prevê as hipóteses de justa causa do empregador.

A segurança e a saúde no trabalho promovem e garantem a melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho, contribuindo para o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Estes trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral.

Percebe-se pela leitura do texto científico, que buscou-se fazer uma crítica ao sistema jurídico brasileiro. A Justiça do Trabalho e os seus respectivos juristas, além de não reconhecerem a gravidade dos distúrbios mentais para a saúde do trabalhador, também indeferem a maioria das reclamações que envolvem dano psicológico ocasionado pelo assédio moral.

O trabalhador tem o direito de um ambiente de trabalho saudável e que não venha a lhe ocasionar doenças. O empregador nesse contexto, tem o dever de instalar uma ouvidoria na empresa para obter denúncias anônimas de assédio moral e procurar apurá-las. E os sindicatos profissionais, também devem evitar que esse assédio seja praticado contra os empregados.

REFERÊNCIAS:

ALVARENGA, Leidyane. *Consequências jurídicas do assédio moral*. Disponível em: <https://leidyane2030.jusbrasil.com.br/artigos/489126339/consequencias-juridicas-do-assedio-moral>. Acesso em: 15 de set. 2019.

ANDREETA, Denis. *Súmula 443 do TST determina regras para a dispensa de empregado acometido por doença grave*. Disponível em: <https://www.fortes.adv.br/pt-BR/conteudo/artigos-e-noticias/406/sumula-443-do-tst-determina-regras-para-a-dispensa-de-empregado-acometido-por-doenca-grave.aspx>. Acesso em: 17 de set. 2020.

GODINHO, Maurício. *Curso De Direito do Trabalho*, 18ª, São Paulo: LTr, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano*, 17ª, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

INÁCIO, Aparecido. *Assédio Moral No Mundo do Trabalho*, São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ, Luciano. *Curso De Direito Do Trabalho - Relações Individuais, Sindicais E Coletivas Do Trabalho*, 10ª, São Paulo: Saraiva, 2019.

MENDONÇA, Thais. *Direito do Trabalho*, 5ª, Salvador: Juspodivm, 2018.

PHILIFE, Luiz. *Transtornos mentais são a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho*. Disponível em: http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218. Acesso em: 20 de set. 2020.

PIMENTEL, Bruna. *Dispensa Discriminatória. Quando ocorre e quais são seus direitos?*. Disponível em: <https://brunapidi.jusbrasil.com.br/artigos/468955792/dispensa-discriminatoria-quando-ocorre-e-quais-sao-seus-direitos>. Acesso em: 15 de set. 2020.

PINTO MARTINS, Sergio. *Assédio moral no emprego*, 5ª, São Paulo: Saraiva, 2017.

SENA, Gabriela. *O assédio moral na relação de trabalho*. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/o-assedio-moral-na-relacao-de-trabalho/117142>. Acesso em: 02 de out. 2019.

SPAGNAL, Débora. *Assédio moral: o ambiente de trabalho como causa de doença do trabalhador*. Disponível em: <http://freitasjus.blogspot.com/2017/06/assedio-moral-o-ambiente-de-trabalho.html>. Acesso em: 20 de set. 2019.

VASSOLE, Gilberto. *O assédio moral nas relações de trabalho após a reforma trabalhista*. Disponível em: <https://saberalei.com.br/assedio-moral-no-trabalho-reforma/>. Acesso em: 08 de set. 2020.