

O ASSÉDIO MORAL DECORRENTE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO FATOR DESENCADEADOR DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Késia Ferreira Alves¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

O presente trabalho aborda as consequências da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, tendo como foco central o desencadeamento da Síndrome de *Burnout* decorrente deste fator gerador. Conseqüentemente, foi necessário conceituar os temas de enfoque, abordar as espécies de assédio existentes, os danos que são ocasionados à saúde do trabalhador, os sintomas que permeiam a doença e o direito de reparação a título de dano moral e material que possam ser eventualmente pleiteados. Para elaboração empregou-se o método de pesquisa bibliográfico a partir de materiais publicados em livros, revistas, artigos científicos, dissertações e teses, que foram essenciais para compreensão do tema em tela.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relações de Trabalho. Síndrome de *Burnout*. Doença Ocupacional. Dano Extrapatrimonial.

MORAL HARASSMENT RESULTING FROM WORK RELATIONSHIPS AS A TRIGGERING FACTOR OF *BURNOUT* SYNDROME

ABSTRACT

The present work deals with the consequences of the practice of bullying in the work environment, having a central focus on the triggering of *Burnout* Syndrome due to this generating factor. Consequently, it was necessary to conceptualize the focus themes, to

¹Acadêmica do 10^o Período do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *E-mail:* ke.sinha.2007@hotmail.com.

²Advogada militante na área trabalhista, professora na disciplina Direito do Trabalho e orientadora na Universidade de Uberaba – UNIUBE. *E-mail:* jussara_adv@mednet.com.br.

address the existing types of harassment, the damages that are caused to the health of the worker, the symptoms that pervade the disease and the right of reparation for moral and material damages that may be applied for. To elaborate the method of bibliographic research was used from materials published in books, magazines, scientific articles, dissertations and theses, which were essential for understanding the theme on screen.

Keywords: Moral Harassment. Work Relationships. *Burnout* Syndrome. Occupational Disease. Extra-financial damage.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo discorrer sobre o assédio moral e o impacto que esta prática causa a saúde do trabalhador, propiciando o desencadeamento de inúmeras doenças, dentre elas a Síndrome de *Burnout*, que será o objeto de estudo.

Aborda-se no corpo deste estudo as espécies mais comuns de assédio que existem, busca-se conceituar os temas abordados e explicar as consequências geradas pelo ambiente laboral hostil que favorece o surgimento das doenças ocupacionais, aquelas que decorrem exclusivamente do trabalho.

A temática proposta neste artigo se justifica por discutir os prejuízos que são sofridos pelo trabalhador quando exposto a prática assediadora, demonstra-se que os danos vão além da estrutura física atingindo também sua saúde psíquica, fisiológica e até mesmo comportamental, afetando não somente sua vida como suas relações com o mundo, atingindo suas relações familiares, afetivas e sociais.

A relevância do estudo está fundamentada na importância do conhecimento acerca do tema em tela, bem como abordá-lo à luz da legislação brasileira, demonstrando quais os direitos são devidos ao trabalhador foi ou encontra-se submetido a determinada situação.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No dicionário online de português a palavra assédio é conceituada como uma “insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo,

abordando ou cercando essa pessoa”. Existem várias formas de assédio que podem ocorrer no ambiente laboral, portanto, antes de adentrar no tema de enfoque deste trabalho, far-se-á necessário uma breve abordagem nas formas mais comuns que existem.

2.1 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é considerado um crime e está previsto no art. 216-A e § 2º, do Código Penal Brasileiro, incluído pela Lei nº 10.224/01, o texto diz que:

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

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Destarte, pode-se definir o assédio sexual como uma conduta de cunho sexual do agente em desfavor da vítima, sem o consentimento dela, onde o assediador procura obter favores sexuais do assediado, valendo-se do uso das prerrogativas do seu cargo dentro de determinada empresa.

Verifica-se que por se tratar de um crime próprio é necessário que a prática tenha sido cometida mediante superioridade hierárquica, afastando a possibilidade do assédio ser cometido em uma escala vertical ascendente (entre subalternos) e horizontal (do trabalhador para com outro trabalhador, em igualdade de funções e sem hierarquia), portanto a lei não reconhece o assédio praticado entre colegas de trabalho ou subordinado.

Cumprir mencionar que esta modalidade assediadora é considerada plurissubsistente, pois para realização da prática o assediador se vale de um conjunto de atos, sendo eles verbais, escritos ou até mesmo gestuais, e que excepcionalmente admite-se a omissão como forma de consumação da conduta.

2.2 ASSÉDIO PSICOLÓGICO

Segundo Guimarães e Rimoli (2006 *apud* LEYMANN 1990, p. 121) o assédio psicológico é definido como:

o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho.

O assédio psicológico é uma das formas mais veladas de assédio, ele costuma ser silencioso e faz com que as vítimas desta violência psicológica demorem a perceber que estão sendo assediadas e/ou abusadas. Esta forma de assédio pode ocorrer de várias maneiras e comumente se manifesta por meio de comportamentos que são insultuosos, abusivos, agressivos, intimidatórios, ofensivos, persistentes e até mesmo por meio do abuso de poder.

Diferentemente do assédio sexual esta modalidade admite a prática entre os próprios colegas (assédio horizontal, ou seja, entre iguais), pelos subalternos (sentido vertical ascendente) ou pelos superiores (sentido vertical descendente), também chamados de chefes.

2.3 ASSÉDIO MORAL

Para compreendermos o que é assédio moral, também conhecido como *mobbing* e *bullying*, far-se-á necessário sua conceituação, descrição das formas existentes, entender quais os prejuízos tal prática ocasiona, bem como analisá-lo sob a ótica da nossa legislação.

Cairo Júnior (2018, p. 1064) define o assédio moral no trabalho como:

o comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou mais empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferioriza-los e isolá-lo dos demais colegas de trabalho, procedimentos que implicam danos à saúde psicofisiológica e à dignidade do empregado.

Percebe-se que o assédio moral também conhecido como violência moral no trabalho, humilhação no trabalho, hostilização no trabalho e terror psicológico no trabalho, consiste em expor o empregado a situações que são vexatórias, humilhantes e constrangedoras, perante os demais colegas de trabalho, normalmente de forma reiterada e duradoura, o que provoca sentimentos de sofrimento psíquico, emocional e de mal-estar que poderão desencadear muitas doenças.

Nota-se que além do dano físico (externo) esta modalidade traz danos que vão além da estrutura física, impactando no psicológico do assediado e na sua dignidade, interferindo nas suas emoções, nos seus sentimentos, refletindo no seu comportamento, deixando marcas que são profundas e dolorosas, e que acabam afetando sua vida pessoal, profissional, bem como suas relações interpessoais, afetivas e até mesmo no âmbito familiar.

Delgado (2017, p. 734), conceitua o assédio moral como:

a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

Depreende-se que a prática assediadora traz danos irreversíveis a saúde do assediado, provocando inúmeras doenças, das quais pode-se citar: a depressão, a síndrome do pânico, a baixa autoestima, irritabilidade, insônia, dentre outras.

Diferentemente do assédio sexual esta modalidade assediadora não encontra previsão legal específica no ordenamento jurídico até o momento, porém, recentemente, em 12 de março deste ano, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou o projeto de Lei nº 4.742/01 que tipifica o assédio moral no ambiente de trabalho como um crime.

Se aprovada a emenda prevê uma pena de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos, para aqueles que ofender

reiteradamente a dignidade de empregado, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função.

Assim como no assédio psicológico, o assédio moral pode existir de três formas: vertical ascendente, vertical descendente e horizontal. A forma mais frequente é a vertical descendente, aquela em que o superior hierárquico é o assediador e o subordinado o assediado, uma das formas mais preocupantes, pois o agente ativo é o detentor do poder diretivo, enquanto a vítima fica coagida por medo de perder o emprego. O assédio vertical descendente é mais raro, e ocorre quando o autor da perseguição é o subalterno e a vítima é o superior hierárquico. Por fim, o assédio horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico (*status* laboral), muitas vezes decorrente de processo de competição estabelecido pelos dirigentes da mesma empresa.

Percebe-se que esta prática ocasiona situações danosas tão intensas que afetam, muitas vezes, a saúde física e mental do trabalhador, causando sofrimento e doenças como acima citado, dentre elas a Síndrome de *Burnout*, objeto deste trabalho, e que será analisada no tópico a seguir.

3 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Para entendermos em que consiste esta síndrome que prejudica a saúde do trabalhador de forma tão gravosa é necessário conceituá-la, fazer uma abordagem histórica a fim de entender sua origem, bem como uma analisa-la sob a ótica do ordenamento jurídico brasileiro. Em uma tradução literal da palavra de origem inglesa *burnout*, temos que *burn* significa “queima”, enquanto que *out* “fora”, ou seja, em português “queimar por completo”, isso demonstra o nível do estado de exaustão vivenciado pelo indivíduo acometido por esta doença.

No site do Ministério da Saúde, que traz um glossário sobre as principais doenças existentes, a Síndrome de *Burnout* é conceituada como “um estado físico, emocional e mental de exaustão extrema, resultado do acúmulo excessivo em situações de trabalho que são emocionalmente exigentes e/ou estressantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, especialmente nas áreas de educação e saúde”.

Portanto, pode-se definir a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, como um distúrbio psíquico que é caracterizado por um estado

de tensão emocional e exposição prolongada a níveis de estresse crônico elevado no ambiente de trabalho que leva o indivíduo a um estado de esgotamento não só físico como também mental.

A expressão *staff burnout* é atribuída pela maioria dos autores ao psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger como sendo o pioneiro a utilizar a denominação, em 1974, para descrever a síndrome que era composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental. Porém, os estudos avançaram consideravelmente com as contribuições de Christina Maslach e Susan Jackson que foram de suma importância para a propagação e interesse da síndrome no meio científico (PEREIRA, p. 21-22).

Pereira (2002, p.38-43) menciona uma lista extensa contendo os sintomas que são associados a síndrome de *burnout*, subdividindo-os em Físicos, Psíquicos, Comportamentais e Defensivos. Os sintomas físicos são compreendidos como: fadiga constante e progressiva; dores musculares ou osteomusculares; distúrbios de sono; cefaleias, enxaquecas; perturbações gastrointestinais; imunodeficiência; transtornos cardiovasculares; distúrbios do sistema respiratório; disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres. Os sintomas psíquicos incluem: falta de atenção, de concentração; alterações de memória; lentificação do pensamento; sentimento de alienação; sentimento de solidão; impaciência; sentimento de impotência; labilidade emocional; dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima; astenia, desânimo, disforia, depressão; e desconfiança, paranoia.

No âmbito das alterações comportamentais os sintomas são: negligência ou escrúpulo excessivo; irritabilidade; incremento da agressividade; incapacidade para relaxar; dificuldade na aceitação de mudança; perda de iniciativa; aumento do consumo de substâncias; comportamento de alto risco e até mesmo o suicídio. Por fim, os sintomas defensivos compreendem: tendência ao isolamento; sentimento de onipotência; perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer); absenteísmo; ímpetos de abandonar o trabalho e ironia, cinismo.

É importante salientar que não significa que toda pessoa portadora da síndrome irá manifestar os sintomas mencionados, conforme mencionado por Pereira (2002, p. 44-45):

A pessoa com a síndrome de *burnout* não necessariamente deva vir a denotar todos esses sintomas. O grau, tipo e o número de manifestações apresentados dependerá da configuração de fatores individuais (como predisposição genética, experiências socioeducacionais), fatores ambientais (locais de trabalho ou cidades com maior incidência de poluição, por exemplo) e a

etapa em que a pessoa se encontra no processo de desenvolvimento da síndrome.

No ordenamento jurídico brasileiro a Síndrome é classificada como uma doença relacionada ao trabalho e encontra previsão legal no Decreto nº 3.048/99, lista II, em seu anexo II, inserido pela Portaria do Ministério da Saúde nº 1.339/99, em seu grupo V, que versa sobre os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, sendo descrita na Classificação Internacional de Doenças (CID) 10, mais especificamente no código Z73.0 – Esgotamento: Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional").

O artigo art. 20, I, da Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social, define o que são considerados acidente do trabalho:

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

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

Portanto, por se tratar de uma doença ocupacional que foi adquirida no ambiente do trabalho a síndrome equipara-se ao acidente do trabalho, assim após o diagnóstico, se comprovado que a doença surgiu durante o labor (nexo de causalidade), o empregado fará jus ao recebimento do auxílio doença-acidentário, sem prejuízo da responsabilidade do empregador pela indenização de danos morais e/ou materiais que possam vir a ser pleiteados, em decorrência das lesões causadas à integridade física ou psíquica do empregado.

Além disso, o empregado fará jus a estabilidade provisória pelo período mínimo de 12 meses após à cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme dispõe o art. 118, da lei em comento.

4 ASSÉDIO MORAL CONCAUSA À DOENÇA DO TRABALHO – SÍNDROME DE *BURNOUT*

Conforme já fora explanado a prática assediada na esfera moral é um fenômeno que ocasiona prejuízos tão relevantes à saúde do trabalhador que reflete em sua estrutura física, psíquica, social e profissional, contribuindo para o aumento da ocorrência de doenças ocupacionais. Ocorre que a pressão sofrida pelo empregado se torna tão constante e intensa que começa a afetar suas relações em diferentes âmbitos, gerando sentimentos de frustração, inferioridade, desmotivação e desânimo, fazendo com que o indivíduo comece a duvidar do seu potencial acometendo até mesmo sua estima, sua confiança e seu desempenho nas mais diversas áreas da sua vida, os danos são tão ponderosos e severos que podem desencadear inúmeras doenças, dentre elas a síndrome de *burnout*, que provoca numerosos sintomas como já fora mencionado.

Profissionais que laboram em atividades diretamente ligadas com o sofrimento alheio possuem uma maior tendência a desencadear a síndrome, isso porque lidam diretamente com a dor do próximo e trabalham constantemente sob pressão. Pode-se citar como exemplo os profissionais da área da saúde como os médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, dentre outros.

Aqueles que laboram em profissões que lidam diretamente com o público também estão sujeitos uma vez que o trabalho exercido é desgastante e frequentemente escutam insultos e humilhações por parte dos clientes, como exemplo pode-se citar os operadores de telemarketing, professores, agentes penitenciários, atendentes de lojas e supermercados, etc.

Há ainda aqueles que laboram em profissões onde existe cobranças exacerbadas por aumento de produtividade e cumprimento de metas, que muitas vezes são consideradas inatingíveis, ou que são submetidos a humilhações perante os colegas por não conseguirem entregar números que estejam no padrão considerado o ideal, são aqueles que trabalham com vendas, comissões e com gerenciamento de equipes, dentre outras.

Por ofender o trabalhador em diversas esferas da sua vida aquele que for submetido ao assédio moral ou que desenvolver doenças ligadas a prática assediada poderá, se assim o quiser, propor medidas judiciais para que busquem a reparação do dano sofrido.

Neste sentido, a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. CONCAUSA. COBRANÇA EXACERBADA DE METAS INATINGÍVEIS. SÍNDROME DE BURNOUT. OFENSA AOS ARTIGOS 5º, INCISO V, DA CF/88 E 944 DO CC/2002. INOCORRÊNCIA. I - para bem equacionar a controvérsia em torno da fixação da indenização por dano moral, é importante ter em mente a sua distinção em relação à indenização por dano material, na medida em que esta se orienta pelo parâmetro meramente aritmético, consistente nos prejuízos sofridos e nos lucros cessantes, ao passo que aquela tem por norte o escorregadio parâmetro estimativo, dada a dificuldade de mensuração pecuniária de bens imateriais. II - Resulta dessa particularidade o insuspeitado subjetivismo do magistrado na sua fixação, subjetivismo que moveu a doutrina e a jurisprudência a procurar estabelecer critérios mínimos para que o seu arbitramento não se convolve em arbitrariedade. III - Isso com a finalidade de que o seu valor não se revele demasiadamente apequenado, nem se afigure superlativamente alto, traduzindo antes justa reparação do dano sofrido pelo empregado, sem acarretar o seu enriquecimento sem causa, capaz de comprometer, até mesmo, a viabilidade do empreendimento empresarial. IV - Com isso se preconiza que se considere a gravidade da culpa lato sensu do ofensor, que o pode ser a título de dolo, culpa grave, leve ou levíssima, a extensão do dano causado, a sua capacidade econômico-financeira, bem como o caráter pedagógico da sanção jurídica. V - É bom ter em mente, ainda, o que dispõe o inciso IV do artigo 1º do Texto Constitucional de a República Federativa do Brasil lastrear-se nos valores sociais do trabalho e no da livre iniciativa, norma indicativa de que o Constituinte originário os colocara no mesmo patamar de valores republicanos fundamentais. VI - Tal se deve ao objetivo ali discernível de expressar a harmonia que deve haver entre ambos, a desafiar de todos quantos lidam com o Direito do Trabalho a sensibilidade de se evitar que um se sobreponha ao outro, pois tais valores se encontram em situação de equipolência e não de antagonismo. VII - É de vital importância, portanto, que todos os profissionais do direito, ao se defrontarem com a magnitude dessa questão, atuem com extremada prudência, para prevenir que a exacerbação do valor da livre iniciativa transforme o trabalho humano em simples e abjeta mercadoria ou que a exacerbação dos valores sociais do trabalho redunde no comprometimento da empresa, fonte geradora de renda e de emprego. VIII - Demonstrada a ocorrência de culpa do agravante, por propiciar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout em seu empregado, a extensão expressiva do dano causado, com reflexo psicológico negativo insuperável que se abatera sobre o agravado, somado à elevada capacidade econômico-financeira da empresa e, sobretudo, o caráter pedagógico da sanção jurídica, afigura-se proporcional e razoável manutenção da indenização por dano moral no importe R\$ 100.000,00 (cem mil reais), não se divisando, dessa forma, violação literal e direta ao artigo 944 do Código Civil, a teor do artigo 896, alínea "c", da CLT. IX - Registre-se a impertinência da indigitada afronta ao inciso V do artigo 5º da Constituição, haja vista que ele limita-se a assegurar o direito à indenização pelo dano moral, sem dilucidar parâmetros para o seu arbitramento, ou a dispor sobre a restituição decorrente de enriquecimento sem causa. X - Agravo de instrumento a que se nega provimento (AIRR-2256-81.2014.5.12.0060, 5ª Turma, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, DEJT 09/02/2017).

O direito a reparação é amplamente resguardado na legislação brasileira. A Constituição da República de 1988 em seu artigo 5º, inciso V, o texto prevê que: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. No inciso X o direito de reparação do dano é reforçado, o texto diz que “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”.

O direito de reparação encontra fundamento também no Código Civil, em seu artigo 186 o texto preceitua que: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Pode-se mencionar ainda a CLT que após as modificações da Reforma Trabalhista, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, passou a vigorar com a inclusão do artigo 223-A ao G, que versam especificamente sobre os danos extrapatrimoniais. No art. 223-B, da referida lei o texto prevê que: “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”, já no art. 223-C, o legislador trouxe um rol taxativo especificando os bens que são tutelados, o texto diz que “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

No que tange a responsabilidade o art. 223-E preceitua que: “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”. No art. 223-F, foi previsto a possibilidade de cumulação do pedido de indenização por danos extrapatrimoniais com a indenização por danos materiais que decorrerem do mesmo ato lesivo, sendo que no § 1º o legislador determinou que se houver cumulação de pedidos, o juiz ao proferir a decisão deverá discriminar os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

O artigo 223-G preceitua que critérios que devem ser observados pelo magistrado na apreciação do pedido de indenização:

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

Por fim, uma das grandes modificações que foram incluídas pode ser encontrada no §1º, do referido artigo, onde o legislador estabeleceu os parâmetros a serem observados pelos magistrados quando da fixação da indenização, que poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência entre partes idênticas (§ 3º):

- se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
 - II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
 - III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
 - IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Ressalte-se que por decorrerem da relação de trabalho as ações desta natureza devem ser propostas perante a Justiça do Trabalho, que é juízo competente, conforme ordena nossa carta magna em seu art. 114, VI, da CRFB.

Depreende-se que a prática assediada provoca danos tão graves que, muitas vezes, acomete o trabalhador de forma tão intensa propiciando o desencadeamento de doenças concausa ao assédio perpetrado. Por estarem diretamente ligadas ao trabalho essas doenças são chamadas de doenças ocupacionais e são equiparadas aos acidentes do trabalho, como já mencionado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado o ambiente de trabalho quando não é um lugar saudável torna-se ameaçador a saúde do trabalhador que durante boa parte do seu dia permanece nele, o que favorece o aparecimento de inúmeras doenças. O assédio moral é uma prática perversa utilizada pelos superiores hierárquicos com o intuito de isolar o assediado do grupo, de humilhá-lo ou constrangê-lo a pedir demissão. Os danos causados são tão graves e intensos a ponto de gerar um ambiente propício ao desencadeamento de doenças diretamente ligadas a atividade funcional, que por serem consideradas doenças do trabalho provocam o afastamento do trabalho.

A síndrome de *Burnout*, objeto deste estudo, é uma das doenças concausa do assédio moral e traz danos severos a saúde do trabalhador sendo, portanto, considerada uma doença do trabalho, estando inclusive prevista no Decreto nº 3.048/99. A nível mundial recentemente a síndrome ganhou ainda mais visibilidade já que foi incluída na lista da Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS) em seu CID-11, que passará a vigorar a partir de janeiro de 2022. Na nova lista, que consta no site oficial da OMS, a síndrome terá uma definição ainda mais detalhada, o termo *burnout* foi anexado ao capítulo que trata dos problemas associados ao emprego ou ao desemprego, sendo definida como um “estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”. Ainda na descrição ela foi caracterizada em três dimensões, sendo elas: “sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional” (ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics - QD85 Burn-out, of the World Health Organization).

Por fim, é importante mencionar que prejuízos ocasionados pela prática assediada não afeta apenas o trabalhador, uma vez que gera afastamentos, absenteísmos, baixa na produtividade, desmotivação, troca constante de funcionários e baixa qualidade nos serviços prestados, o que gera perdas também ao empregador. Portanto, é necessário a implantação de medidas que visem coibir esta conduta dentro dos ambientes laborais, instruindo e capacitando os gestores sobre as condutas e postura a serem adotadas.

REFERÊNCIAS

BOYADJIAN, Beatriz. **OMS inclui a síndrome de *burnout* na lista de doenças.** Disponível em: <<https://forbes.uol.com.br/colunas/2019/05/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas/>>. Acesso em: 28 mai. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.742, de 2001. **Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, para tipificar o assédio moral. Planalto.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 17 abr. 2019.

BRASIL. Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1991. **Lista de Doenças Relacionadas Ao Trabalho.** Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. **Regulamento da Previdência Social. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 03 mai. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 fev 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 03 mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 13 abr. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 13 abr 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 2256-81.2014.5.12.0060. Órgão Judicante: 5ª Turma. Relator: Antonio José de Barros Levenhagen. Brasília, 10 de fev. 2017.

CAIRO JR, José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. Salvador: Ed. Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

Dicionário Michaelis Inglês/Português. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-ingles/>> Acesso em: 15 abr. 2019.

Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/assedio/>. Acesso em: 12 mar. 2019.

GUIMARÃES, L. A. M; RIMOLI, A. O. **Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2, pp. 183-192 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>> Acesso em: 11 fev. 2019.

Ministério da Saúde. **Síndrome de *Burnout*: causas, sintomas, tratamentos, diagnóstico e prevenção**. Disponível em: <http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 15 mai. 2019.

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

PIOVESAN, Eduardo. SIQUEIRA, Carol. **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/573376-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO.html>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 89-127, mar. 2011. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95624/2013_schmidt_martha_assedio_moral.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 de fev. 2019.

SENADO FEDERAL. **Cartilha Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 15 mar. 2019.

World Health Organization. **ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (QD85 Burn-out)**. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281>>. Acesso em: 28 mai. 2019.