

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
CURSO DE DIREITO**

**ASSÉDIO MORAL A PROFESSORES E A SÍNDROME DE  
*BURNOUT*: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NO ÂMBITO  
TRABALHISTA**

**MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO**

**Dirleia Aparecida Balensiefer**

**Santa Maria, RS, Brasil  
2015**

**ASSÉDIO MORAL A PROFESSORES E A SÍNDROME DE  
*BURNOUT*: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NO ÂMBITO  
TRABALHISTA**

**por**

**Dirleia Aparecida Balensiefer**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da  
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito  
parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

**Orientador Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2015**

**Universidade Federal de Santa Maria  
Centro de Ciências Sociais e Humanas  
Curso de Direito**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Monografia de  
Graduação

**ASSÉDIO MORAL A PROFESSORES E A SÍNDROME DE  
*BURNOUT*: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NO ÂMBITO  
TRABALHISTA**

elaborada por  
**Dirleia Aparecida Balensiefer**

como requisito parcial para obtenção do grau de  
**Bacharel em Direito**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

**Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka**  
(Presidente/Orientador)

**Prof. Dra. Andrea Nárriman Cezne**  
(Universidade Federal de Santa Maria)

**Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco**  
(Universidade Federal de Santa Maria)

**Prof. Dr. Ronaldo Busnello**  
(Universidade Federal de Santa Maria)

Santa Maria, 03 de dezembro de 2015

## RESUMO

Monografia de Graduação  
Curso de Direito  
Universidade Federal de Santa Maria

# **ASSÉDIO MORAL A PROFESSORES E A SÍNDROME DE *BURNOUT*: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NO ÂMBITO TRABALHISTA**

AUTOR: DIRLEIA APARECIDA BALENSIEFER

ORIENTADOR: PAULO RICARDO OPUSZKA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 03 de dezembro de 2015.

Este trabalho de pesquisa visa abordar a temática do meio ambiente do trabalho seguro e saudável tendo como base os princípios e direitos fundamentais da pessoa humana previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua violação através do assédio moral bem como a sua relação com a síndrome de *Burnout em docentes*. O tema abordado reveste-se de grande importância, sobretudo, pelo grau elevado de adoecimento e de afastamento de professores dos seus labores em função de doenças causadas no ambiente de trabalho. Uma dessas doenças é a síndrome de *Burnout*, que buscamos analisar em sua relação direta com o assédio moral, analisando a questão jurídica envolta do assédio moral e a síndrome de *Burnout*, procurando meios de prevenir e coibir o assédio moral, e resguardar os direitos dos trabalhadores em seu meio ambiente de trabalho. Nesta senda, tem-se o assédio moral como elemento degradante do meio ambiente do trabalho e pode ser entendido como causador do estresse e depressão crônicos que leva a síndrome de *Burnout*.

Palavras-Chaves: Meio Ambiente do Trabalho; Assédio Moral; Síndrome de *Burnout*

## **ABSTRACT**

Graduation Monograph  
Law School  
Federal University of Santa Maria

# **BULLYING AND TEACHER BURNOUT SYNDROME: LEGAL IMPLICATIONS UNDER THE LABOR**

Author: Dirleia Aparecida Balensiefer

Adviser: Paulo Ricardo Opuszka

Date and Place of the Defense: Santa Maria, December 03, 2015

This research aims to address the environmental concerns of safe and healthy work based on the fundamental principles and rights of the individual laid down in the Constitution of the Federative Republic of Brazil in 1988 and its violation by bullying and its relationship with Burnout syndrome in teachers. The subject addressed is of great importance, especially the high degree of disease and of removal of teachers from their labors due to diseases in the workplace. One such disease is the Burnout syndrome, which we analyze in its direct relationship with the bullying, analyzing the legal issue shrouded the bullying and burnout, looking for ways to prevent and curb bullying, and safeguard the rights of workers in their working environment. In this vein, it has been bullying as degrading element through the work environment and can be understood as a cause of stress and chronic depression that leads to burnout.

**Key-words:** Environment Labour; Moral harassment; Burnout syndrome

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	06
<b>1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO .....</b>	<b>09</b>
1.1 Definição de meio ambiente do trabalho .....	11
1.2 Evolução normativa de proteção ao meio ambiente do trabalho.....	14
1.3 Meio ambiente do trabalho seguro e saudável como um direito fundamental.....	18
<b>2 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>21</b>
2.1 Definição de assédio moral.....	21
2.2 Partes, características e formas de assédio moral.....	23
2.3 Causas e efeitos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e medidas de prevenção.....	28
<b>3 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>.....</b>	<b>36</b>
3.1 Definições da síndrome de <i>Burnout</i> .....	36
3.2 Características, consequências e prevenção da síndrome de <i>Burnout</i> .....	45
3.3 Síndromes de <i>Burnout</i> como resultado do assédio moral no meio ambiente trabalho docente.....	53
3.4 Responsabilização e tratamento jurídico frente às ações judiciais referentes ao assédio moral e a síndrome de <i>Burnout</i> como consequência deste.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS .....	69
ANEXOS.....	74

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho vêm recebendo diferentes enfoques. Primeiramente a proteção voltava-se a integridade física do trabalhador; no pós-guerra, passou-se a focar a qualidade de vida e então, posteriormente, passou-se a cuidar da saúde mental do trabalhador.

Como na proteção, o meio ambiente de trabalho também mudou. No Brasil, antes da Constituição de 1988 o meio ambiente laboral era tutelado nos limites da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, preocupada com a proteção física do trabalhador.

Hoje, a sistematização e construção normativa de nossa Constituição Federal dá ampla e abrangente proteção dada ao meio ambiente em todos os seus aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, neste incluído o trabalho. Estendeu-se dessa forma o conceito, reconhecendo na relação de trabalho que outros diversos fatores podem afetar não só a saúde física, mas, também a saúde mental dos trabalhadores, causando-lhes prejuízos laborais e afetando diretamente suas vidas.

O ambiente de trabalho deve ser equilibrado, proporcionando ao trabalhador não só o bem estar físico, mas também mental, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser objetivo de todo indivíduo, grupo, empresa e instituição.

Dentre as formas de agressão mais reconhecidas no meio ambiente do trabalho nos dias atuais é o assédio moral, pois em que pese os estudos desenvolvidos a partir do grande número de pacientes com distúrbios psicológicos e as dificuldades destes nas relações pessoais e no ambiente de trabalho. O assédio moral sempre existiu, mas não era estudado ou reconhecido. O que ocorre hoje é uma maior visibilidade do fenômeno.

Uma grande parte dos trabalhadores assediados moralmente são os docentes. Recentes pesquisas revelam um grau elevado de adoecimento e de afastamento de professores dos seus labores em função de doenças causadas no ambiente de trabalho. Uma dessas doenças é a síndrome de *Burnout*, que buscamos analisar em sua relação direta com o assédio moral.

Neste contexto é relevante a análise da questão jurídica envolta do assédio moral e a síndrome de *Burnout*, procurando meios de prevenir e coibir

o assédio moral, e resguardar os direitos dos trabalhadores em seu meio ambiente de trabalho.

A presente pesquisa tem por objetivo traçar uma relação entre meio ambiente de trabalho, o assédio moral e a síndrome de *Burnout*, analisando a questão do assédio moral como causa da síndrome de *Burnout* em docentes e as suas implicações junto ao meio ambiente de trabalho e ao ordenamento jurídico na esfera trabalhista.

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi o método dedutivo, pois, a partir do estudo em linhas gerais a respeito de meio ambiente do trabalho e do assédio moral foi verificada a relação do assédio moral como causa direta da síndrome de *Burnout* em docentes e suas implicações jurídicas.

O procedimento por sua vez constitui-se, de uma pesquisa bibliográfica no desenvolvimento de seus resultados, em pesquisa de natureza monográfica, utilizando-se para isso de um referencial de dados bibliográficos e de mídia, caracterizando-se em fontes primárias e secundárias, tais como livros, revistas, periódicos especializados, artigos científicos e sites da internet. Já a técnica se deu por meio de leituras sistemáticas com a produção de resumos e fichamentos das obras lidas.

Para melhor conseguir os seus objetivos, esta monografia foi dividida em três capítulos abordados a seguir.

O primeiro capítulo desta pesquisa tem por finalidade traçar uma definição de meio ambiente do trabalho, os principais aspectos da evolução normativa de proteção ao meio ambiente do trabalho. Neste capítulo, é desenvolvido o conceito de meio ambiente do trabalho seguro e saudável e seu alinhamento como direito fundamental dos trabalhadores.

O segundo capítulo trata da conceituação do assédio moral, suas partes, características e formas, para que, através dele, se possa compreender o assédio moral no ambiente de trabalho. Em seguida, busca-se demonstrar as causas e efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as medidas de prevenção.

O terceiro capítulo deste estudo, dedica-se a análise da síndrome de *Burnout*, trazendo sua definição, características, prevenção e consequências, trazendo o assédio moral no ambiente de trabalho docente como uma possível



causa da síndrome de *Burnout*. Por fim trazemos a questão da responsabilização e traçamos um perfil do posicionamento doutrinário, no que se refere às ações judiciais sobre assédio moral e a síndrome de *Burnout*.

A presente pesquisa mostrou-se relevante, uma vez que, busca traçar uma relação entre o assédio moral e a síndrome de *Burnout*, tratando do adoecimento dos docentes. Esta é uma realidade crescente em nossas instituições de ensino, sejam elas públicas ou privadas. A partir do estudo pode traçar meios de prevenção e a possibilidade de reparação na esfera jurídica pelos danos sofridos por estes docentes.

Importante se faz a reflexão: uma educação de futuro depende dos professores que estarão à frente das instituições de ensino. Por isso, é necessário que saibamos como tudo isso nos afeta e afeta principalmente a educação princípio basilar de nosso estado.

Foi relevante o estudo por eu trabalhar em um sindicato de docentes e poder contribuir com o conhecimento adquirido, de forma a evidenciar futuros projetos que visem a prevenir e coibir o assedio moral e cuidar assim da saúde dos docentes.

Academicamente relevante o estudo por trazer à discussão um assunto que afeta a classe docente pelo alto grau de adoecimento e de tamanha importância nos dias de hoje, precisamos ter profissionais sadios para termos uma educação de qualidade.

Da mesma forma, é relevante como futuros operadores do Direito analisarmos a questão jurídica, procurando neste íterim meios de prevenir e coibir o assédio moral, e assim resguardando os direitos do trabalhador em seu meio ambiente de trabalho.

## 1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Percebe-se ao longo do tempo que as relações de trabalho vêm recebendo diferentes enfoques. Primeiramente a proteção voltava-se a integridade física do trabalhador; no pós-segunda guerra mundial, passou-se a focar a qualidade de vida e então, posteriormente, passou-se a cuidar da saúde mental do trabalhador.

Assim como a proteção, o meio ambiente de trabalho mudou. Anterior a Constituição de 1988 o meio ambiente laboral, ou seja, local onde o trabalhador exerce suas atividades, era tutelado nos limites do Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º de maio de 1943 - CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, preocupado com a proteção física do trabalhador e relacionado a situações insalubres e perigosas. Hodiernamente, pela sistematização e construção normativa de nossa Constituição Federal, devido à ampla e abrangente proteção dada ao meio ambiente em todos os seus aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, neste incluído o meio ambiente do trabalho, estendeu-se este conceito, reconhecendo que na relação de trabalho outros diversos fatores podem afetar não só a saúde física, mas, também a saúde mental do trabalhador, causando-lhe grandes prejuízos laborais e afetando diretamente sua vida.

A matéria relativa ao meio ambiente do trabalho continua ser basicamente regulada pela CLT e pela Portaria n. 3214/78, que aprova Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, prevendo meios de conservação meio do ambiente de trabalho, prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

Neste contexto, Celso Antonio Pacheco Fiorillo, questiona, para fins de proteção ambiental, qual o conceito de trabalho que se deve adotar, sendo o meio ambiente sadio um direito constitucional fundamental, e o conceito de trabalhador ser perquirido no seio da Carta Magna. Assim preleciona:

O ponto de partida a ser adotado é que a proteção ao meio ambiente do trabalho é distinta da proteção do direito do trabalho. Isso porque

aquela tem por objetivo jurídico a saúde e segurança do trabalhador, afim de que este possa desfrutar uma vida com qualidade. Busca salvaguardar o homem trabalhador das formas de degradação e poluição de vida. Devendo num segundo momento observar que se valoriza o trabalho humano, porquanto este é direito social fundamentador da ordem econômica e financeira e um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O que interessa é a proteção ao meio ambiente onde o trabalho humano é prestado, seja em que condição for.<sup>1</sup>

A estrutura organizacional hoje, com ênfase cada vez maior a recair sobre o aspecto econômico e o paulatino enfraquecimento de outras instituições sociais, a relação do indivíduo com seu emprego tornou-se praticamente a sua fonte principal de identidade social e pessoal, uma vez que esse indivíduo foi reduzido ao seu papel profissional, e é no ambiente de trabalho que ele vivencia a concretude de alguns valores coletivos, assim o vínculo profissional possui relevância paradoxal.

Desta forma, o ambiente de trabalho deve ser equilibrado, proporcionando ao trabalhador não só o bem estar físico, mas também mental.

Assim discorrem os autores Freitas & Barreto:

Combater, coibir, prevenir e eliminar toda agressão no ambiente de trabalho é uma tarefa que deve ser enfrentada por todos, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser objetivo de todo indivíduo, grupo, empresa e instituição.<sup>2</sup>

Reforçam ainda os autores,

A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham, e que as políticas relacionadas ao bem-estar do pessoal, a mediação de conflitos e ao zelo pelo clima organizacional podem não apenas reparar erros atuais, mas também auxiliar na construção de um ambiente saudável, de forma que se possa falar em qualidade de vida no trabalho.<sup>3</sup>

Seguindo este pensamento, o princípio da prevenção constitui a espinha dorsal do direito ambiental, e em relação ao aspecto do meio ambiente do trabalho, que possui como objeto a saúde humana, a sua importância é ainda mais acentuada.

---

<sup>1</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo, Saraiva, 2013, p. 654.

<sup>2</sup> FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011, p.13.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p.108.

O meio ambiente do trabalho reclama alternativas de caráter preventivo, para efetivação da sua tutela, assim, a saúde do trabalhador está inserida na preocupação que deve ter especialmente o estado, com a preservação da saúde ambiental, a que, hodiernamente, tornou-se bem jurídico de relevância alçado a proteção constitucional.

Segundo Barreto, “a proteção ao meio ambiente de trabalho decorre do objetivo da atual Constituição Federal de imprimir constitucionalidade a valores de importância fundamental para a construção da cidadania, produzindo bases para que o legislador infraconstitucional desse suporte a tutela ambiental”.<sup>4</sup>

Assim pertinente ao ambiente de trabalho, o elenco de direitos previstos no art. 7º da CF/88, como no inciso XXII - “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, assim como o inciso XXVIII - “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir indenização a que este obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.<sup>5</sup>

Nesse sentido, a preocupação deve ser em adotar providências cabíveis não apenas para reparar danos, mas para coibir ocorrências futuras, garantindo um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado a todo trabalhador.

### 1.1 Definição de meio ambiente do trabalho

Meio ambiente do trabalho é uma expressão que aproxima dois ramos do Direito, o do Trabalho e o Ambiental, cuja união se dá na área da saúde e segurança do trabalho, o que do ponto jurídico destacam-se diplomas normativos nacionais e internacionais.

Neste contexto para Laboissiere<sup>6</sup>, a aproximação desses dois ramos jurídicos tem o efeito positivo de evitar um tratamento privatista da saúde do

---

<sup>4</sup> BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 2007, p.37.

<sup>5</sup> *Ibidem*, 41.

<sup>6</sup> LABOISSIERE, Junior *apud* FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: um direito fundamental dos trabalhadores. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 07 jul. 2015

trabalhador, conferindo-lhe pelo menos em tese, uma maior garantia normativa, tendo em vista tratar-se de direito indisponível.

O meio ambiente do trabalho está compreendido como uma das dimensões do meio ambiente e pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, seu conceito relaciona-se diretamente com o ser humano trabalhador no seu cotidiano.

Conforme Norma Sueli Padilha, referido expressamente pela Carta Constitucional de 1988, o meio ambiente do trabalho compreende:

*O habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-os contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho.*<sup>7</sup>

Já Fiorillo o conceitua como:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).<sup>8</sup>

Assim, o meio ambiente do trabalho, revela-se como tudo que envolve e condiciona direta e indiretamente o local onde o indivíduo obtém os meios necessários a promover sua sobrevivência e desenvolvimento.

Tendo que o meio ambiente de trabalho se confunde com o local onde o indivíduo exerce sua atividade laboral não é possível conceituarmos o ambiente de trabalho de forma dissociada da figura do trabalhador, o qual pode trabalhar em vários e inusitados ambientes, se considerarmos os aspectos natural, artificial e cultural.

É preciso que tenhamos meios eficientes de propiciar ao trabalhador um meio ambiente do trabalho seguro, saudável e equilibrado, para isso,

---

<sup>7</sup> PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011, p.232. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>>. Acesso em: 10 Jun.2015

<sup>8</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco *apud* FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: um direito fundamental dos trabalhadores. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 07 jul. 2015

precisamos por em prática as normas e respeitar os preceitos constitucionais, principalmente no que diz respeito ao caráter fundamental do meio ambiente do trabalho.

Como bem observa Romita não há como negar o caráter fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro:

O ambiente de trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis ante o caráter social que revestem e o interesse público que os inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, embora seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.<sup>9</sup>

No mesmo sentido corrobora Padilha,

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.<sup>10</sup>

Conforme Terciotti,

Para que haja equilíbrio no meio ambiente de trabalho, o local de trabalho deve contar com a salubridade e com a ausência de fatores que comprometam a saúde física e psíquica do trabalhador, já que a empresa é objetivamente responsável perante o judiciário, no caso do trabalhador ser vítima de qualquer prejuízo a sua saúde.<sup>11</sup>

A empresa ao tomar os cuidados, estará respeitando a dignidade da pessoa humana do trabalhador, proporcionando-lhe melhor qualidade de vida,

---

<sup>9</sup> ROMITA, Arion Sayão apud FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores.** 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 07 jul. 2015

<sup>10</sup> PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental.** Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011, p.243. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>>. Acesso em: 10 Jun.2015

<sup>11</sup> TERCIOITI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas.** São Paulo: LTr, 2013, p. 48.

preservando sua integridade física e moral e, até mesmo, melhorando sua eficiência profissional, e cumprindo com a função social da empresa.

Desta forma a fim de garantir o exercício de um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e equilibrado, o estado precisa agir e o faz por meio de diferentes instrumentos, convenções e tratados. Não só o poder público, mas também e, principalmente, os particulares, sejam eles, pessoas físicas ou jurídicas devem buscar garantir esse equilíbrio no ambiente de trabalho.

## **1.2 Evolução normativa de proteção ao meio ambiente do trabalho**

Proteção ao trabalho e ao meio ambiente surge em momentos históricos diferentes. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social precedida pela revolução industrial do século XVIII, época da supremacia do modelo capitalista e da descoberta de novas fontes de energia, sendo que o progresso tecnológico, através da produção em massa baseada na redução de custos e acúmulo de lucro são os propulsores de várias ameaças a integridade física do trabalhador.

Temos que importante fase de institucionalização do direito do trabalho tem início após a Primeira Guerra Mundial e tem como marco a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919, pela Sociedade das Nações.

Segundo Padilha<sup>12</sup>, tendo sua finalidade intimamente associada à necessidade de estipulação de melhores condições de trabalho ao operariado, com o propósito de dar às questões trabalhistas um tratamento uniformizado.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Obra digital. São Paulo: LTR, 2002, p. 39.

<sup>13</sup> OIT Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 06 Set. 2015.

Também, não menos importantes, e pela questão ambiental ser ampla e transdisciplinar, outras entidades internacionais também possuem normas que direta ou indiretamente tutelam o meio ambiente do trabalho, como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Mundial do Comércio (OMC), mas que, por questão de limitação não trataremos especificamente, apenas teceremos um breve histórico.

A proteção ao meio ambiente surge fortemente no cenário jurídico somente no final do século passado, meados da década de 70. No ano de 1972 foi realizada a conferência de Estocolmo, a qual foi propulsora na determinação dos princípios comuns de orientação dos povos do mundo para a preservação e melhoria do meio ambiente.

Pela primeira vez, expressou-se a indissociabilidade do ser humano em relação ao meio ambiente e a responsabilidade pelas transformações provocadas. Desta conferência resultou a Declaração das Nações Unidas sobre o meio ambiente (1972), que comporta um preâmbulo e 26 princípios.

Dentre os princípios essenciais do direito internacional do meio ambiente, figuram a proclamação deste como direito fundamental do ser humano e a questão intergeracional, afirmando a necessidade de preservação ambiental para as gerações futuras.

O meio ambiente do trabalho encontra resguardo, desde 1976, pela OIT. O fato de a OIT ter tratado da matéria com rapidez, demonstra a grande importância da questão para a seara trabalhista.

A Convenção nº 155 da OIT aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83, trata especificamente da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, esta retificada pelo Brasil em 1992.

Em 1992, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro, que ficou conhecida como Rio 92, além de reafirmar as diretrizes lançadas pela Declaração de Estocolmo, impulsionou várias recomendações do Relatório Brundtland (1987), atingindo como resultado a elaboração de documento denominado de “Agenda 21”, responsável por apresentar um programa de ação a fim de viabilizar o novo



padrão de desenvolvimento ambiental racional e conciliar métodos de proteção ambiental, justiça social e eficiência econômica.

Diante deste cenário é possível afirmar que ambos os direitos, tanto o dos trabalhadores, quanto o do meio ambiente, apesar de surgirem em momentos históricos diferenciados, da Revolução Francesa e a presente revolução tecnológica, emergem da consciência e do movimento social.

Neste sentido, Norma Sueli Padilha<sup>14</sup> afirma que: “A reação social que provocou o início da proteção jurídica ao meio ambiente também se baseia em uma consciência coletiva, a da cidadania ambiental, decorrente da extensão global dos problemas ambientais.”

Sob a vigência da Constituição de 1937, com o advento do Estado Novo, em 1943 foi promulgada a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, a qual trouxe normas inéditas e extremamente protetivas do meio ambiente de trabalho em seu Título II, Capítulo V, da segurança e da medicina do trabalho.

No âmbito jurídico brasileiro, o conceito de meio ambiente surge com a Lei nº 6.938/81, que trata sobre a Política Nacional do Meio Ambiente e em seu art. 3º assim dispõe:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:  
I – meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química ou biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas [...]<sup>15</sup>

Das constituições brasileiras, foi a CF/88, no seu art. 7º, na qualidade dos direitos sociais, que individualizou direitos que proporcionam a melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Destacando-se dentre eles, aqueles mais influenciáveis e relacionados ao meio ambiente de trabalho:

[...]  
XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
[...]  
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

<sup>14</sup> PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011, p.235. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>>. Acesso em: 10 Jun.2015

<sup>15</sup> BRASIL. Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em 08 jun.2015

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

[...]

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

XXXII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.<sup>16</sup>

A Constituição de 1988 tratou expressamente o tema através do art. 225, que elevou o meio ambiente a direito fundamental de todos. Assim prescreve o caput do referido artigo:

Art.225. “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial á sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.<sup>17</sup>

Estabeleceu ainda a Constituição da República, a defesa do meio ambiente como alicerce fundamental para a ordem econômica e financeira do país:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

[...]<sup>18</sup>

Com relação ao meio ambiente do trabalho a Constituição Federal prevê:

Art.200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da Lei [...]

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 10 jun.2015

<sup>17</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 10 jun.2015

<sup>18</sup> *Ibidem.*

<sup>19</sup> *Ibidem.*

A regulamentação constitucional, portanto, é feita em dois patamares adverte Padilha: a tutela imediata (art.200, VIII, CF) e a tutela mediata (art. 225, caput, CF).<sup>20</sup>

Com efeito, a Constituição Federal 1988 elevou o direito ao meio ambiente equilibrado a um direito fundamental, nele compreendido o meio ambiente do trabalho, exigindo desta forma sua aplicação imediata. Neste sentido, esclarece Padilha:

A proteção do equilíbrio ao meio ambiente do trabalho, enquanto um direito fundamental do ser humano trabalhador, obteve o alargamento de sua tutela jurídica por meio da ampla concepção dada pela Constituição federal de 1988 ao meio ambiente, que se estende desde o meio ambiente natural a meio ambiente artificial, impondo um novo paradigma de proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho, exigindo uma análise de seus reflexos e consequências no ordenamento jurídico trabalhista, na busca da sistematização da real dimensão da tutela jurídica desse direito essencial à sadia qualidade de vida do homem: o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.<sup>21</sup>

Portanto, conclui-se que o meio ambiente laboral por fazer parte do conceito geral de meio ambiente e por tutelar a saúde tem guarida direta e indireta na constituição, elevando o meio ambiente laboral equilibrado como direito fundamental.

### **1.3 Meio ambiente do trabalho seguro e saudável como um direito fundamental**

A proteção ao meio ambiente do trabalho não quer dizer somente a segurança física do trabalhador, vai além da segurança, trata hoje bem mais da saúde psíquica e da qualidade de vida do trabalhador, com reflexos além dos empreendimentos, afetando não só a vida no trabalho como no seu particular.

Nesse sentido afirma Padilha que,

A real dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, uma vez que se está

---

<sup>20</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do trabalho equilibrado**. Obra Digital. São Paulo:LTR, 2002, p. 8.

<sup>21</sup> PADILHA, Norma Sueli . **Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 373.

apenas pontuando um dos múltiplos aspectos do meio ambiente e, meio ambiente equilibrado é, por natureza, um direito difuso.<sup>22</sup>

O que precisamos é proteger o trabalhador enquanto ser ativo, afastando a degradação do meio ambiente onde labuta, que é essencial a sua qualidade de vida.

Buscar não somente a saúde em sentido estrito, mas o anseio por qualidade de vida como profissional, buscando não só condições higiênicas para desenvolver sua atividade, mas conferindo-lhe qualidade de vida no trabalho.

Segundo Padilha, é importante frisar,

Que na Constituição Federal de 1988, a verdadeira acepção da palavra “trabalho”, engloba muitos outros fatores além das normas que regulam as relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores. Na verdade, representa um contexto e uma visão muito mais abrangente, que situa, inclusive, o primado do trabalho como base da ordem social brasileira, objetivando o bem-estar e a justiça sociais (art. 193 da CF).<sup>23</sup>

Assim a Constituição de 1988, foi inovadora, consolidando um novo paradigma de proteção ao meio ambiente, neste incluso o meio ambiente do trabalho.

Em seu art. 225, consagrou-o direito fundamental, direito de “todos” ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, enquanto um bem jurídico diferenciado, de uso comum do povo, e essencial à sadia qualidade de vida não só das presentes, mas também das futuras gerações.

Não nos resta dúvida que dentre “todos” incluem-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente, que embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradantes que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos.

Neste sentido, a proteção jurídica do trabalhador no seu ambiente de trabalho foi sobremaneira ampliada pela Constituição Federal de 1988 e sua

---

<sup>22</sup> PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011, p.244. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>>. Acesso em: 10 Jun.2015

<sup>23</sup> *Ibidem*, p.245

ampla abordagem do meio ambiente do trabalho. Toda a sistemática de proteção da qualidade de vida decorrente da legislação ambiental incide hodiernamente sobre o meio ambiente do trabalho.

Corroborando neste sentido Raimundo Simões de Melo,

Considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista: ele é muito mais que isto, trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteados no art. 1º da Carta Maior, que entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil inscreve como importantes os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que não se dissociam da existência e manutenção de um meio ambiente do trabalho, seguro, sadio, salubre e adequado. Tudo portanto deve ser feito para que se atinja esse desiderato, sendo a responsabilidade objetiva fundada na socialização do Direito, um dos aspectos necessários à concretização de tais fundamentos constitucionais.<sup>24</sup>

Denota-se da Constituição Federal uma valoração ética do trabalho humano, não ficando este reduzido apenas ao aspecto econômico expresso em relações monetárias ou contratuais. O trabalho, além de ser um dos fundamentos da República (art.1º), passa a atuar como base da ordem social (art. 193), como um direito social (art. 6º) e como apoio sobre o qual deve ser construída a ordem econômica (art. 170) e que, por conseguinte exige um meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225).<sup>25</sup>

Desta forma a proteção ambiental recebe atenção especial, coloca-se no topo do ordenamento como direito fundamental, tendo que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamentos a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho, promovendo a todos uma existência digna, nos moldes da justiça social.

Assim sendo se o meio ambiente do trabalho saudável visa à saúde do trabalhador e se este é Direito Fundamental, logo por consequência, o meio ambiente do trabalho equilibrado é Direito Fundamental, devendo ser protegido e defendido.

Stephan reforça esse sentimento de que,

---

<sup>24</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador responsabilidades legais, dano ambiental, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004, p.336.

<sup>25</sup> SCHLEMMER, Sílvia do Nascimento. **Meio ambiente do trabalho e a problemática do assédio moral organizacional: uma análise aplicada às instituições financeiras**. 2013. 76 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)- Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, .2013.

É de extrema importância a adoção de medidas jurídicas e administrativas que visem à preservação do meio ambiente de trabalho, para que o labor não seja considerado como instrumento de tortura, verdadeiro retrocesso ao conceito original do vocábulo trabalhar.<sup>26</sup>

Proteger o meio ambiente do trabalho torna-se tarefa importantíssima, pois além dos riscos físicos que podem existir nesse ambiente, existem também outros riscos de ordem psicossocial que interferem na relação homem-trabalho, dentre eles o assédio moral.

## **2. ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Uma das formas de agressão mais presente nos dias atuais é o assédio moral, que muito embora seja um fenômeno existente há muito tempo no ambiente de trabalho é relativamente novo, em que pese os estudos desenvolvidos a partir do grande número de pacientes com problemas psicológicos e as dificuldades destes nas relações pessoais e no ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho deve ser o mais sadio e equilibrado possível para que o indivíduo se sinta bem e possa se realizar, para tanto combater o assédio moral no ambiente de trabalho é um trabalho árduo, que somente atuando por meio de uma prevenção eficiente este poderá ser combatido.

Assim, para que possamos combatê-lo, é necessário que conheçamos os seus conceitos, modos, tipos, consequências e possíveis soluções.

### **2.1 Definição de assédio moral**

Para melhor conceituarmos assédio moral, primeiramente analisamos o significado das palavras assédio e moral. Assédio significa pôr-se diante, sitiar, atacar. Moral é relativo aos costumes; conjunto de regras de conduta consideradas como válidas; conjunto de nossas faculdades morais, brio, vergonha.

Da união temos que assédio moral seria ataque ao brio, à vergonha de determinada pessoa.

---

<sup>26</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013, p.50.

Esta é uma prática tão antiga quanto à atividade laborativa, de natureza universal, eis que se manifesta em todo lugar do mundo, recebendo as mais diversas denominações, como *harcelement moral*, na França; *bullyng*, nos Estados Unidos; *murahachibu* no Japão e assédio moral no Brasil.

Para o Direito significa constranger a pessoa no ambiente de trabalho com o intuito de perversidade, desbancá-la, minar sua autoestima, atentando-se contra dignidade e personalidade, para que a vítima venha a se sentir tão mal ao ponto de querer desistir do seu emprego.<sup>27</sup>

Da análise do dicionário jurídico segundo Guimarães, têm-se que “Assédio é impertinência, importunação, insistência junto a alguém para conseguir alguma coisa”.<sup>28</sup>

Assim como também descreve assédio moral como uma figura nova do Direito, para o autor “trata-se de conduta abusiva, forma de tortura psicológica que atenta contra a integridade psíquica. É praticada de modo constante e repetitivo, por comportamentos, atos, gestos, palavras, que ofendem o trabalhador, expondo-o a situações humilhantes”.<sup>29</sup>

O assédio moral pode ser compreendido a partir da violência psicológica sobre o trabalhador, normalmente vinda do superior hierárquico (vertical), porém pode acontecer horizontalmente, ou seja, de colegas de trabalho, condutas passíveis de ocasionar diversos danos à saúde mental e física do trabalhador.

No entendimento de Terciotti:

O assédio moral é um tipo de abuso grave, severo nos relacionamentos, que se expressa por um conjunto de ações e omissões intencionais, gestos, atitudes e “medidas administrativas”, bem como de uma boa dose de manipulação emocional e de humilhações.<sup>30</sup>

Assim, um dos mais respeitados nomes sobre o tema, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, entende o assédio moral como sendo:

---

<sup>27</sup> TERCOTTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p. 17.

<sup>28</sup> GUIMARAES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário compacto jurídico**. São Paulo: Riedel, 2009, 13 ed., p.48.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p.48

<sup>30</sup> . TERCOTTI, Ana Carolina Godoy. *Op.cit.*, p. 22.

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>31</sup>

No trabalho, segundo Tercioti, o assédio moral “constitui verdadeira estratégia para fragilizar e desestruturar psicologicamente o empregado em seu ambiente de trabalho, através da ação sistemática e lenta, realizada no dia a dia, através de perseguições e pressões”.<sup>32</sup>

O assédio moral inicialmente era tratado pelos doutrinadores como situação em que uma pessoa ou grupo exercia violência psicológica extrema, sistemática e frequente, por tempos prolongados sobre outra pessoa com quem mantinha uma relação de subordinação no trabalho, criando situações de perturbação e constrangimento até que a pessoa não aguentasse mais e acabasse deixando o trabalho. Atualmente sabe-se que esse comportamento não ocorre somente entre chefes e subordinados, mas, também o contrário, e entre colegas de trabalho.

## 2.2 Partes, características e formas de assédio moral.

O assédio moral pode ocorrer em relação a uma pessoa, a várias pessoas e a todos os empregados de uma empresa ou órgão, podendo então ser individual ou coletivo, e temos como partes o assediado e o assediador.

Antes de caracterizar as partes, é importante caracterizar as atitudes que mais frequentemente caracterizam o assédio moral. Candy Florêncio Thome<sup>33</sup> cita algumas ações que caracterizam o assédio:

1. Fazer com que um ou vários empregados fiquem sem trabalho, em salas mal iluminadas, fazer piadas.
2. Dizer que sala dos empregados é “sala javali”, ou seja, “já vali alguma coisa para a empresa”.
3. Deixar o empregado isolados dos demais empregados.
4. Impedir gestante de se sentar durante jornada de trabalho e controlar as idas ao banheiro para necessidades fisiológicas.
5. Insinuar que o empregado não serve para nada.

---

<sup>31</sup>. HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helene Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p.65.

<sup>32</sup> TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p. 23.

<sup>33</sup> THOME, Candy Florencio *apud* TERCIOTTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p.40/42



6. Ignorar sugestões do empregado, dar cunho negativo a tudo que ele faz ou fala, desqualificando-o sistematicamente.
7. Determinar que o empregado execute funções muito acima de suas capacidades/possibilidades.
8. Determinar que a vítima execute tarefas inúteis.
9. Fixar metas impossíveis de serem atingidas.
10. Servir-se das fraquezas do empregado, criando situações para que ele acabe “explodindo” ou chore, para chama-lo de “agressivo”, ou “hipersensível”, ou chama-lo na frente de outras pessoas de “obsoleto” e “mentiroso”.
11. Colocar um empregado de “quarentena” deixá-lo sem trabalho, exagerar seus erros.
12. Expô-lo ao ridículo, impondo, por exemplo, utilização de fantasia, submetê-lo a dinâmicas ofensivas.
13. Transferir o empregado de forma ilícita, constantemente.
14. Efetuar mudanças em seus horários para que a vítima se sinta abalada. Entre outros tantos modos de assédio.

O assediador costuma ser dissimulado, utiliza palavras duras, aproveita momentos oportunos para descompensar a vítima, não só com palavras, mas, por gestos e expressões, repetindo-se várias vezes e prolongando-se no tempo, provocando reações exacerbadas da vítima, como choro compulsivo, e reações inesperadas.

Ávila bem explica:

O agressor é descrito como um sujeito perverso, que é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder, sendo que a motivação mais constante é a discriminação, revelando um desvirtuamento de caráter, é um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter, tem prazer em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos. Por seu turno, não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornarem vítimas de assédio moral.<sup>34</sup>

Cabe ressaltar que não se pode confundir o perfil do assediador com o perfil de um chefe, pois nem sempre quem pratica o assédio tem o posto de chefe, o assediador pode ser um colega, um aluno, um servidor público, etc.

Porém, o entendimento mais correto, e este observado por Barreto, é que:

Da mesma maneira que não existem pessoas de caracteres idênticos não há um perfil fixo do assediador, embora possamos detectar um kit básico. Normalmente são pessoas vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas e, para completar fracas e medrosas, embora não aparentem e, por isso, assediam utilizando-se de alguma dose de poder hierárquico ou influência sobre o grupo. São pessoas sorratamente simpáticas, solícitas sempre com sorriso fácil, mas

---

<sup>34</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti De *apud*, TERCOTI, Ana Carolina Godoy. *Op. Cit.* p. 43.

com muita habilidade para tramar contra os colegas as escondidas no ambiente de trabalho.<sup>35</sup>

Entretanto, não há um perfil definido da figura do assediador, porém, existem características marcantes, como as acima mencionadas por Barreto, e que cabe a nós identificarmos para prevenirmos.

Os autores Peli & Teixeira, elencam algumas ações do assediador para que se torne mais fácil sua identificação, em função de suas atitudes, palavra, gestos e comportamentos, dentre as quais destacamos: “manipulação, imposição de culpa, intimidação, humilhação, e punição”.<sup>36</sup>

Já a vítima, ou seja, o assediado, por sua vez é pessoa ou conjunto de pessoas que sofre abuso psicológico por parte do agressor, podendo o assédio atingir uma pessoa, várias ou até mesmo todos os empregados de uma empresa, embora o mais comum seja assédio moral contra uma pessoa, Terciotti.<sup>37</sup>

Hirigoyen explica que,

Normalmente a vítima é um empregado dedicado ao seu próximo, responsável, e que desempenha seu trabalho com muita eficiência, mas torna-se vítima pela sua ingenuidade e insegurança. Diante das agressões não sabe se defender e se torna uma presa fácil do agressor, portanto se trata de uma pessoa psicologicamente fraca.<sup>38</sup>

As vítimas, em tese são pessoas sentimentais e é dessa situação, de fragilidade que os agressores se aproveitam, já que as vítimas são vulneráveis, principalmente as críticas. Caracterizam-se pela vitalidade e transparência, e por serem inseguras, dão o máximo de si para agradarem.

Peli & Teixeira também nos trazem algumas das possíveis razões de algumas pessoas serem escolhidas como vítimas do assediador:

- Terem um nível de competência e desempenho que possa amedrontar o chefe e este se sentir ameaçado de perder o lugar para o subordinado.

---

<sup>35</sup> BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 2007, p.56

<sup>36</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006, p.74.

<sup>37</sup> TERCIOITI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTR, 2013, p.46.

<sup>38</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helene Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p.153.

- Sempre que há uma reunião com a presença de pessoas de outras áreas e de nível mais elevado, a vítima se mostra ativa e criativa, oferecendo sugestões, as quais o chefe não conseguiu fazer.
- A vítima demonstra uma habilidade no trato com as pessoas dentro e fora da área de atuação que causa ciúmes no chefe.
- Por não compactuar com as decisões ou ações que ferem a ética profissional, a vítima surge como uma ameaça que pode revelar negócios escusos.
- Por complexos e frustrações intrínsecas do chefe (personalidade doentia) e pensamento reacionário.
- Ter melhor situação social e ser mais bem-sucedido no plano afetivo.
- Por pertencer a grupos que representam minorias e os quais o chefe, por ter comportamento discriminatório não aceita.
- Pela própria natureza da vítima, que muitas vezes por traumas da infância, busca um tratamento paterno daquele que o agride. Como não vê essa demanda de amor suprida, repete aí, a mesma situação de impotência e sujeição ocorridas na infância.<sup>39</sup>

Segundo Terciotti, “a vítima de assédio moral passa a ter sentimentos tristes, sentimentos de culpa e vergonha, e chega mesmo a perder a confiança em si mesma”.<sup>40</sup> Neste caso o assédio moral vem precedido de uma desvalorização da vítima, que passa a se achar culpada das coisas que vão acontecendo e pelo sentimento de vergonha.

A médica do trabalho e pesquisadora do assunto Margarida Barreto esclarece que,

Ser assediado moralmente constitui uma experiência subjetiva que interfere em sentimentos e emoções, altera o comportamento, que agrava ou desencadeia doenças podendo, culminar com a morte da vítima. O cerco contra um trabalhador ou uma equipe pode ser explícito ou não, manifestando-se em risos, comentários maldosos, apelidos estigmatizantes, agressões verbais, ameaças, empurrões, humilhações, constrangimentos e coações públicas, que ferem a dignidade e identidade do outro.<sup>41</sup>

O assédio moral praticado no ambiente de trabalho pode praticado pelo empregador, colega de mesmo nível hierárquico, e por subordinados. Podendo ser de caráter individual ou coletivo.

O assédio moral vertical ocorre quando:

<sup>39</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006, p.90.

<sup>40</sup> TERCIOITI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo: LTr, 2013, p.47

<sup>41</sup> BARRETO, Margarida. Assédio Moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livrar-se de trabalhadores indesejados. **Revista ser Médico**. 20 ed. São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>>. Acesso em 15 jun. 2015.

A natureza do assédio vem de “cima para baixo”, ou seja, é praticada pelo empregador, que está em uma posição hierárquica superior, contra o empregado, que está em uma posição hierárquica inferior. Esse é o tipo mais comum de assédio, pois geralmente é cometido pela parte “mais forte” da relação de trabalho contra a “parte mais fraca”.<sup>42</sup>

Explica também a autora, que no entanto, “não é só um superior de nível hierárquico acima do empregado que pode praticar o assédio moral, pois, dentro do assédio moral Horizontal, vemos, a violência sendo praticada por colegas do mesmo nível hierárquico que o do empregado assediado”.<sup>43</sup>

Sendo assim, é cometido por empregados de nível hierárquico “igual” ao do empregado que sofre o assédio, que por se sentirem ameaçados pelo mesmo, ou por outros tantos motivos, praticam a violência contra seu colega de mesmo nível. Temos então que o assédio moral horizontal é a perseguição praticada pelos próprios colegas de trabalho.

Peli & Teixeira explicam o assédio moral ascendente,

Caracterizado pela ação de baixo para cima, ou seja, de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico. Este é o menos frequente, mas por vezes também ocorre e é mais comumente encontrado nas empresas públicas em decorrência da estabilidade no emprego.<sup>44</sup>

Já o assédio moral descendente, ocorre quando um superior hierárquico, diante de uma agressão (do vislumbre do assédio moral cometido contra um empregado) mantém-se inerte ou omissivo quanto a esta, “fingindo” que o incidente não ocorreu. É o assédio moral oriundo do superior hierárquico da vítima.

Tem-se ainda o assédio moral organizacional, que de acordo com Souza se conceitua,

Pelo emprego de condutas abusivas, que são desempenhadas de forma sistemática durante um certo período de tempo, e que tem como consequência a relação de trabalho, que derive, de alguma forma, em situações vexatórias, constrangimentos, humilhações, entre outros, de uma ou mais vítimas, no intuito de alcançar metas definidas pela administração da organização. Esse é um dos módulos

<sup>42</sup> RIBEIRO, Markeline Fernandes. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://dramarkelinefernandes.jusbrasil.com.br/artigos/185217021/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

<sup>43</sup> Idem.

<sup>44</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006, p.31.

mais atuais do assédio moral, que se dá em virtude de práticas abusivas das grandes corporações, no intuito de alcançar objetivos financeiros às custas da violência moral contra seus empregados.<sup>45</sup>

Chantal Leclerc professora canadense, ao destacar estudos sobre as relações entre certos tipos de organização do trabalho e assédio, afirma que o assédio psicológico no trabalho pode ser compreendido “como o sintoma ou indicador de uma violência instituída que visa à desestabilização psicológica dos indivíduos e a destruição dos coletivos de trabalho, a fim de impor uma lógica organizacional onde os interesses do capital prevalecem sobre qualquer outra consideração humana.<sup>46</sup>”

Soboll<sup>47</sup> nos ensina que, os aparatos e a estrutura organizacional, quando articuladas de maneira a estruturar uma política de violência, configuram o assédio organizacional, que tem como principais formas de expressão as estratégias abusivas de gestão, como por exemplo: gestão por injúria, gestão por estresse e gestão por medo.

Tem-se que estratégias de gestão organizacionais ou gerenciais degradantes e exageradas, com vistas a aumentar a produtividade e manter o controle organizacional, utilizando-se de hostilidade, pressões exageradas, humilhações, constrangimentos, exposições degradantes, e premiações negativas, são práticas de assédio organizacional.

Sendo o objetivo do assédio organizacional o controle do grupo e alcance dos objetivos organizacionais, os seus efeitos para com a saúde do trabalhador, são semelhantes ao do assédio moral, também atingindo a dignidade, a auto-segurança e a identidade das pessoas, com repercussões graves a saúde do trabalhador.

### **2.3 Causas e efeitos do assédio moral no meio ambiente do trabalho e medidas de prevenção**

---

<sup>45</sup> SOUZA, 2010 *apud* RIBEIRO, Markeline Fernandes. *Op. Cit.*

<sup>46</sup> LECLERC Chantal *apud* ARAUJO, Adriane Reis de. **Assédio Moral Organizacional**: Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº2, abr/jun 2007, p.213. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/9.+Ass%C3%A9dio+moral+organizacional>> Acesso em: 22 set. 2015.

<sup>47</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.81.

Dentre os elementos caracterizadores do assédio, Pamplona Filho destaca: “conduta abusiva, natureza psicológica do atentado a dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, finalidade de exclusão”.<sup>48</sup>

No mesmo sentido Barreto aponta que,

O assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva, e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de micro traumatismos frequentes e repetitivos.<sup>49</sup>

Desta forma, o assédio moral não atenta somente a fatores físicos e psíquicos do assediado, mas também, como explica Stephan, “vulnera direitos fundamentais basilares, como o direito ao respeito da dignidade da pessoa humana, princípio de igualdade e o direito do trabalho, entre outros”.<sup>50</sup> Causando assim, danos ao trabalhador de toda ordem, dentre os quais citamos o dano moral, dano psíquico, e o dano existencial.

Quanto ao dano moral, leciona Delgado, “corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana”.<sup>51</sup>

Os trabalhadores assediados moralmente sofrem inúmeras consequências, dentre as quais o adoecimento físico e mental, sofrem ainda distúrbios digestivos, taquicardia, palpitações e sintomas depressivos (insônia, crises de choro, lapsos de memória, sentimento de desvalia) hipertensão arterial sistêmica.

Temos que o dano psíquico se expressa por meio de uma enfermidade, a vítima tem seu equilíbrio emocional perturbado, detectado pelo seu bloqueio, inibição, depressão, etc. O mesmo, lesa direitos de personalidade e é presumido.

Corroborando neste sentido temos o destaque dos impactos psicológicos para a vítima de assédio moral, quais sejam:

---

<sup>48</sup>. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009. Disponível em: < <http://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/nocoes-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

<sup>49</sup> BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007, p.51.

<sup>50</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013, p.56.

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p.51

Os danos psíquicos surgem com a angústia e ansiedade. O trabalhador pode manter e aprofundar pensamentos tristes e repetitivos, apesar do esforço para se curar. Aparecem sinais de alarme no organismo: alterações de comportamento, distúrbios digestivos, dores de cabeça, sensações de dores que migram. Pode chegar a depressão, síndrome do pânico e síndrome de *Burnout*. Esse processo de instauração da doença varia de indivíduo para indivíduo. Existem casos relatados que o dano psíquico causado pelo assédio moral leva o trabalhador a um quadro de depressão grave com riscos de suicídio.<sup>52</sup>

Corroborando Tercioti, afirmado que

O assédio moral não é uma doença, mas é a causa de vários transtornos físicos e psíquicos dos trabalhadores, de forma que qualquer agressão ao trabalhador deve ser banida preventivamente e coercitivamente para que não chegue a virar um assédio moral e para se preservar um saudável ambiente de trabalho, mas, sobre tudo, a saúde do trabalhador.<sup>53</sup>

No assédio moral é tão grave o abalo psíquico sofrido pela vítima que o autor defende que:

Teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, a sua higidez mental, o que deve ser mais severamente reprimido pelo ordenamento.<sup>54</sup>

Para tanto, há a necessidade de prova pericial como prova da existência do dano, pois a configuração do assédio moral depende de prévia constatação de existência do dano, no caso, a doença psíquica emocional, com perícia feita por especialista, neste caso psiquiatra.

Já o dano existencial é muito pior que uma lesão física ou psíquica, se caracterizando como uma renúncia de viver trata-se de um não mais poder fazer, resultando na perda da vitalidade da pessoa.

Julio Cesar Bebbber define assim dano existencial:

Por dano existencial (também chamado de dano ao projeto de vida ou *prejudice d'agrement* – perda da graça, do sentido) compreende-se toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. Diz-se existencial exatamente porque o impacto gerado pelo

---

<sup>52</sup> Assédio moral a prática corporativa do século XXI. **Jornal do Comércio**. Rio Grande do Sul. 01 jun. 2009. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article437>>. Acesso em: 24 jun. 2015.

<sup>53</sup> TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p.77

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 54

dano provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital.<sup>55</sup>

Enquanto o dano moral recai sobre a vítima, nas vezes, de forma simultânea ao ato lesivo, o dano existencial ocorre em momento posterior, numa sequência de alterações prejudiciais ao cotidiano, privando a vítima da fruição de um direito, porém o dano existencial é tratado no Brasil como dano moral.

Os danos do assédio moral podem atingir também a família do trabalhador, uma vez que a vítima tende a ter uma chance maior de ser uma pessoa agressiva no ambiente familiar, desligado dos assuntos domésticos, desinteressado de manter um diálogo, e mostra-se desinteressado com os filhos.

Além de todos os prejuízos morais a que são acometidas as vítimas, ainda tem que custear todo o tratamento médico e medicamentos, causam danos não só as vítimas, mas a toda sociedade e o estado.

Neste sentido, Diniz delinea as consequências do assédio moral para a sociedade:

Nota-se que a repercussão do assédio moral atinge o seio da sociedade – a família – com separações conjugais, violência doméstica, viuvez precoce, abuso de drogas lícitas e ilícitas e, por consequência, filhos e dependentes desamparados.<sup>56</sup>

O estado através do sistema previdenciário também sofre as consequências do assédio moral, uma vez que, tem de arcar com o custeio de licenças médicas por longos períodos e também o SUS – Sistema Único de Saúde com doentes físicos e mentais, sobrecarregando o estado.

Contudo, o assédio moral não pode ser confundido com o dano moral, pois pode haver dano moral sem que haja assédio moral.

Porém, o assédio moral no trabalho, como uma conduta atentatória do princípio da dignidade da pessoa humana, poderá, se confirmado, ensejar danos morais e até mesmo patrimoniais.

Nesse sentido, é o entendimento de Terciotti,

---

<sup>55</sup> BEBBER, Julio Cesar *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. *Op. Cit.* p.55

<sup>56</sup> DINIZ, Cristiane Caldas *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. *Op. Cit.*, p.79



Que o efeito jurídico mais importante que decorre do assédio moral é a possibilidade de gerar reparação pelos danos materiais (tais como perda do emprego, despesas com tratamento de saúde e medicamentos), bem como, principalmente pelos danos morais (por violação a honra, a boa fama, autoestima, e a saúde psíquica da vítima).<sup>57</sup>

Para tanto a Constituição Federal estabelece nos incisos V e X, do art. 5º, o ressarcimento causado pelo dano moral em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, assim elencado:

Art.5º- [...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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.<sup>58</sup>

No Brasil possuímos apenas algumas leis estaduais e municipais, não temos uma legislação específica que regule o assédio moral, sendo que embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos para fins indenizatórios derivam diretamente da Constituição Federal, pautando-se nos seus princípios fundamentais, dos quais depreendemos a dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF), a e a segurança (art.5º, caput CF), ao bem estar e a justiça (preâmbulo da Constituição), e nos objetivos fundamentais do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, *ab initio*, CF), e proibindo quaisquer formas de discriminação (art.3º, IV, *in fine*, CF).

Assim, também na falta de legislação específica para reparar o dano moral sofrido, vem sendo usadas por analogia as seguintes normas: Constituição Federal, art.5º, inciso X; Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 483; Código Civil, art. 186,187 e 927.

Diante disso muitos são os projetos de lei, em trâmite no Brasil, com a finalidade de reprimir a prática do assédio moral, com projetos nas três esferas, municipal, estadual e federal, como a exemplo de algumas cidades e instituições públicas que já possuem suas leis e seus regimentos que

<sup>57</sup> TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. *Op. Cit.* p.52

<sup>58</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 07 set. 2015

passaram a regular e inibir tal prática, porém aplicados somente a servidores públicos.

Thome ressalta a importância também de o assédio moral ser combatido mediante disposição em normas coletivas:

As normas coletivas, no Brasil, convenções e acordos coletivos de trabalho, são oriundas de fontes extraestatais e expressão da autonomia privada coletiva e do pluralismo jurídico vêm, atualmente, incluindo cláusulas sobre assédio moral no trabalho. Ainda que a maioria de tais normas tenha um cunho apenas educativo, sua presença nas normas coletivas é muito positiva, pois deixa clara a crescente conscientização dos sindicatos e demais atores sociais coletivos quanto à natureza negativa do assédio moral nas relações de emprego e a necessidade de combate a tal fenômeno.<sup>59</sup>

Este papel deve ser desempenhado pelos sindicatos representativos das classes que deve ser atuante cada vez mais, em vista do grande aumento de ações trabalhistas em função do assédio moral.

Um meio de combate ao assédio moral é a prevenção, algumas medidas preventivas como a importância da educação, dos meios informativos, das ações das empresas, como dos órgãos públicos são de suma importância, para que possa ser possível banir práticas desta violência no ambiente de trabalho.

Farias destaca dentre alguns dos trabalhos realizados com os docentes na prevenção no estado do Rio Grande do Sul, o trabalho desenvolvido pelo NAP- Núcleo de Apoio ao Professor Contra Violência, que é um espaço de atendimento aos professores do ensino privado do estado com o objetivo de apoiar aqueles que sofrem violência implícita ou explícita no ambiente de trabalho, avaliando positivamente o resultado do trabalho desenvolvido que revitalizam a concepção do seu direito à dignidade profissional.<sup>60</sup>

A educação deve ser a medida básica para que possamos coibir o assédio moral, deve priorizar o humano, abranger informações do que é certo e errado, conscientizar para impedir certas condutas, colaborando para a formação de cidadãos conhecedores e conscientes de sua responsabilidade social e da consideração ao próximo.

Nesse sentido, Hirigoyen destaca:

---

<sup>59</sup> THOME, Candy Florêncio *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p.61

<sup>60</sup> FARIAS, Cecília Maria Martins. NAP a serviço do professor. In: \_\_\_\_\_ **O professor sobre pressão**: prevenção e enfrentamento da violência no ambiente de trabalho. Porto Alegre, RS: Cara Editora e Comunicação, 2012, p. 22

O assédio se instala quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir. Prevenir é, portanto, reintroduzir o diálogo e uma comunicação verdadeira. (...) A prevenção passa pela educação dos responsáveis, ensinando-os a levar em conta a pessoa humana, tanto quanto a produtividade.<sup>61</sup>

O Estado também deve adotar medidas de prevenção, estas, através de campanhas educativas e esclarecedoras para a prevenção da violência no ambiente de trabalho por intermédio de seus ministérios, principalmente do Ministério do Trabalho e Emprego.

As empresas e instituições podem através de meios de gerenciamento, promover cursos e palestras visando esclarecer os malefícios do assédio moral, medidas para coibir e como prevenir, cumprir as normas relativas ao meio ambiente de trabalho, a partir de programas de prevenção e investindo na educação de seus empregados. A educação afasta, inclusive, eventuais alegações por parte dos agressores, de desconhecimento quanto às condutas adotadas.

Também a adoção de código de ética pela empresa é importante, estabelecendo medidas preventivas e repressivas contra o assédio moral, identificando que a organização não admite condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores.

Outros meios de prevenção que podem ser adotados pelas organizações são também os canais que possibilitam a fiscalização, as chamadas ouvidorias, que deve ser a priorização de canais de comunicação e denúncia, possibilitando maior participação do trabalhador, utilizando o empregador de mecanismos de veiculação de queixas, garantindo o sigilo, a boa comunicação, incentivando a solidariedade dos colegas que testemunham o assédio moral, mas principalmente servindo de estímulo a mobilização dos empregados e a erradicação do problema.

A ouvidoria é um canal que possibilita a fiscalização, seu fundamento encontra-se na Constituição Federal de 1988, art. 37, §3º, o qual estabelece:

A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:

I – (...)

II – (...)

---

<sup>61</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helene Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p.200/201

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública.<sup>62</sup>

As comissões internas de prevenção de acidentes também podem atuar como fiscais, adotando medidas para coibir o assédio. O papel preventivo é de suma importância para que não surjam problemas de assédio moral e por consequência a síndrome de *Burnout*, de maneira a evitar todas as consequências já expostas.

A fiscalização no ambiente de trabalho é um dos meios, de modo a identificar condutas que caracterizem o assédio moral e adotar medidas para evitá-lo.

As instituições de ensino sejam elas públicas ou privadas, devem adotar todas as medidas possíveis, tendo por base o seu poder-dever de direção, disciplina e fiscalização, evitando assim como já exposto anteriormente à questão da responsabilização cível, trabalhista e criminal por atos de seus prepostos, bem como para que não surja qualquer tipo de violência no ambiente laboral que mais tarde representará também um alto custo, o que não interessa aos empregadores, assim depreende-se dos ensinamentos de Sergio Pinto Martins.<sup>63</sup>

Corroborando Peduzzi ao expor a necessidade de atuação preventiva, valendo-se dos seguintes termos:

(...) é dever do empregador promover gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho. Ao deixar de providenciar essas medidas, viola o dever objetivo de cuidado exigido, configurando-se a conduta culposa.<sup>64</sup>

Assim Estado, empresa, órgão público e sociedade devem adotar medidas e estarem em sintonia para que juntos consigam ser mais eficazes no combate a esta violência, que é uma das quais mais provoca transtornos aos trabalhadores, e um alto grau de adoecimento.

O assédio moral provoca lesão na personalidade, dignidade e integridade moral da vítima. Desta forma pode desencadear desdobramentos

---

<sup>62</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 12 out.2015

<sup>63</sup> MARTINS Sergio Pinto *apud* TERCOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo: LTr, 2013, p. 100

<sup>64</sup> PEDUZZI, Maria Cristina *apud* TERCOTI, Ana Carolina Godoy. *Op.Cit.* p.103

de ordem psicológica e moral, gerando o stresse ocupacional, a depressão e a síndrome de *Burnout*, esta última, objeto do nosso estudo o qual passamos a analisar.

### 3. SÍNDROME DE *BURNOUT*

#### 3.1 Definição da síndrome de *Burnout*

Como já exposto no capítulo anterior o assédio moral provoca lesão na personalidade, dignidade e integridade moral da vítima, acarretando vários danos físicos, psíquicos e emocionais, desencadeando desdobramentos, gerando dentre tantos efeitos o adoecimento da vítima, que neste caso trata-se da síndrome de *Burnout*.

*Burnout* é um termo que vem do inglês e, na sua origem, *burn-out* significa queimar para fora. Explica Barasuol: “é como se a energia que move da vida ao ser humano fosse “ jogada para fora”, fosse perdida e nessa perda o sujeito chegaria ao seu extremo, praticamente sem possibilidades físicas ou mentais de seguir no seu fazer diário”.<sup>65</sup>

A síndrome de *Burnout* é o resultado da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo.<sup>66</sup>

*Burnout* foi o nome escolhido; em português, algo como “perder o fogo”, “perder a energia”, ou “queimar (para fora) completamente (...). É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não lhe importam mais e qualquer esforço lhe parece inútil.<sup>67</sup>

“O *Burnout* é a expressão inglesa para designar aquilo que deixou de funcionar por exaustão de energia”.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> BARASUOL, Evandir Bueno. ***Burnout e docência***: sofrimento na inclusão. Três de Maio: SETREM, 2005, p. 42.

<sup>66</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. ***Síndrome de Burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010, p.43.

<sup>67</sup> CODO, W *apud* BARASUOL, Evandir Bueno. *Op. Cit.*, p. 41.

<sup>68</sup> FRANÇA, H.H. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.* p.35

O termo *Burnout* foi inicialmente utilizado em 1953, quando da publicação de um estudo de caso conhecido como 'Miss Jones', mas, somente em meados dos anos 70 é que passou a chamar atenção do público e da comunidade acadêmica e que começaram a serem construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização. Primeira constatação: trata-se de um problema, uma síndrome que afeta principalmente os trabalhadores encarregados de cuidar.

Segundo Carlotto<sup>69</sup>, em pesquisa realizada com vários doutrinadores a maioria refere-se a Herbert J. Freudenberger, como pioneiro na utilização do termo, com o artigo de sua autoria *Staff Burn-out* de 1974, estudo que complementou entre 1975 e 1977, pois refere ter sido vítima de *Burnout* por duas vezes, o que aumentou a sua credibilidade em divulgar a síndrome.

A síndrome de *Burnout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido por Herbert J. Freudenberger como (...) "um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional".<sup>70</sup>

Desde então vários estudos e pesquisas exploratórias, observações, estudos de casos, entrevistas ou narrativas baseadas em programas e populações específicas, foram realizadas, além de experiências pessoais de alguns autores.

Para Carlotto, esses estudos proporcionaram um retrato bastante apurado da experiência em que pessoas perderam tanto a sua energia quanto o sentido do valor do trabalho, particularmente evidente nos profissionais dedicados a objetivos elevados para ajudar e servir os outros.<sup>71</sup>

No início a primeira reação do mundo acadêmico foi negativa, a terminologia não científica de *Burnout* levou algumas pessoas a considerar o conceito como um modismo, ou como jargão passageiro e superficial.

Sendo que até os anos 80 a síndrome era investigada somente nos Estados Unidos, passando mais tarde despertar o interesse de outros países.

---

<sup>69</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.*, p.38

<sup>70</sup> BARASUOL, Evandir Bueno. *Op. Cit.* p.42.

<sup>71</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.* p.39.

No Brasil, somente em 1987 é que surgiram as primeiras obras sobre o tema, a primeira publicação foi intitulada “a síndrome de *Burnout*”, realizada pelo médico cardiologista Hudson Hubner França, e publicada na Revista Brasileira de Medicina.

Já o primeiro livro sobre *Burnout*, foi uma tradução da obra de Maslach e Leiter, de 1999, intitulado “Trabalho: fonte de prazer ou desgaste”, no qual mostram que o desgaste físico e emocional é uma disfunção importante na organização das instituições.<sup>72</sup>

Foi só nos anos 90 que surgiram as primeiras teses e dissertações sobre o tema, e tem se intensificado à medida que pesquisadores nessa área se preocupam em desvendar as relações existentes entre o mundo do trabalho e a saúde do trabalhador. Dentre os estudos destaca-se o trabalho intitulado *Burnout*: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador Benevides-Pereira, investiga o *Burnout* em várias categorias de profissionais da saúde e faz uma abordagem sobre as consequências negativas do mesmo, em âmbito tanto individual como profissional e sócio-familiar.

Apesar da diversidade de conceituações atribuídas ao *Burnout*, ocorre uma unanimidade, entre os pesquisadores, à medida que todos assinalam a influência direta do mundo do trabalho como condição para a determinação dessa síndrome, por isso, a importância de termos um ambiente de trabalho saudável.

Para Carlotto<sup>73</sup>, nessa perspectiva, a definição, como uma aceitação quase universal em termos de investigação, fundamenta-se na ótica social-psicológica, é um constructo formado por dimensões relacionadas, mas independentes.

Codo e Vasques-Menezes descrevem a síndrome entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes:

- 1) *Exaustão Emocional* – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas.

---

<sup>72</sup> BARASUOL, Evandir Bueno. ***Burnout e docência***: sofrimento na inclusão. Três de Maio: SETREM, 2005, p. 43.

<sup>73</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. ***Síndrome de Burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010, p.44

2) *Despersonalização* – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários / clientes) – endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação.

3) *Falta de envolvimento pessoal no trabalho* – tendência de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.<sup>74</sup>

Carlotto<sup>75</sup> ressalta que a despersonalização passa a ser uma preocupação quando associada à exaustão emocional, produzindo sentimento de difícil controle e que interfere no desempenho profissional. A despersonalização é elemento essencial da Síndrome de *Burnout*, enquanto a exaustão emocional e a redução da realização profissional podem estar associadas a outros tipos de síndromes, a despersonalização seguida pela exaustão emocional, esta mais próxima, quanto à severidade, do clímax do esgotamento profissional.

Por se associarem a vários tipos de disfunções pessoais, como surgimento de graves problemas psicológicos e físicos pode levar o trabalhador a incapacidade para o trabalho.

Também, o *Burnout* tem sido considerado para muitos autores um tipo de estresse, sendo que “*Burnout* é a intensificação da sintomatologia própria do estresse”.<sup>76</sup>

Mesmo crescendo o consenso sobre seu conceito, alguns estudos e autores ainda não estabelecem uma clara diferença entre estresse e *Burnout* e muitos ainda utilizam equivocadamente como sinônimos.

De acordo com Farber o estresse não necessariamente leva ao *Burnout* ou nele termina, uma vez que há inúmeras variáveis mediadoras das condições estressantes do ambiente e da percepção subjetiva dos estressores.<sup>77</sup>

O papel temporal do *Burnout* seria este um estresse laboral prolongado como sugere o próprio termo (queimar-se, esgotando os próprios recursos). Outra diferença encontrada é que nas teorias de estresse, o indivíduo tem um papel mais determinante do que nas teorias do *Burnout*, cujos fatores psicossociais têm maior peso.

<sup>74</sup> CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. **O que é *Burnout* ?** Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arquivo/edicao3/Burnout.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2015.

<sup>75</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *Burnout*: o estresse ocupacional do professor.** Canoas: Ed. Ulbra, 2010, p.45

<sup>76</sup> KYRIACO, C.; SUTCLIFFE, J *apud* CARLOTTO, Mary Sandra *Op. Cit.* p.50.

<sup>77</sup> FARBER, B.A. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra *Op. Cit.* p.50



Na perspectiva psicossocial, *Burnout* não é um estresse psicológico, mas uma resposta diante das fontes de estresse ocupacional crônica e vinculadas as relações sociais que se estabelece entre provedores e seus receptores. Assim como alertam que estresse e *Burnout* não podem ser diferenciados com base em seus sintomas, mas sim em seu processo.

Pode se dizer que a síndrome de *Burnout* integra o processo de estresse no trabalho, temos que é consequência do estresse individual e organizacional, segundo entendimento de Gil-Monte e Peiró.<sup>78</sup>

Há que se diferenciar *Burnout* e estresse, *Burnout* segundo Benevides-Pereira é a resposta um estado prolongado de estresse, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes; enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos e negativos (distresse), também o *Burnout* comporta uma dimensão, social, inter-relacional, através da despersonalização, o que não necessariamente ocorre no estresse ocupacional.<sup>79</sup>

Há um consenso sobre a gênese das mesmas, o fato é que estas duas situações são ocasionadas a partir de desgastes relacionados ao trabalho.

Wallau explica:

*Burnout* é o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas situações de estresse. O estresse ocupacional pode ser visto como um determinante, mas não coincide com o mesmo. *Burnout* não é um evento mais sim um processo, apesar de compartilharem duas características – esgotamento emocional e escassa realização pessoal – diferem pelo fator despersonalização (uma desensibilização dirigida as pessoas com quem se trabalha, incluindo usuários, clientes e a própria organização, característica do *Burnout*), o estresse ocupacional é um esgotamento diverso, que interfere na vida pessoal do indivíduo, além de seu trabalho. O *Burnout* é um quadro clínico mental extremo de estresse ocupacional, ou seja, surge em decorrência de um estresse crônico ou pós o mesmo.<sup>80</sup>

Da mesma forma precisamos diferenciar *Burnout* da insatisfação no trabalho e da depressão; ambos os conceitos são experiências psicológicas internas e negativas, contudo, na síndrome de *Burnout* ocorre a exaustão

<sup>78</sup> GIL-MONTE, P.R.; PEIRÓ, J.M. *apud*, CARLOTTO, Mary Sandra *Op. Cit.* p.51

<sup>79</sup> BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T..O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_(org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.*** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. cap. 2, p.45

<sup>80</sup> WALLAU, Sonia Maria de. ***Estresse laboral e a Síndrome de Burnout: uma dualidade em estudo.*** Novo Hamburgo: Feevale, 2003, p.61

emocional e a atitude de despersonalização, o que não acontece quando existe somente insatisfação no trabalho.

Quanto à depressão, embora o *Burnout* tenha alguma relação com sentimentos de depressão, ambos não são sinônimos, alguns sintomas são os mesmos, mas o indivíduo com *Burnout* pode apresentar dificuldades em uma esfera da sua vida e funcionar muito bem em outras, sendo que na depressão os sintomas manifestam-se em todas as áreas de sua vida.

Cogitou-se existir uma sobreposição entre *Burnout* e depressão, mas trata-se de conceitos bem distintos, tendo em comum a disforia, o desânimo.

Todavia, “avaliando-se as manifestações clínicas, encontramos nos depressivos uma maior submissão à letargia e a prevalência dos sentimentos de culpa e derrota, enquanto nas pessoas com *Burnout* os sentimentos são de desapontamento e tristeza”.<sup>81</sup> A pessoa que vivencia o *Burnout* identifica o trabalho como desencadeante deste processo.

No Brasil o *Burnout* é conhecido também pela expressão síndrome do esgotamento profissional, embora o esgotamento seja apenas um dos fatores da síndrome, não contemplando a magnitude do problema.

É uma síndrome global, mas não implica necessariamente que o significado do seu termo seja idêntico em todos os países, o mesmo ocorre com relação ao seu entendimento. Ou seja, em alguns países um diagnóstico formal abre a possibilidade de afastamento, tratamento e compensação financeira, e outros, seu diagnóstico formal, não é reconhecido e, trabalhadores acometidos por *burnout* não elegíveis de compensação ou tratamento de qualquer tipo.

Países como Suécia, Holanda e no Brasil a síndrome é uma questão médica, entendida como uma variável dicotômica de tomar decisões sobre o tratamento e aspectos trabalhistas.

Segundo Friberg “logo após a introdução de seu diagnóstico na Suécia, em 1997, tornou-se um dos cinco diagnósticos mais comuns, com evidente tendência de aumento, principalmente no setor público”.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T., (org.). ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p.47

<sup>82</sup> FRIBERG, T. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra. ***Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor***. Canoas: Ed. Ulbra, 2010, p.46.

A definição da síndrome varia de acordo com o contexto e intenções de uso do termo, os psicólogos sociais tendem a ver como um fenômeno contínuo e a área médica como fenômeno dicotômico. Esses dois grupos, embora não necessariamente conflitantes, tratam de coisa um pouco diferentes quando se referem ao *Burnout*.

Tem sido sustentado que a sua popularidade na América do Norte reside no fato de não ser um diagnóstico médico, sua caracterização social é mais aceita, pois não carrega a estigma geralmente presente nos diagnósticos psiquiátricos.<sup>83</sup>

Paradoxalmente ocorre o inverso na Europa, onde sua popularidade deve-se ao fato de ser um diagnóstico médico, que abre as portas ao estado de bem-estar e a sua compensação financeira e programas de tratamento.<sup>84</sup>

No Brasil sua caracterização aos poucos passa a ser conhecida pela área médica, e embora o diagnóstico médico necessite de uma clara categorização, na prática é utilizada a integração de múltiplas fontes de informações para diferenciar, entre uma infinidade de potenciais problemas de saúde, e produzir um diagnóstico. O seu diagnóstico não deve reduzir-se a um simples esgotamento, mas deve incluir/combinar as três dimensões de *Burnout*, para chegar a um padrão dicotômico de diagnóstico, como explica Carlotto: “um indivíduo é considerado acometido severamente quando possui uma pontuação muito negativa em exaustão emocional, em combinação com pontuação muito negativa nas outras duas dimensões: despersonalização e baixa realização no trabalho”<sup>85</sup>.

Destaca-se a importância da realização de entrevista clínica e de outros métodos de avaliação psicológicas para confirmar o diagnóstico e descartar problemas que podem estar influenciando os sintomas avaliados, assim como possibilitar a análise das consequências do *Burnout* para o exercício da atividade laboral.

---

<sup>83</sup> SHIRON, A. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.* p 47

<sup>84</sup> SCHAUFELI, B.; LEITER, M.P.; MASLACH, C. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.* p 47

<sup>85</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.*, p.47

“No entanto o desconhecimento sobre a síndrome ainda é grande e não há instrumentos válidos e sendo comercializados para este fim, que possa subsidiar e fundamentar o diagnóstico” explica Benevides –Pereira.<sup>86</sup>

Segundo Carlotto<sup>87</sup> se apresenta de forma embrionária a questão da validação de um instrumento para uso no Brasil, não há ainda uma padronização (ponto de corte) para a população brasileira, o que permitiria classificar a síndrome em níveis (baixo,médio,alto), ressalta a autora a importância dessa classificação para estudo de prevalência da síndrome, considerando a advertência de Gil-Monte acerca de seu caráter epidemiológico na atualidade.

Assim é necessário que os profissionais conheçam detalhadamente suas características, seu agentes, seus sintomas e principalmente meios de prevenção; pois o conhecimento desta síndrome é de suma importância, não só para os profissionais em que há maior risco de incidência, mas principalmente para aqueles que desenvolvem suas atividades em áreas de segurança do trabalho, médicos, psiquiatras e psicólogos.

Conhecer a síndrome e por em prática medidas de prevenção e intervenção faz-se necessário, principalmente atualmente em função dos problemas psicossociais.

Para Carlotto<sup>88</sup>, conhecer o já construído é mais que um desafio, é uma necessidade para o preenchimento de lacunas na consolidação de um conhecimento que, comumente, faz-se presente em termos de repercussões psicossociais no campo do trabalho.

Benevides-Pereira alerta que: “ao tratar o *Burnout* apenas por um de seus sintomas, por exemplo, a depressão, seria apenas paliativo, uma vez que os aspectos profissionais e organizativos presentes na síndrome estariam sendo ignorados”.<sup>89</sup>

Desse modo para que haja um preciso diagnóstico diferencial, afim de que um tratamento mais efetivo seja ministrado, este conhecimento é necessário.

---

<sup>86</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. *Op. Cit.*, p.24

<sup>87</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. *Op. Cit.*, p.155

<sup>88</sup> *Ibidem*, p.156

<sup>89</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. *Op. Cit.* p.16

Embora com o avanço nos estudos e pesquisas sobre o *Burnout*, e de estar contemplado na legislação previdenciária, reconhecido como doença, possuindo CID própria, muitos profissionais ainda desconhecem esta síndrome.

Estudos realizados por Batista com 12 dos 14 médicos peritos de uma capital brasileira, verificando o conhecimento sobre a síndrome de *Burnout*, identificou que 75% dos médicos desconheciam a legislação sobre a doença, 83% nunca haviam realizado este diagnóstico, e apesar dos 17% dos médicos afirmarem ter diagnosticado o *Burnout*, não foi encontrado nenhum registro de afastamento nas 1014 fichas médicas dos professores avaliados no período de 1999 a 2006.<sup>90</sup>

A síndrome de *Burnout* é contemplada na legislação brasileira desde 1999, como transtorno mental e do comportamento relacionado ao trabalho, pertencendo ao Grupo V da CID-10, XII aponta a Sensação de Estar Acabado (“síndrome de Burn-out”, “Síndrome do esgotamento profissional”) Z73.0.

Com efeito, é reconhecida como um dos efeitos sintomáticos provenientes do assédio moral. O inciso XII do Anexo II do decreto n. 6.042/2007, prevê a síndrome de *Burnout* como doença ocupacional, e sobre tal questão, a resolução DC n.10/1999 do Instituto Nacional do Seguro Social dispõe que a síndrome de *Burnout* é um tipo de reação ao estresse laboral crônico, envolvendo atitudes e condutas negativas relacionadas aos usuários, clientes, organização do trabalho, caracterizando-se como experiência subjetiva que provoca prejuízos emocionais ao trabalhador.<sup>91</sup>

Assim disposto na Legislação – Regulamento da Previdência Social:

#### TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO

##### RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
[...]	[...]
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)

<sup>90</sup> BATISTA, J.B.V. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *Burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010, p.157

<sup>91</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013, p.72

Fonte: Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999: Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

Pois embora qualificada legalmente no rol das doenças, poucos profissionais médicos a diagnosticam, muito ainda a confundem, como dito anteriormente, com a depressão e o estresse.

Para que se possa compreender e assim diagnosticar corretamente a doença se faz necessário que conheçamos as suas características, consequências e como pode ser prevenida, só assim teremos efetiva e correta aplicação médica/legal, no trato desta síndrome que assombra grande parcela da sociedade e que a mesma desconhece.

Várias profissões são atingidas pelo *Burnout*, mas o seu foco dos estudos tem sido especialmente o vinculado a profissões ligadas ao ensino e saúde, por serem atividades que envolvem intenso contato com pessoas.

Segundo Farber “a severidade da síndrome entre os profissionais de ensino é, hoje, superior à dos profissionais da saúde”.<sup>92</sup> Nenhuma profissão se desgasta mais rapidamente do que a do professor. Abordaremos este assunto no capítulo 3.3.

### **3.2 Características, consequências e prevenção da síndrome de *Burnout***

Com a síndrome de *Burnout* ocorre à perda de motivação profissional da vítima, há uma sensação de esgotamento físico-mental, sentimento de não dispor mais de energia.

São três os aspectos elementares que caracterizam a síndrome de *Burnout*, sendo: exaustão emocional, despersonalização e postura desumanizada do profissional e a redução da realização pessoal e profissional.

Conforme destaca Stephan,

Com a síndrome de *Burnout* ocorre a perda de motivação profissional da vítima, bem como desentendimentos com os colegas de trabalho e terceiros, irritabilidade, inquietude esgotamento, baixa autoestima etc. como resultado do estresse contínuo e da desmotivação profissional,

---

<sup>92</sup> FARBER, B.A . Síndrome de *Burnout* e satisfação no trabalho: Um estudo com professores Universitários. In: BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T., organizadora. ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo,2002. cap. 7, p.191.

trazendo reflexos não só na vida pessoal, como também no contato trabalhista e social.<sup>93</sup>

Encontramos na literatura vários autores com uma lista extensa de diversos sintomas/consequências associados ao *Burnout*, dentre os quais, Benevides-Pereira os traduz dividindo-os teoricamente em: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos.

Como *sintomas físicos* têm-se: fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbio do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais (gastrite, úlcera, diarreia, náuseas), imunodeficiência (maior frequência de infecções, alergias, herpes, queda de cabelo) transtornos cardiovasculares (palpitações, hipertensão arterial), distúrbios do sistema respiratório (crises de asma, bronquite), disfunções sexuais, alterações menstruais (suspensão do ciclo menstrual).

Como *sintomas psíquicos*: falta de atenção, de concentração, alterações de memória (lapsos de memória), lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, labilidade emocional (mudanças bruscas de humor), dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia.

*Sintomas comportamentais*: negligência ou escrúpulo excessivo; irritabilidade; incremento da agressividade; incapacidade para relaxar; dificuldade na aceitação de mudanças; perda de iniciativa; aumento de consumo de substâncias como bebidas alcoólicas; comportamento de alto risco (alguns com intuito de fim a vida); suicídio.

Os *sintomas defensivos*: tendência ao isolamento; sentimento de onipotência; perda do interesse pelo trabalho absenteísmo; ímpetos de abandonar o trabalho; ironia e cinismo. São os distúrbios defensivos que aparecem com mais frequência.

Assim, Benevides-Pereira<sup>94</sup>, sistematiza os sintomas atribuídos ao *Burnout* como mostra o quadro:

#### Quadro 1: Resumo Esquemático da Sintomatologia do *Burnout*

<sup>93</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013, p.71

<sup>94</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T.,(Org.) *Op. Cit.* p.44

<b>SINTOMATOLOGIA DO <i>BURNOUT</i></b>	
<b>Físicos</b>	<b>Comportamentais</b>
Fadiga constante e progressiva Distúrbios do sono Dores musculares ou osteomusculares Cefaleia, enxaquecas Perturbações gastrointestinais Imunodeficiência Transtornos cardiovasculares Distúrbios do sistema respiratório Disfunções sexuais Alterações menstruais nas mulheres	Negligencia ou excesso de escrúpulos Irritabilidade Incremento da agressividade Incapacidade para relaxar Dificuldade na aceitação de mudanças Perda de iniciativa Aumento do consumo de substâncias Comportamento de alto-risco Suicídio
<b>Psíquicos</b>	<b>Defensivos</b>
Falta de atenção, de concentração Alterações de memória Lentificação do pensamento Sentimento de alienação Sentimento de solidão Impaciência Sentimento de insuficiência Baixa autoestima Labilidade emocional Dificuldade de autoaceitação Astenia, desânimo, distrofia, depressão Desconfiança, paranoia	Tendência ao isolamento Sentimento de onipotência Perda do interesse pelo trabalho (até pelo lazer) Absentéismo Ironia, Cinismo

Fonte: Benevides-Pereira, 2002, p. 44

Porém uma pessoa com síndrome de *Burnout* não vai, necessariamente, apresentar todos esses sintomas.

O grau, o tipo e o número de manifestações dependerá da configuração de fatores individuais, fatores ambientais e a etapa em que a pessoa se encontre no processo de desenvolvimento da síndrome.

Neste sentido, alguns estudos tanto empíricos como teóricos, tem sido realizados para detectar as variáveis responsáveis pelo desencadeamento do *Burnout*.

Benevides-Pereira<sup>95</sup>, sistematiza em um esquema os facilitadores e/ou desencadeantes do *Burnout*, conforme apresentado no quadro:

<sup>95</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T.,(Org.) *Op. Cit.* p.69



Quadro 2: Resumo Esquemático dos Facilitadores e/ou Desencadeantes do *Burnout*.

FACILITADORES E/OU DESENCADEANTES DO <i>BURNOUT</i>	
Características Pessoais	Características do trabalho
Idade Sexo Nível educacional Filhos Personalidade: • hardness, a personalidade resistente ao estresse • lócus de controle • padrão de personalidade • variáveis do self • estratégias de enfrentamento Neuroticismo • tipo emocional • Otimismo x Pessimismo • perfeccionismo Sentido de coerência Motivação Idealismo	Tipo de ocupação Tempo de Profissão Tempo de Instituição Trabalho por turnos ou noturno Sobrecarga Relacionamento entre colegas de trabalho Relação profissional – cliente Tipo de cliente Conflito de papel Ambiguidade de papel Suporte organizacional Satisfação Controle Responsabilidade Pressão Possibilidade de progresso Percepção de iniquidades Conflito com os valores pessoais Falta de feedback
Características organizacionais	Características Sociais
Ambiente físico Mudanças organizacionais Normas institucionais Clima Burocracia Comunicação Autonomia Recompensas Segurança	Suporte social Suporte familiar Cultura Prestígio

Fonte: Benevides-Pereira, 2002, p. 69

Distintos enfoques sobre as formas de como o *Burnout* se desenvolve são encontrados na literatura temos uma grande diversidade de definições, concepções e modelos explicativos.

Benevides-Pereira<sup>96</sup> discorre sobre alguns desses aspectos, ao menos os que apresentam protagonismos ou que reúnem unanimidade, subdividindo as concepções teóricas em quatro grandes grupos: concepção clínica, sócio-psicológica, organizacional e sócio-histórica.

Na concepção clínica a síndrome de *Burnout* é caracterizada como um conjunto de sintomas (fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, baixa autoestima entre outros), podendo levar o profissional a depressão e até mesmo ao suicídio. Freudenberger é o autor mais representativo desta concepção, vê a síndrome como um estado e não como um processo, adotando um cunho mais individualista. Estudiosos mais recentes abandonaram esta conotação individualista e passaram a incluir uma dimensão mais social.

Já a concepção sócio-psicológica representada por Maslach e Jackson<sup>97</sup> evidenciam as variáveis socioambientais, como coadjuvantes do processo de desenvolvimento *Burnout*, onde aspectos individuais associados a condições e relações de trabalho propiciam ao aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome. Esta perspectiva tem sido a mais adotada principalmente pela grande disseminação do MBI (Maslach *Burnout* Inventoty) nos EUA, instrumento elaborado pelas autoras e que avalia as dimensões citadas.

O MBI trata-se de um questionário de auto-informe para ser respondido através de uma escala de 7 pontos que varia de 0 a 6, onde zero corresponde a nunca e 6 todos os dias. O questionário possui 22 itens, 9 são relativos a exaustão emocional (EE), 5 a despersonalização (DE) e 8 a realização profissional (RP). Considera-se em *Burnout* Uma pessoa que revele EE e DE associadas a baixos valores de RP. Vide questionário no anexo A.

Segundo Benevides-Pereira<sup>98</sup> vários estudos tem demonstrado as propriedades psicomédicas do MBI, embora ainda não disponível para comercialização no Brasil, e talvez por isto, observa-se um grande numero de traduções para o português, inclusive pela autora, além do fato desta síndrome ter sido pouco divulgada e estudada entre nós.

---

<sup>96</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T.,(org.) *Op. Cit.*, p.34

<sup>97</sup> MASLACH, C.; JACKSON, S. *apud* BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_ (org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Cap. 2 p. 35

<sup>98</sup> BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T., (org.) *Op. Cit.*, p.75

No Brasil alguns estudos de tradução, adaptação e avaliação foram desenvolvidos em grupos como enfermeiros, professores, agentes penitenciários.

Carlotto & Câmara<sup>99</sup>, utilizaram-se de do MBI para avaliar a Síndrome de *Burnout* em docentes analisando o comportamento psicométrico (fidedignidade e validade de construto) do MBI numa amostra de 563 professores que atuam em instituições particulares de ensino fundamental, médio e superior, na região metropolitana de Porto Alegre-RS.

A análise fatorial identificou três fatores correlatos às três dimensões originalmente identificadas pelo inventário: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional. Os três fatores explicaram, neste estudo, 47% da variância total das respostas dos sujeitos ao MBI. Todos eles alcançaram um nível satisfatório de consistência interna, sendo que o fator 1 (exaustão emocional) e o fator 2 (realização profissional) poderiam funcionar independentemente. Já o fator 3 (despersonalização) é utilizado no âmbito deste estudo em nível explicativo, contribuindo para uma compreensão mais ampla acerca da configuração de *Burnout* em professores.

Concluíram as autoras que,

Como o inventário avalia uma síndrome, é preciso considerar uma série de aspectos que ainda podem ser inseridos como itens no MBI. Entretanto, no atual estado da arte dos estudos sobre *Burnout*, o MBI apresenta-se como uma escala válida e fidedigna nas diferentes realidades onde a síndrome tem sido estudada. Considerando a amostra de professores utilizada no presente estudo, podemos afirmar que a versão brasileira do MBI apresenta os requisitos necessários em termos de consistência interna e validade fatorial para ser amplamente utilizada na avaliação da síndrome de *Burnout* em nossa realidade.<sup>100</sup>

Os níveis de *Burnout* diferem de cultura para cultura, indicando variações não só quanto à cultura, como também para categorias profissionais

---

<sup>99</sup> CARLOTTO, Sandra Mary; CAMARA, Sheila Gonçalves. **Análise Fatorial do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares.** Dez. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v9n3/v9n3a17.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2015

<sup>100</sup> CARLOTTO, Sandra Mary; CAMARA, Sheila Gonçalves. **Análise Fatorial do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares.** Dez. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v9n3/v9n3a17.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2015

e características relativa ao trabalho, é neste sentido, que as autoras consideram que ainda podem ser inseridos outros aspectos como itens no questionário, vindo a adaptar-se a cada categoria profissional, obtendo resultados mais fidedignos.

A concepção organizacional é baseada na teoria das organizações, o *Burnout* é consequência de um desajuste entre as necessidades apresentadas pelo trabalhador e os interesses da instituição.

Cherniss da protagonismo aos agentes estressores organizacionais como desencadeadores do processo de *Burnout*, alegando que as dimensões apresentadas na síndrome trata-se de mecanismos de enfrentamento.<sup>101</sup>

A concepção sócio-histórica prioriza o papel da sociedade, cada vez mais individualista e competitiva, mais do que os fatores pessoais ou individuais.

De modo geral os autores reconhecem o papel desempenhado pelo trabalho e a dimensão social relacional da síndrome, e que profissionais que trabalham diretamente com outras pessoas assistindo-as, ou como responsáveis de seu desenvolvimento e bem-estar, encontram-se mais susceptíveis ao desenvolvimento do *Burnout*.

Desta forma, a prevenção torna-se essencial, a informação sobre causas, consequência e prevenção, possibilita ao profissional estar alerta sobre o problema, assim como a busca de ajuda.

A informação é importante, no entanto só isto não é suficiente para resolver a questão, como bem comenta González , “poder-se-ia pensar que, do ponto de vista preventivo, bastaria suprimir os estressores para eliminar o estresse que produzem. Isto é óbvio, mas também impossível”.<sup>102</sup>

Das investigações realizadas sobre a síndrome permitiu-se estabelecer diferentes linhas de intervenção e prevenção deste fenômeno psicológico, como isolar os diferentes elementos que subjazem ao processo, sendo que entendido como resultado de um contexto laboral desfavorável, de

---

<sup>101</sup> CHERNISS, C. *apud* BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_ (org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Cap. 2 p.36

<sup>102</sup> GONZÁLEZ, B. O. *apud* BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_ (org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Cap. 2 .p.79

características individuais, do tipo de enfrentamento utilizado, assim como da relação entre esses elementos.

Essas variáveis são importantes no processo do *Burnout* cada uma de forma independente e relacionada, neste sentido, as intervenções os programas preventivos procuram focar três níveis:<sup>103</sup>

*Programas centrados na resposta do indivíduo:* consiste na aprendizagem por parte do trabalhador, de estratégias de enfrentamento adaptativas ante as situações estressantes, desta forma prevenindo as respostas negativas associadas aos efeitos do estresse, foca na resposta da pessoa a situações estressantes, sem entrar nos elementos inerente ao contexto ocupacional.

*Programas centrados no contexto ocupacional:* tendo-se que como consequência de um contexto laboral desfavorável, é necessário mudar a situação em que se desenvolvem as atividades, principalmente nos aspectos relativos à organização, tentando melhorar desta maneira o ambiente e o clima do trabalho.

*Programas centrados na interação do contexto ocupacional e o indivíduo:* combinam os dois níveis anteriores, trata-se de modificar as condições ocupacionais, a percepção do trabalhador e a forma de enfrentamento diante das situações de estresse ocupacional, tudo isto de modo integrado.

Sendo o *Burnout* característico do meio laboral, o ideal centrar a prevenção e intervenção no contexto em que se dá, no entanto, muitas vezes tal empreendimento é muito difícil, quando não quase impossível, pelas características do ambiente, como por exemplo, propor a reestruturação de um órgão governamental, de qualquer forma pode-se tentar modificações localizadas procurando utilizar, de forma criativa, os recursos disponíveis.

Tratando-se de uma síndrome de cunho laboral as organizações têm suma importância/responsabilidade na prevenção, principalmente no que diz respeito a questão do assédio moral pessoal e organizacional, sob pena de

---

<sup>103</sup>HERNANDEZ, E.G.; JIMENEZ, B.M.; GONZALEZ, J.L. Prevenção e intervenção na Síndrome de *Burnout*. Como prevenir (ou remediar) o processo de *Burnout*. In: BENEVIDES - PEREIRA, Ana Maria T., organizadora. ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. cap. 9, p.228

arcar com as consequências não só de cunho laboral mas passível de indenizações na esfera judicial.

### 3.3 Síndrome de *Burnout* como resultado do assédio moral no meio ambiente de trabalho docente

Os docentes formam uma categoria especialmente exposta aos riscos psicossociais como agressões e conflitos interpessoais, conflito e ambiguidade de papéis, sobrecarga, falta de controle sobre os resultados, etc.

Convivem com desencadeantes de estresse próprios da organização acadêmica e escolar e com situações nas quais se desequilibram as expectativas individuais do profissional e a realidade do trabalho diário, como assinala Carlotto, “a precariedade nas condições de trabalho dos professores brasileiros ocasionou, no Brasil, um crescente nível de absentismo entre os docentes”.<sup>104</sup>

Ante esta situação, é possível o recurso a estratégias de enfrentamento não adaptativas que vão esgotando seus recursos emocionais levando-os ao deterioramento pessoal e profissional.<sup>105</sup>

Segundo o autor como nas demais profissões assistenciais,

O *Burnout* nos professores não aparece de forma brusca, mas constitui a fase final de um processo contínuo que vai se gestando e que se identifica com sinais tais como: sensação de inadequação ao posto de trabalho, sensação de falta de recursos para afrontar o labor de professor, sentimento de carecer da formação necessária, diminuição da capacidade para a resolução dos problemas, carência de tempo suficiente, etc. O *Burnout* do docente se caracterizaria por uma exaustão dos recursos emocionais próprios, em que são comuns atitudes negativas e de distanciamento para com os alunos e a valorização negativa de seu papel profissional.<sup>106</sup>

Tem-se que o Assédio Moral pode desencadear a síndrome de *Burnout* em professores, assim ensina Stephan “o assédio moral pode desencadear

---

<sup>104</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *Burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010, p.10

<sup>105</sup> CARLOTTO, Mary Sandra. **A síndrome de *Burnout* e o trabalho docente**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722002000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722002000100005&script=sci_arttext)>.

Acesso em: 09 nov. 2015

<sup>106</sup> *Ibidem*.

desdobramentos de ordem psicológicas e moral, gerando o estresse ocupacional e a síndrome de *Burnout*".<sup>107</sup>

Como consequências destaca,

Ocorrência da perda de motivação da vítima, bem como desentendimentos com colegas de trabalho e terceiros, irritabilidade, inquietude, esgotamento, baixa autoestima, etc, como resultado do stress contínuo e da desmotivação profissional, trazendo reflexos não somente na vida pessoal, como também no contrato trabalhista e social.<sup>108</sup>

Segundo Farias, em pesquisas realizadas com professores no estado do Rio Grande do Sul entre os anos de 2007 a 2010, nos traz que “os dados obtidos demonstram o crescente sofrimento dos docentes na relação trabalho-saúde, destacando-se situações de humilhação, de constrangimento e de pressão enfrentadas pelos professores”.<sup>109</sup>

Em 2010, a Federação dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino Privado do Rio Grande do Sul – Fetees/Sul, em parceria com o Simpro/RS – Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul e demais sindicatos de sua base, publicou a pesquisa Condições de Trabalho e Saúde dos Professores e Técnicos Administrativos do ensino privado do RS, os dados demonstram o crescente sofrimento dos docentes na relação trabalho-saúde, com destaque para o assédio moral.

Sendo que as principais fontes de assédio moral no trabalho docente indicadas pelos professores são: alunos (33%), chefes imediatos (31%), Chefes superiores (33%), colegas professores (23%), pais de alunos (19%) e demais funcionários (10%), assim como merece destaque o alto índice de docentes que se sentem pressionados excessivamente por seus chefes superiores (35%), chefes imediatos (32%).<sup>110</sup>

Repetida a pesquisa em 2011, manteve-se a tendência verificada na pesquisa anterior, chamando a atenção para o alto índice de estresse entre os

<sup>107</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013, p.70

<sup>108</sup> *Ibidem*, p.71.

<sup>109</sup> FARIAS, Cecília Maria Martins. NAP a serviço do professor. In: \_\_\_\_\_ **O professor sobre pressão: prevenção e enfrentamento da violência no ambiente de trabalho**. Porto Alegre, RS: Cara Editora e Comunicação, 2012. cap.1, p. 14.

<sup>110</sup> *Ibidem*, p. 14

professores na comparação com outros estudos e com diferentes categorias profissionais.

Constatou-se uma incidência de síndrome de *Burnout* em 16,8% dos entrevistados, um número bem elevado para o tipo de trabalho que precisa acontecer em ambiente que facilite o processo de aprendizagem.

Farias relata ainda, "que os professores são uma das classes e categorias que são vítimas maiores de assédio e de doenças profissionais".<sup>111</sup>

Pesquisas apontam o assédio moral como uma das principais causas da síndrome de *Burnout* em docente, visto que estimasse que 15 % dos professores sofrem dessa síndrome.

Com afirma a pesquisadora Nadia Maria Bezerra Leite da Universidade de Brasília, uma pesquisa realizada com mais de oito mil professores da educação básica da rede pública na região centro-oeste do Brasil revelou que 15,7% dos entrevistados apresentam a síndrome de *Burnout*, que reflete intenso sofrimento causado por estresse laboral crônico.<sup>112</sup>

A presença do *Burnout* nos educadores é, hoje, tida como um grave problema social, a existência de um quadro sintomático do *Burnout* é extremamente preocupante, na medida em que afeta uma das capacidades mais importantes da prática docente, que é a interação com o aluno.

Barasuol<sup>113</sup> destaca outras pesquisas realizadas com profissionais docentes, das quais os resultados são alarmantes, destaca a pesquisa realizada com 71 professores de oito escolas do município de Duque de Caxias no Rio de Janeiro, onde constatou-se que 100% dos entrevistados apresentavam transtornos mentais, devido a despersonalização apurada, "coisificam" as pessoas, alunos, os colegas, a direção, o Estado e o mundo.

O adoecimento docente principalmente no âmbito universitário é hoje uma das grandes preocupações, o alto grau de cobranças por produção acadêmica, o chamado produtivíssimo acadêmico e a "concorrência"

---

<sup>111</sup> SANTOS JUNIOR, Rubens Fernando Clamer. O princípio da dignidade. In: FARIAS, Cecília Maria Martins. **O professor sobre pressão: prevenção e enfrentamento da violência no ambiente de trabalho**. Porto Alegre, RS: Cara Editora e Comunicação, 2012. cap.8, p.97

<sup>112</sup> Brasil Ministério da Educação e Cultura. **Jornal do professor**. Burnout afeta mais de 15% dos docentes. 3ª ed. Ago. 2008. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/conteudoJornal.html?idConteudo=38>>. Acesso em: 21 mai. 2015

<sup>113</sup> BARASUOL, Evandir Bueno. **Burnout e docência: sofrimento na inclusão**. Três de Maio: SETREM, 2005, p. 44.p



estimulada entre os docentes, concorrem para o esgotamento profissional, sendo o assédio moral um dos grandes vilões neste contexto.

Um dado relevante, segundo Franco<sup>114</sup>, levantado pelo setor de qualidade vida dos servidores da UFSM – Universidade Federal de Santa Maria – RS, é de que os transtornos mentais e comportamentais, correspondem as doenças que mais afastam docentes das suas atividades, sendo a depressão a doença mais diagnosticada na universidade, correspondendo a 70% dos casos de afastamento dos docentes entre 2012- 2014, um dado alarmante se pensarmos a depressão, como característica da síndrome de *Burnout*.

Conforme Barasuol,

O *Burnout* nada mais é do que a expressão da sensação de impotência frente aos problemas que se acumulam: o professor perde a ilusão pelo trabalho que realiza, de forma que as coisas já não lhe importam mais e qualquer esforço parece inútil. O trabalho continua, mas sem crença, sem sonho, sem ideal.<sup>115</sup>

Nesse sentido o autor adverte:

Cada um dos componentes deve ser analisado separadamente como uma variável contínua com níveis alto, moderado e baixo e não como uma variável dicotômica, onde existe ou não existe a presença do sintoma. Pela combinação do nível de cada um dos três componentes se obtém o nível do *Burnout* do indivíduo ou categoria. Deve-se observar que um nível moderado de *Burnout* já é preocupante do ponto de vista epidemiológico, sendo passível de intervenção, uma vez que o processo já se encontra em curso.<sup>116</sup>

Pelo sofrimento que esta síndrome causa aos docentes urge que se pense em estratégias de enfrentamento, para, se não eliminar, pelo menos minimizar os sintomas levam ao desejo de desistir muitas vezes, que fazem o docente sentir o desprazer em continuar nos caminhos da docência.

Por isso, pontua:

(...) que embora tanto o estresse como o *Burnout* no ensino certamente ocorram há muito tempo entre os professores, seu reconhecimento como problema sério, com importantes implicações psicossociais, tem sido mais explícito nos últimos 20 a 30 anos. *Burnout* não é um fenômeno novo; o que talvez seja novo é o desafio

---

<sup>114</sup> FRANCO, Gianfábio Pimentel, "Desgaste profissional e suas implicações no contexto laboral"(palestra). UFSM/PM, Santa Maria-RS, 27 out. 2015

<sup>115</sup> BARASUOL, Evandir Bueno. *Op. Cit.*, p.53

<sup>116</sup> *Ibidem*, p.44

dessa categoria profissional em identificar e declarar o estresse e o *Burnout* sentidos.<sup>117</sup>

Nesse sentido, é que o conhecimento aprofundado da doença e os meios de prevenção como os já citados, a exemplo do NAP- Núcleo de Apoio ao Professor Contra Violência, tanto na questão da prevenção do assédio moral quanto do *Burnout*, tornam-se os grandes aliados dos docentes na busca de tratar e acabar com esta perversa situação no ambiente de trabalho.

### **3.4 Responsabilização e tratamento jurídico frente às ações judiciais referentes ao assédio moral e a síndrome de *Burnout* como consequência deste**

O assédio moral tem sido apontado como uma das grandes causas da síndrome de *Burnout*, e nesse contexto é necessário que haja além da prevenção e combate ao mesmo, que seus assediadores sejam responsabilizados pelos danos causados as suas vítimas.

Embora não tenhamos uma legislação específica para o assédio moral e suas implicações, o assediado se respalda no Código Civil/2002.

Muitos são os projetos de lei em tramitação versando sobre o assunto. Alguns estados são precursores por trazerem em seus estatutos dos servidores o assunto com vistas a inibir tais comportamentos e ações, como por exemplo Mato Grosso, Rio de Janeiro, São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais entre outros, vários são os municípios que também possuem suas leis regulamentadas.

Cabe ressaltar que estas leis regulam apenas os servidores públicos estaduais e municipais, para os servidores públicos federais e os trabalhadores de empresas privadas, não existe lei específica.

O assédio moral vulnera direitos fundamentais basilares como direito ao respeito da dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade e o direito do trabalho, dentre outros.

Neste sentido ensina Stephan,

Que qualquer decisão jurisdicional que verse sobre situações de assédio moral possui um triplo conteúdo a saber: declaração de que a conduta lesa um determinado direito fundamental; a reconstituição

---

<sup>117</sup> *Ibidem*, p. 58

da situação que existiria se não tivesse produzido tal comportamento; e a indenização pelos danos causados.<sup>118</sup>

O princípio da dignidade da pessoa humana se torna ponto central de defesa para qualquer assédio que venha a ser realizado, porque a Dignidade da Pessoa Humana é a fonte para a construção de toda a teoria dos direitos fundamentais.

Incluso na Constituição de 88, no Título I, art.170, busca-se garantir a dignidade, o impedimento de qualquer afronta, e qualquer atitude que venha reduzir o ser humano.

O ato constrangedor reiterado é que configura o assédio moral, sendo desnecessária a sua comprovação do abalo psicológico para o ensejo da indenização.

Diante dos inúmeros prejuízos causados pelo assédio moral, já exposto no desenvolver do trabalho, justifica-se a ação judicial de reparação do dano. A ação será instrumento de proteção aos direitos da personalidade do trabalhador, com o intuito de obrigar o assediador (empregador, colega, aluno, etc.) a indenizar a vítima do assédio moral, como forma de compensação ao lesado e desestímulo a prática de novas lesões, no caso de desrespeito à norma jurídica.

Deste modo para Stephan<sup>119</sup> o efeito jurídico mais importante do assédio moral é a possibilidade de gerar a reparação não apenas dos danos patrimoniais, como também dos danos morais, pelos gravames sofridos pela vítima assediada, já que o comportamento daquele que comete o assédio configura ato ilícito.

Outro ponto importante a ressaltar, é que as doenças profissionais do trabalho oriundas do assédio moral são reconhecidas legalmente para efeitos previdenciários. Embora o Anexo II do Decreto nº 6.042/2007 não contenha a expressão literal “assédio moral”, é possível inferir que a ocorrência de qualquer transtorno que venha alterar o estado psíquico do trabalhador pode ser qualificada como efeito do assédio moral, como é o caso do *Burnout*, e sendo a doença do trabalho é legalmente equiparada a acidente de trabalho.

---

<sup>118</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013, p.56

<sup>119</sup> *Ibidem*, p.64

Entende-se que o reconhecimento do nexa causal com a doença permite a aplicação da legislação reguladora dos infortúnios trabalhistas, considerando-se os direitos previdenciários, trabalhista, civil e penal.

Para Stephan “indiscutivelmente a saúde do trabalhador é um direito constitucionalmente garantido, e se o ambiente de trabalho importar-lhe agressões psíquicas, a vítima deve lançar mão dos instrumentos jurídicos que dispõe para assegurar seus direitos”.<sup>120</sup>

Assim sendo, a reparação civil por danos morais é a forma mais invocada quando se fala de assédio moral, que foi a possibilidade encontrada pelo ordenamento jurídico como forma de estipulação de compensação para tentar amenizar a dor sofrida pela vítima.

Dessa forma, devemos analisar os resultados sob três ordens no ordenamento jurídico.

Sob o enfoque trabalhista quando o assédio moral é praticado por empregado contra colega de trabalho, caracteriza-se hipótese de justa causa, fundamentada no art. 482, alínea j, da CLT.

Quando cometido pelo empregador tem-se enquadrado no art.483 da CLT, alíneas “c” e “e”, mais comumente em regra na alínea “e” (praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo a da honra e boa fama), possibilitando inclusive hipótese de pedir rescisão indireta.

No campo da responsabilidade civil, por significar violação aos direitos da personalidade do indivíduo, nasce para o sujeito que praticou a obrigação de reparar o dano que provocou a outrem, conforme art. 186, 187 e 932, inciso III, do CC/2002.

Assim como também há a previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador, pelos atos de seus prepostos, sem prejuízo de responsabilização direta do agente causador do dano positivada no art. 927, parágrafo único do C/C 2002, sendo possível ação regressiva do empregador contra o empregado assediador para ressarcimento dos gastos que teve pelo ato imputável a este empregado vítima do assédio, conforme art. 934 do C/C 2002, também é o que se depreende da súmula 341 do STF.

---

<sup>120</sup> *Ibidem*, p.68

O agressor que pratica o assédio moral pode estar sujeito a outros crimes, que são tipificados pela legislação penal, que decorrem da prática do ato.

Destacamos o crime de lesão corporal (art. 129 do Código Penal), o qual tutela não apenas a ofensa à integridade física, mas também a sua saúde. Assim, como no caso em que o assediador leva a vítima à violência psíquica extrema, ao ponto do assediado tentar o suicídio, enquadra-se no crime previsto no art. 122, caput, do CP, e ainda os crimes tipificados nos art. 132 (causar perigo a vida ou saúde de outrem), art. 146 (constrangimento ilegal) e art.147 (ameaça) do CP.

O assédio moral viola princípios garantidos na Lei Maior, necessitando de uma legislação específica que seja condizente com a Constituição Federal e seus princípios.

Conforme Candido,

A vida em sociedade impõe aos indivíduos que haja regramento que os protejam a fim de propiciar a harmonia da convivência humana, definindo garantias como direito a vida, a integridade física, mental e moral, estabelecendo sanções para aqueles que transgridam as disposições predeterminadas.<sup>121</sup>

Como visto, cabe tentarmos construir a partir do ordenamento jurídico, buscar os mecanismos de solução, e ao Judiciário contribuir de uma forma intensa, fazendo valer os direitos fundamentais.

Assim o assédio moral provocado no meio ambiente do trabalho pode levar o assediado acometer-se da síndrome de *Burnout*.

Neste contexto, que vislumbra-se a possibilidade de exigir juridicamente que os prejuízos sejam eles morais ou patrimoniais sejam ressarcidos, através de ações judiciais na seara trabalhista e a aplicação de sanções pelo Judiciário, quando o problema não puder ser resolvido fora deste contexto.

Várias são as ações existentes hoje em nossos tribunais versando sobre o assédio moral, pelos mais diferentes casos de assédio, e a condenação em

---

<sup>121</sup> CANDIDO, Tchilla Helena. *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013, p. 59

dano moral é meio de sanção aplicado ao assediador, geralmente condenado em pecúnia.

Cabe ressaltar que o dano moral se refere ao dano de uma forma geral, ou seja, o dano inespecífico, na definição doutrinária lecionada por Diniz

O dano moral consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou o gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (o nome, a capacidade, o estado de família), sendo que a configuração do dano moral, pode ocorrer tanto pelo atingimento da honra objetiva como da honra subjetiva do sujeito, não havendo necessidade de qualquer repercussão de natureza social desse abalo, o que caso viesse a ocorrer caracterizaria o dano material e não o dano moral.<sup>122</sup>

A reparabilidade do dano moral encontrasse a bastante tempo pacificada no ordenamento jurídico brasileiro, tendo seu principal suporte legal expresso no fundamento disposto no art. 5º, incs. V e X da CF/88, que prevê a reparação do dano, juntamente com o art. 186 do Código Civil/2002.

O assédio moral é um caso de dano típico, caracterizado pela conduta contrária a norma e como lesão dela resultante está sujeita à reparação.

É nesse íterim que se buscou analisar a questão do assédio moral no meio ambiente de trabalho relacionando este como uma, senão das mais importantes causas da síndrome de *Burnout*. Com efeito, sendo caracterizada a sua causa juridicamente está é passível de reparação através de ação judicial. Ação esta de competência da Justiça do Trabalho conforme entendimento sumulado na Súmula Vinculante nº 22:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.<sup>123</sup>

Com a possibilidade de busca de reparação, as ações podem ser de forma individual ou coletiva.

---

<sup>122</sup> DINIZ, M.H. *apud* PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006, p.95

<sup>123</sup> Brasil. **Supremo Tribunal Federal**. Súmulas vinculantes. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>> Acesso em 10 nov. 2015

Várias são as ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho, estas de competência do Ministério Público Federal do Trabalho, como algumas citadas por Peli & Teixeira.<sup>124</sup>

Foi de grande repercussão, é o caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região RN, de uma empresa de bebidas condenada a pagar indenização milionária por assédio moral coletivo a seus funcionários. Outro caso é da sanitário da Bahia, condenada a empresa responsável pelo abastecimento de água e serviços de esgotamento ao pagamento de multa de 5 milhões por crime de coação aos funcionários, ação esta resultante das várias denúncias do sindicato ao MPT.

Já as ações individuais, no que tange ao assédio moral como causa da síndrome de *Burnout* não têm ainda jurisprudência que comprove tal afirmação.

Mas no que tange a sua relação direta com a questão da depressão (essa se corretamente diagnosticada veremos que se trata de forte característica da síndrome de *Burnout*, que se caracteriza por uma depressão crônica) a Jurisprudência é vasta.

Vários são os processos julgados em que o assédio moral é tido como causa da depressão, o que nos leva a concluir que de um correto diagnóstico da síndrome, poderemos ter o ensejo para a aplicação de indenização pela causa da síndrome de *Burnout*.

Um exemplo é a ação trabalhista nº 0001288-03.2013.5.04.0030 da 30ª vara do Trabalho de Porto Alegre – RS, como podemos observar da ementa assim disposta:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. DEPRESSÃO. Embora a depressão da reclamante não tenha relação direta com o contrato de trabalho, ela foi alvo de assédio moral, o que serviu como potente coadjuvante no processo de adoecimento. Nexo concausal reconhecido, restando evidenciado o dever de a reclamada indenizar.<sup>125</sup>

Assim como outros julgados

ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE NA PRESENÇA DOS COLEGAS. DEPRESSÃO DESENCADEADA PELO AMBIENTE

<sup>124</sup> PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006, p.134

<sup>125</sup> TRT da 4ª Região; Processo: 0001288-03.2013.5.04.0030(RO); Data de Publicação: 08/07/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma ; Relator: Desembargador Marçal Henri Dos Santos Figueiredo.

DE TRABALHO. A caracterização do assédio moral exige uma continuada prática pelo empregador ou de colegas da vítima de medidas depreciativas, nocivas e vexatórias em relação ao trabalhador. Essa conduta cotidiana resulta numa intimidação do empregado, que se sente perseguido por seus superiores hierárquicos ou por colegas. Muitas vezes, diante desses fatos, o trabalhador acaba por ser acometido de doenças psíquicas, tais como depressão, síndrome do pânico, dentre outros distúrbios. Comumente, afasta-se do trabalho e sequer consegue entrar novamente nas dependências da empresa. No caso dos autos, a perita do Juízo confirmou que há nexo causal entre a moléstia psiquiátrica com o trabalho desenvolvido na reclamada, apresentando a reclamante redução da capacidade laboral, e a prova testemunhal produzida pela trabalhadora foi suficiente para demonstrar o assédio moral praticado pela Sra. Liliane em relação à reclamante, tratando-a com gritos, de forma humilhante, e chamando-a de incompetente na frente de outros colegas.<sup>126</sup>

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE CULPA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RECLAMADA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundada em doença equiparada a acidente do trabalho, episódio depressivo em face de tratamento humilhante dispensado à autora e a outros empregados no local de trabalho durante o período em que esteve subordinada à supervisora Lisane Veiga. Conforme consta da fundamentação do acórdão recorrido, o juiz registrou que "a prova pericial comprova a existência de nexo causal entre o inapropriado tratamento no ambiente de trabalho e a moléstia desenvolvida durante o contrato, sendo evidentes os danos morais decorrentes da doença equiparada a acidente do trabalho". O Tribunal a quo, instância exauriente para análise de fatos e provas, com base em laudo pericial que diagnosticou quadro depressivo moderado e na prova oral colhida, assentou que "a doença ocupacional tem como concausa o ambiente laboral excessivamente humilhante, estressante, prejudicial à saúde". E além disso, concluiu que "o nexo de causalidade e a culpa da reclamada restam configurados, a última por meio da atitude da supervisora contratada". Com efeito, considerando o contexto fático probatório consignado nos autos, acerca da doença adquirida pela reclamante, o dano moral dela emergente e o nexo causal entre o dano e o tratamento humilhante dispensado à reclamante, não há como afastar o direito à indenização.<sup>127</sup>

A ação para reparação a vítima de assédio moral desencadeando assim a síndrome de *Burnout*, entendemos necessitar ser uma ação individual, e ser necessária a existência de provas eficazes que comprovem o nexo causal.

Segundo o advogado Nélcio Andrade, ressalta que,

Segundo o princípio jurídico, o ônus da prova cabe a quem alega, portanto antes de levar o caso a justiça é preciso reunir provas contra

<sup>126</sup> TRT 2ª Região; Processo: 00025123920115020082 A28 (RO); Data de Publicação: 29/05/2015; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Desembargador Ivani Contini Bramante.

<sup>127</sup> TRT da 4ª Região; Processo: 376008520075040030 (RR); Data de Publicação: 15/04/2015; Órgão Julgador: Segunda Turma ; Relator: Desembargador José Roberto Freire Pimenta.



o assediador. Como o assédio moral acontece com atos repetidos e não envolve agressão física ou qualquer outro tipo de contato físico, a vítima deve conseguir provas testemunhal e material. Essas provas poderão ser inseridas no processo através do depoimento de colegas de trabalho e da gravação, se possível, de situações em que a vítima reconheça como assédio.<sup>128</sup>

Ressaltou também que a prova pericial, muitas vezes também faz parte e pode ser imprescindível nesse tipo de processo. Entendemos que a prova pericial é determinante nos casos de comprovação da síndrome de *Burnout*.

Por isso a importância de se ter um diagnóstico correto quando da avaliação médica, para que se possam ter subsídios para a efetivação da ação, e mesmo a comprovação da doença profissional para fins de auxílio doença, aposentadoria e reparação civil.

Embora vasta a jurisprudência sobre assédio moral, é escassa no que diz respeito ao assunto assédio moral x *Burnout*, e também pela dificuldade gerada pela falta de diagnóstico da doença pelos médicos.

Neste sentido, é que temos muito que evoluir juridicamente, para chegarmos a uma justiça efetivamente justa, resguardando os direitos fundamentais do indivíduo, especialmente a dignidade da pessoa humana no que diz respeito há um meio ambiente do trabalho saudável, longe das doenças psicossociais.

É de suma importância pensar em múltiplas ações que identifiquem as causas e também previnam a violência do assédio moral, permitindo intervir, nas instituições e organizações, com vistas a extirpar ou eliminar suas raízes, através de ações planejadas. Deve-se considerar que as consequências do assédio moral podem não ser imediatas, desenvolvendo-se ao longo do tempo, necessitando acompanhamento prolongado.

Assim diante do estudo desenvolvido pode-se concluir que o assédio moral no ambiente do trabalho causa efeitos perversos ao trabalhador, e que um de seus maiores efeitos é a depressão, que quando crônica passa a

---

<sup>128</sup> ANDRADE, Nélío. SINPRO-RIO. **Revista Atualidade**. Assédio moral contra trabalhador/Vitória de professor representado pelo Sinpro - Correio Sindical. Rio de Janeiro, dez. 2004. Disponível em: <<http://www.sinpro-rio.org.br/atualidades/sala-de-imprensa-2004-dez-assedio-moral-contra-trabalhador-vitoria-de-professor-representado-pelo-sinpro.php>>.

Acesso em: 11 jun. 2015

desencadear a síndrome de *Burnout*, podendo assim concluir a relação entre assédio moral e a síndrome de *Burnout* a docentes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por finalidade definir o assédio moral no ambiente de trabalho considerando os efeitos principalmente de ordem física e psicológica causados na vítima, como problemática relativa à Síndrome de Burnout, doença ligada a transtornos psicológicos e do comportamento e suas implicações na esfera jurídico trabalhista. Para tanto delimitamos o estudo a classe docente visto que é uma das classes e categorias que são as vítimas maiores de assédio e de doenças profissionais. Neste intuito, realizou-se análise apartada dos institutos do meio ambiente do trabalho e do assédio moral, procurando-se demonstrar a influência negativa do segundo na manutenção do equilíbrio do primeiro, com vistas à verificação da intrínseca relação entre eles e a síndrome de *Burnout*.

O conceito de meio ambiente do trabalho, embora não seja novidade no meio jurídico, traz novas concepções a partir da Constituição Federal de 1988. Passando o meio ambiente do trabalho a ser compreendido como uma das dimensões do meio ambiente ganhando reforço em sua proteção, com vistas à manutenção da dignidade da pessoa humana e passando a contar com a proteção das normas e princípios de direito ambiental, além das já existentes na esfera protetiva trabalhista.

O ambiente de trabalho deve ser equilibrado, proporcionando ao trabalhador não só o bem estar físico, mas também mental, pois possui como objeto a saúde humana.

Revela-se como tudo que envolve e condiciona direta e indiretamente o local onde o indivíduo obtém os meios necessários a promover a sua sobrevivência, devendo ser um ambiente seguro, saudável e equilibrado. Pois trata-se de direito fundamental, não só no que diz respeito a segurança física do trabalhador mas a sua saúde psíquica e sua qualidade de vida.

Por sua vez, o assédio moral apresenta-se como uma nova violência silenciosa, que afeta a integridade psíquica da vítima. Trata-se de prática enraizada, um tipo de abuso grave, severo nos relacionamentos, que se expressa por um conjunto de ações e omissões intencionais, gestos, atitudes e medidas administrativas, bem como de uma boa dose de manipulação emocional e de humilhações.

Desencadeador de vários danos ao trabalhador de ordem moral, psíquico e existencial, vulnera também direitos fundamentais como o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade e o direito do trabalho.

Deve ser combatido por todos os atores, estado, empresas, órgãos públicos, vítimas e sociedade em geral, trabalhando na prevenção, para evitarmos essa violência, que provoca lesão na personalidade, dignidade e integridade moral da vítima, desencadeando desdobramentos de ordem psicológica e moral, gerando estresse ocupacional e a síndrome de *Burnout*.

Síndrome esta desencadeada por características pessoais e características do trabalho, características organizacionais e sociais, provocando sintomas de ordem física, comportamentais, psíquicos e defensivos.

É a síndrome do esgotamento profissional, um distúrbio psíquico de caráter depressivo precedido de esgotamento físico e mental intenso.

A escolha da classe docente para análise da relação assédio moral x síndrome de Burnout mostrou-se frutífera aos objetivos da pesquisa, uma vez que se verifica um alto índice de adoecimento dos docentes e que estes são a classe de profissionais maiores vítimas de assédio moral e doenças profissionais, e que cerca de 15% sofrem desta síndrome.

Do conceito de assédio moral e da sua relação com o estresse laboral, como causa de depressão crônica, mostrou-se possível a sua relação como desencadeante da síndrome de *Burnout* a docentes.

Porém, a muito que se trabalhar a questão do correto diagnóstico da doença esta já contemplada na legislação previdenciária no grupo das doenças relacionadas a transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho; mas que ainda é desconhecida de muitos, principalmente dos responsáveis por seu diagnóstico que são os médicos, psicólogos e psiquiatras.

Do diagnóstico é que teremos a prova imprescindível para caracterização do assédio moral como desencadeador da síndrome e assim poder buscar judicialmente a reparação civil, trabalhista ou penal, através de ações individuais ou coletivas.

Por fim, resta necessário o entendimento de que, o assunto síndrome de *Burnout* x assédio moral ainda é novo e temos muito que discutir e trabalhar

principalmente no diz respeito questão do adoecimento docente e a sua relação com vistas a comprovar a síndrome e buscar reparação judicial, e também na prevenção a um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, com vista a qualidade de vida do trabalhador, bem como, a erradicação do assédio moral.

Desta forma, não se esgota aqui o assunto, apenas trazemos uma reflexão sobre, o que deve ser matéria de novos estudos visando sempre contribuir para com a evolução jurídica.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Nélío. SINPRO-RIO. **Revista Atualidade**. Assédio moral contra trabalhador/Vitória de professor representado pelo Sinpro - Correio Sindical. Rio de Janeiro, dez. 2004. Disponível em: <<http://www.sinpro-rio.org.br/atualidades/sala-de-imprensa-2004-dez-assedio-moral-contra-trabalhador-vitoria-de-professor-representado-pelo-sinpro.php>>. Acesso em: 11 jun. 2015

Assédio moral a prática corporativa do século XXI. **Jornal do Comércio**. Rio Grande do Sul. 01 jun. 2009. Disponível em: <<http://assediomoral.org/spip.php?article437>>. Acesso em: 24 jun. 2015.

BARASUOL, Evandir Bueno. **Burnout e docência**: sofrimento na inclusão. Três de Maio: SETREM, 2005.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTR, 2007.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livrar-se de trabalhadores indesejados. **Revista ser Médico**. 20 ed. São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>>. Acesso em 15 jun. 2015.

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

\_\_\_\_\_.O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_(org.) **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 10 jun.2015.

BRASIL. Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 set. 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm)> Acesso em: 08 jun. 2015.

Brasil Ministério da Educação e Cultura. **Jornal do professor**. *Burnout* afeta mais de 15% dos docentes. 3ª ed. Ago. 2008. Disponível em:

<<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/conteudoJornal.html?idConteudo=38>>.  
Acesso em: 21 mai. 2015.

Brasil. **Supremo Tribunal Federal**. Súmulas vinculantes. Disponível em :  
<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>>  
Aceso em 10 nov. 2015.

CARLOTTO, Mary Sandra. **A síndrome de *Burnout* e o trabalho docente**.  
**Disponível em:** <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722002000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722002000100005&script=sci_arttext)>. Acesso em: 09 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **Síndrome de *Burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010.

CARLOTTO, Sandra Mary; CAMARA, Sheila Gonçalves. **Análise Fatorial do *Maslach Burnout Inventory (MBI)* em uma amostra de professores de instituições particulares**. Dez. 2004. Disponível em: <  
<http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v9n3/v9n3a17.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2015.

CHERNISS, C. *apud* BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_ (org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. **O que é *Burnout*?** Disponível em:  
<<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arquivo/e dicao3/Burnout.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013.

FARBER, B.A . Síndrome de *Burnout* e satisfação no trabalho: Um estudo com professores Universitários. In: BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T., organizadora. ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo,2002.

FARIAS, Cecília Maria Martins. NAP a serviço do professor. In: \_\_\_\_\_ **O professor sobre pressão**: prevenção e enfrentamento da violência no ambiente de trabalho. Porto Alegre, RS: Cara Editora e Comunicação, 2012.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco *apud* FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: um direito fundamental dos trabalhadores. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo, Saraiva, 2013.

FRANCO, Gianfábio Pimentel, “Desgaste profissional e suas implicações no contexto laboral”(palestra). UFSM/PM, Santa Maria-RS, 27 out. 2015.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FRIBERG, T. *apud* CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *Burnout***: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010.

GONZÁLEZ, B. O. *apud* BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_ (org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

GUIMARAES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário compacto jurídico**. São Paulo: Riedel, 13 ed. 2009.

HERNANDEZ, E.G.; JIMENEZ, B.M.; GONZALEZ, J.L. Prevenção e intervenção na Síndrome de *Burnout*. Como prevenir (ou remediar) o processo de *Burnout*. In: BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T., organizadora. ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helene Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LABOISSIERE, Junior *apud* FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente do trabalho equilibrado**: um direito fundamental dos trabalhadores. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

LECLERC Chantal *apud* ARAUJO, Adriane Reis de. **Assédio Moral Organizacional**: Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº2, abr/jun 2007, p.213. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/9.+Ass%C3%A9dio+moral+organizacional>> Acesso em: 22 set. 2015.

MARTINS Sergio Pinto *apud* TERCIONI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013.

MASLACH, C.; JACKSON, S. *apud* BENEVIDES -PEREIRA, Ana Maria T. O processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_ (org.) ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador responsabilidades legais, dano ambiental, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.



OIT Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 06 Set. 2015.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do trabalho equilibrado**. Obra Digital. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>>. Acesso em: 10 Jun. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, 2009. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/nocoos-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

RIBEIRO, Markeline Fernandes. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://dramarkelinefernandes.jusbrasil.com.br/artigos/185217021/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 18 mai. 2015.

ROMITA, Arion Sayão apud FREITAS, Ives Faiad. **Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores**. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 07 jul. 2015

SANTOS JUNIOR, Rubens Fernando Clamer. O princípio da dignidade. In: FARIAS, Cecília Maria Martins. **O professor sobre pressão: prevenção e enfrentamento da violência no ambiente de trabalho**. Porto Alegre, RS: Cara Editora e Comunicação, 2012.

SCHLEMMER, Silvia do Nascimento. **Meio ambiente do trabalho e a problemática do assédio moral organizacional: uma análise aplicada às instituições financeiras**. 2013. 76 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, .2013.

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

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

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

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

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão que deu parcial provimento a recurso ordinário com pedido de reforma de decisão referente a indenização por assédio moral**. Processo: 00025123920115020082 A28 (RO). Relator: Desembargador Ivani Contini Bramante. 19 mai. 2015. Publicado: 29/05/2015. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=3753530>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que negou provimento a recurso ordinário com pedido de reforma de decisão referente a danos morais**; Processo: 000128803.2013.5.04.0030(RO). Relator: Desembargador Marçal Henri Dos Santos Figueiredo. 08 Jul. 2015. Publicado: 13/07/2015. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001288-03.2013.5.04.0030&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001288-03.2013.5.04.0030&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90)> Acesso em: 10 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que negou provimento a recurso de revista com pedido de reforma de decisão referente a danos morais** decorrentes da doença equiparada a acidente do trabalho. Processo: 376008520075040030 (RR). Relator: Desembargador José Roberto Freire Pimenta. 15 abr. 2015. Publicado: 24/04/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183616057/recurso-de-revista-rr-376008520075040030>>. Acesso em 10 nov.2015.

WALLAU, Sonia Maria de. **Estresse laboral e a Síndrome de *Burnout*: uma dualidade em estudo**. Novo Hamburgo: Feevale, 2003.

## ANEXO A – QUESTIONÁRIO VARIÁVEIS DO MBI

SB1. Sinto-me emocionalmente esgotado (a) com o meu trabalho	
SB2. Sinto-me esgotado (a) no final de um dia de trabalho.	
SB3. Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de	
SB4. Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.	
SB5. Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.	
SB6. Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	
SB7. Lido eficazmente com o problema das pessoas.	
SB8. Meu trabalho deixa-me exausto (a).	
SB9. Sinto que através do meu trabalho influencio positiva	
SB10. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas.	
SB11. Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	
SB12. Sinto-me com muita vitalidade.	
SB13. Sinto-me frustrado (a) com meu trabalho.	
SB14. Creio que estou trabalhando em demasia.	
SB15. Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo.	
SB16. Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.	
SB17. Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.	
SB18. Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com as pessoas.	
SB19. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	
SB20. Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	
SB21. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	
SB22. Sinto que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.	

Fonte: Maslach Burnout Inventory