

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

EDUARDO CARVALHO DE ARAÚJO

**VISÃO ANALÍTICA JURISPRUDENCIAL DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DE
TRABALHADORES DA SAÚDE.**

TERESINA

2019

EDUARDO CARVALHO DE ARAÚJO

**VISÃO ANALÍTICA JURISPRUDENCIAL DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DE
TRABALHADORES DA SAÚDE.**

Artigo Científico apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ms. Dione Cardoso de Alcântara.

TERESINA

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

A658v Araujo, Eduardo Carvalho de.

Visão analítica jurisprudencial de assédio moral em face de trabalhadores da saúde / Eduardo Carvalho de Araujo. – Teresina: Uninovafapi, 2019.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara; Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2019.

23. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2019.

1. Assédio moral. 2. Trabalhadores da saúde. I.Título. II. Alcântara, Dione Cardoso.

CDD 179.7

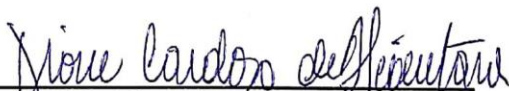
EDUARDO CARVALHO DE ARAÚJO

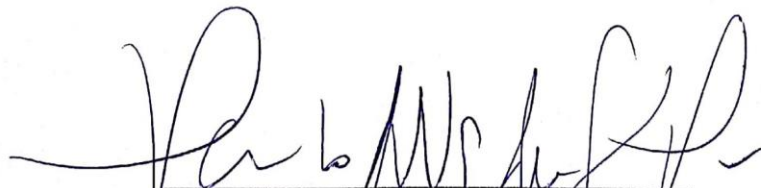
**VISÃO ANALÍTICA JURISPRUDENCIAL DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DE
TRABALHADORES DA SAÚDE.**

Artigo Científico apresentado à Banca
Examinadora do Centro Universitário
UNINOVAFAPI como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovado em: 11/12/2019

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a MSc. Dione Cardoso de Alcântara.
Centro Universitário UNINOVAFAPI


Prof.^o MSc. Paulo Alves da Silva Paiva
Centro Universitário UNINOVAFAPI


Prof.^o Esp. Ivanovick Feitosa Dias Pinheiro
Centro Universitário UNINOVAFAPI

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde, força e capacidade para superar as dificuldades.

Aos ilustres professores desta Instituição de Ensino Superior, em especial à minha orientadora Prof^a. Ms. Dione Cardoso de Alcântara, por sua solicitude, disponibilidade e incentivo para a realização do presente artigo.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos meus amigos e familiares que diretamente ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Dedico este trabalho à minha mãe Iraci Carvalho e ao meu pai Veniaurim Araújo, que incondicionalmente acreditaram e confiaram em mim durante essa jornada.

VISÃO ANALÍTICA JURISPRUDENCIAL DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DE TRABALHADORES DA SAÚDE.

Eduardo Carvalho de Araújo¹

RESUMO

Este artigo trata sobre o assédio moral diante dos trabalhadores da área da saúde e busca analisar jurisprudências de casos em âmbito nacional e regional sobre o tema. Fez-se necessário a descrição das características e a verificação da ocorrência dessa situação com os colaboradores que atuam na saúde. Realizou-se através de um levantamento bibliográfico em que a temática foi coletada e analisada com casos no ordenamento jurídico e em sites contendo jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Diante disso verificou-se que as características marcantes de assédio moral aos trabalhadores da saúde são: humilhações, degradação do trabalhador enquanto indivíduo e situações vexatórias, além de que a produção de provas (ônus da prova) fica a cargo do reclamante.

Palavras-chaves: Assédio moral. Trabalhadores da saúde. Enfermagem.

¹ Estudante do nono período de direito do Centro Universitário UNINOVAFAPI.

ABSTRACT

This article deals with bullying before health workers and seeks to analyze case law of national and regional cases on the subject. It was necessary to describe the characteristics and verify the occurrence of this situation with employees who work in health. It was conducted through a bibliographic survey in which the theme was collected and analyzed with cases in the legal system and in websites containing jurisprudence of the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court. Given this it was found that the striking characteristics of bullying health workers are: humiliation, degradation of the worker as an individual and vexatious situations, and the production of evidence (burden of proof) is the responsibility of the complainant.

Keywords: Bullying. Health workers. Nursing.

1 INTRODUÇÃO

Assédio moral se conceitua em uma exposição dos trabalhadores em circunstâncias degradantes, humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada, ou seja, com frequência, na jornada de trabalho. Tais atitudes são expressas de forma violenta e sem algum tipo de ética, provocando efeitos negativos na identidade da vítima. Estas ações maculam a dignidade e infringem os direitos fundamentais a que são assistidos os assediados.

As instituições prestadoras de serviços de saúde são ambientes propícios à ocorrência de assédio moral devido às relações interpessoais e interdisciplinares serem bem estreitas. Nestes locais, as relações trabalhistas podem ocorrer de forma horizontal e vertical, acarretando esse fenômeno.

O assédio moral possui diversas classificações, dentre elas podemos citar: quanto à abrangência: assédio coletivo e assédio individual; quanto à finalidade: assédio motivado ou estratégico e assédio imotivado; quanto aos sujeitos participantes: assédio vertical descendente e ascendente, e assédio horizontal; e quanto aos efeitos: assédio moral ofensivo aos aspectos psíquicos, moral e físicos da personalidade do trabalhador.

As relações trabalhistas em sua maioria são de subordinação hierárquica determinando uma enorme probabilidade da ocorrência do fenômeno. Então, como são julgados os casos de assédio moral com trabalhadores de saúde no Brasil?

Conforme a análise em jurisprudências dos tribunais regionais do trabalho e tribunais superiores do trabalho será desenvolvida um perfil dos casos de assédio moral contra os trabalhadores de saúde no Brasil.

O presente trabalho tem como objetivo geral a análise de jurisprudências dos casos de assédio moral diante dos trabalhadores de saúde além de objetivos específicos que consistem em descrever as características e verificar como ocorre o fenômeno do assédio moral com os mesmos.

Essa pesquisa por se tratar de uma revisão bibliográfica, a temática a ser discutida se dará através da coleta e análise jurisprudencial de decisões de casos de trabalhadores de saúde em sites do Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal

Superior do Trabalho, além da relação com a lei estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho- CLT e da Constituição Federal.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

2.1 Conceito

Definir assédio moral no ambiente de trabalho está relacionado a uma conduta que realizada contínua e repetidamente cause ofensa à dignidade e a integridade mental e física do trabalhador. Franco Filho (2009, p. 77) salienta: “No âmbito jurídico, o assédio moral no trabalho pode ser juridicamente conceituado como conjunto de reiteradas atitudes abusivas degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho”.

O assédio moral é considerado uma prática rotineira que aos olhos dos diretores e supervisores são praticamente indetectáveis e apresentando enorme poder devastador ao indivíduo que recebe essa prática. (NIETO, 2019)

Outra definição de assédio moral consiste em uma exposição contínua e frequente do indivíduo em situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, que confronta diretamente a sua dignidade física e psíquica, trazendo diversas consequências para o mesmo, para a empresa e para a sociedade (SCAGLIONE, 2018).

Assédio moral também se define da seguinte forma:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2000, p. 65).

Define-se o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho de forma mais completa e específica:

O assédio moral representa, portanto, uma forma de degradação do meio ambiente do trabalho ocasionada por condutas reiteradas, direcionadas à pessoa da vítima, com o propósito de humilhá-la, constrangê-la, espezinhá-la, persegui-la, e que são aptas a provocar no trabalhador graves danos psíquicos que, não raro, também se refletem sobre sua saúde física (MENDES, 2018, p. 3).

O conceito de assédio moral se dá entre dois ou mais sujeitos onde as atitudes são tidas como degradantes, vexatórias, por vezes humilhantes, contínuas e visando a degradação do trabalhador ou mesmo do ambiente de trabalho ocasionando danos psicológicos ou físicos.

2.2 Classificação

No assédio moral podem-se identificar os tipos que são acometidos. Como remetido na introdução deste trabalho, sua classificação ocorre conforme sua abrangência, sua finalidade, quanto aos sujeitos que são acometidos por esse fenômeno e quanto aos efeitos por ele produzidos.

Quanto à sua abrangência, o assédio moral pode ser coletivo ou individual. Assédio moral coletivo é visto quando é acometido a um grupo ou comunidade de trabalhadores da empresa. No caso do assédio individual ocorre em desfavor de um único trabalhador (FRANCO FILHO, 2009).

Em relação à finalidade do assédio moral, pode ser de forma motivada e imotivada. A primeira ocorre visando uma determinada finalidade, nesse tipo as estratégias utilizadas são: vigilância concentrada, responsabilização pública por queda dos índices de desempenho, zombarias, ironias, menosprezo, entre outras, portanto visa fragilizar a autoestima do trabalhador forçando-o a pedir demissão. Na segunda não existe um objetivo específico. O assédio decorre de atos como grosserias constantes e restrições quanto à liberdade de comunicação, expressão e relacionamento externo, tornando o ambiente de trabalho hostil, inseguro e autoritário (FRANCO FILHO, 2009).

Quanto ao sujeito, o assédio moral ocorre de forma vertical ou horizontal. Quando acontece de forma vertical, este se subdivide em: descendente e ascendente. A forma descendente acomete quando a atitude ofensiva ocorre do superior hierárquico ou do próprio empregador em face do empregado/ trabalhador. Teixeira (2018, p.5) ratifica esse tipo de assédio da seguinte forma: “[...] o assédio moral descendente tem como assediador o empregador ou superior hierárquico em que visa eliminar o funcionário que apresenta uma “ameaça” a eles”.

No caso de assédio moral ascendente, a execução dos atos é contra o superior hierárquico. São observadas a desobediência ou hostilização às ordens dos empregados em relação ao seu superior hierárquico ou ao próprio empregador que não advém experiência ou insegurança, objetivando desestabilizar no seu cargo (FRANCO FILHO, 2009).

Teixeira (2018, p.5) salienta que: “Assédio moral ascendente é aquele realizado por um ou vários subordinados contra o superior hierárquico quando, por exemplo, o chantageia afim de que consigam uma promoção de cargo”.

Outra forma de ocorrer o assédio moral é o assédio horizontal. Normalmente se caracteriza pela prática entre os colegas do mesmo nível hierárquico de trabalho. É bem evidente este tipo de assédio a seguir:

[...] o assédio será produzido pelos colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico com uma acirrada competição entre produção e mundo capitalizado para manutenção do emprego em que o objetivo do assediador é eliminar os funcionários para “ganhar” uma posição melhor dentro da empresa (TEIXEIRA, 2018, p.5).

Por fim, o assédio moral se classifica quanto aos efeitos por ele produzido. No aspecto moral se observa através de gritos, insultos, humilhações impostas contra o trabalhador atentando a sua dignidade. Quando o trabalhador é exposto a ridicularização, redução do seu salário ou mesmo da quantidade de trabalho removendo-o a lugares distantes visando tornar o seu labor insuportável forçando-o a pedir demissão e afetando o psíquico da sua personalidade. Para atingir o aspecto físico, o trabalhador é exposto a ambientes hostis, por muitas vezes, degradantes, aético, gerando danos a sua saúde e levando a exaustão emocional e estresse (FRANCO FILHO, 2009).

3 ASSÉDIO MORAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT.

A prática de assédio moral, conforme definida nos tópicos anteriores, visa denegrir a dignidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Dignidade esta que é garantida na Constituição Federal no art.1º, III, conforme:

Art.1º: a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III- a dignidade da pessoa humana.

[...]

(BRASIL, 2018).

Em seu artigo, Binder (2018, p.8) apud Sarlet (2008, p. 88-89), ratifica que:

A dignidade da pessoa humana, na condição de valor fundamental atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões. Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhes são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade.

Na mesma produção científica, Binder (2018, p.8) ressalta também com uma citação da professora Adriana Calvo (2013, p.4) que: “A premissa maior, sobre a qual todo o trabalho humano deve se estruturar, está na efetiva garantia constitucional da dignidade da pessoa humana. Este é o princípio constitucional mais relevante na ordem jurídica brasileira”.

Acrescenta-se ainda que:

Frente a uma total lacuna jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, a busca de uma proteção do trabalhador contra os diversos tipos de assédio moral, inclusive o assédio moral institucional, somente é possível pela ótica neoconstitucionalista moderna dos Direitos Fundamentais (BINDER, 2018, p.8 apud CALVO, 2013, p. 16).

Além do artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988, outros artigos também estão relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho. Pode-se identificar no art. 5º, X, da CF/88:

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

[...]

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

[...]

(BRASIL, 1988).

Outro artigo na Constituição tratando sobre o assédio moral, diz respeito à responsabilidade civil do empregador. O respaldo se encontra no art.7º, XXII, da CF/88:

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

[...]

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

(BRASIL, 1988).

Silva (2017, p.11) salienta em sua obra que: “[...] em um ambiente de trabalho em que há a prática da conduta do assédio moral, há também total ausência de obediência aos preceitos constitucionais acerca da valorização do trabalho e da promoção de um ambiente de trabalho saudável”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.) o artigo 483 prevê algumas hipóteses da rescisão contratual de trabalho que caracteriza o fenômeno do assédio moral:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 2019).

Pimenta em seu trabalho ressalta que:

Da leitura do referido artigo é possível vislumbrar que as atitudes praticadas pelo assediador podem, sim, encaixar-se às condutas descritas nas alíneas do referido artigo, sobretudo as de letras a, b, c, d e e. Ademais, o trabalhador assediado poderá ver seu contrato de trabalho rescindido e pleitear indenização correspondente (PIMENTA, 2018, p. 23).

A partir da leitura desse dispositivo, analisa-se que as condutas do assediador se encaixam nas atitudes descritas no artigo e que ele está em consonância com a Constituição Federal de 1988 quando trata da proteção do trabalhador em casos de assédio moral.

4 CASOS DE ASSÉDIO MORAL COM TRABALHADORES DE SAÚDE NO BRASIL- JURISPRUDÊNCIA

O ambiente de trabalho dos profissionais de saúde é muito propício para a ocorrência do assédio moral. São produzidos por fatores, tais como: jornadas de trabalho exaustivas e desgastantes; os riscos de sofrerem acidentes e até mesmo desenvolverem doenças ocupacionais; acumularem funções; entre outros.

Andrade em seu artigo ratifica que:

[...] as condições de trabalho, como as longas jornadas, o trabalho em turnos desgastantes – como o noturno, os domingos e os feriados – os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais; a multiplicidade e o acúmulo de funções; a separação entre o trabalho intelectual e o manual; o controle por parte das chefias, entre outros aspectos, são características peculiares que podem favorecer a ocorrência do assédio moral no trabalho (ANDRADE, 2015, p. 79).

Em um levantamento de casos de assédio moral contra trabalhadores da saúde no Brasil através da busca pelos descritores assédio, moral e enfermagem, julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, foram identificados em torno de mil e quinhentos casos em um intervalo temporal de 2008 a 2019.

Durante a busca colocando o ultimo descritor o termo saúde, o resultado é muito amplo, então para refinar e estreitar os resultados foi substituído por enfermagem. No entanto, após a reforma trabalhista ocorrida em 2017, o assédio moral sofreu modificação no quesito da quantificação que o juízo deve considerar ao apreciar o pedido de condenação por dano moral. O artigo 223-G da CLT delimita os valores para indenização por danos morais:

Art.223-G: Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§1º: 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, ate 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.

[...]

(BRASIL, 2019).

Atentando-se aos casos de assédio moral, se destaca conforme Brasil (2012, p. 1) no Recurso Ordinário:

ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO - REVERSÃO DO OCUPANTE DE CARGO DE CONFIANÇA À FUNÇÃO CONTRATUAL DE ORIGEM. Pelo quadro fático delineado nos autos, posso inferir que o Autor com fundamento em assédio moral, narra fatos que demonstram apenas o seu inconformismo por atos praticados pelo Reclamado, os quais lhe causaram prejuízo, mas decorrem do poder diretivo do seu empregador, o qual, salvo prova de excesso, encerra exercício regular de direito. Note-se que o retorno do Reclamante ao cargo de origem perdendo a função de confiança que exercia de gerente de enfermagem, além de ser fruto da própria natureza precária desta, no presente caso decorreu da alteração na administração e representação na Reclamada, a qual passou a ser gerida por outro sócio, inclusive por decisão judicial. Sendo assim, o Reclamante tendo sido guindado à função de confiança pelo sócio gerente, vindo este a ser afastado, não vejo no retorno ao cargo de origem pelo demandante qualquer violação que impusesse dano a sua moral, já que, repiso, trata-se de função destituível ad nutum. Recurso desprovido. (TRT-1 - RO: 1551220115010342 RJ, Relator: Jose Antonio Teixeira da Silva. Data de Julgamento: 24/08/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 21-09-2012).

Nesse evento ocorrido no estado do Rio de Janeiro não houve configuração do assédio moral. Fora relatado apenas o inconformismo da reclamante em contrarrazão dos atos cometidos pelo reclamado que ocasionaram prejuízos, mas tais atos decorreram do poder diretivo que fora exercido pelo empregador na qual praticava o exercício regular de direito.

O próximo caso a vir se trata de um recurso de revista. O recurso em sua ementa atenta o seguinte:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014.1- DIFERENÇAS SALARIAIS. AUXILIAR DE ENFERMAGEM. TÉCNICA DE ENFERMAGEM.

[...]

5- ASSÉDIO MORAL. No caso, concluiu o Tribunal Regional que a reclamante não se desincumbiu a contento do ônus de comprovar o sofrimento de efetivo assédio moral, pois não demonstrada a sua exposição a humilhação ou constrangimento capaz de evidenciar a ocorrência de abalo moral. A revisão do entendimento adotado pela Corte Regional implica no reexame fático-probatório, o que não se admite na instância extraordinária. Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2019, p.1).

Na situação descrita, a reclamante não produziu nos autos as provas necessárias para a caracterização do assédio moral. Provas essenciais que demonstrem alguma humilhação e/ou constrangimento no seu ambiente de trabalho, definindo assim o assédio. Para esse caso o Recurso de Revista não foi conhecido.

Já em relação ao próximo caso, há a presença do assédio moral. Observa-se a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

[...]

2. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O Regional, com fundamento no exame da prova produzida, verificou que a reclamante era sujeitada por seus superiores hierárquicos a reutilizar material descartável, bem como a repassar essa ordem aos demais técnicos de enfermagem, configurando-se situação de assédio moral perpetrado pela reclamada, seja por omissão, seja pela má eleição dos superiores hierárquicos da autora. Diante desse contexto, não se cogita a violação dos arts. 186 e 927 do CC e dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, porquanto, conforme o Regional, restou evidenciada a conduta ilícita patronal. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

[...]

(TST- ARR: 24183920155020054, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 09/10/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT: 11/10/2019). (BRASIL, 2019, p.1).

No caso exposto, pôde-se verificar a presença das características que levam a ocorrência de assédio moral. Observa-se que o empregado foi acometido a humilhação através das atitudes provindas do empregador, assim como, vexatórias ao ter que repassar as ordens recebidas aos demais colaboradores.

Em um cenário mais local, no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região que compreende o estado do Piauí, em buscas de casos de assédio moral contra trabalhadores da saúde surgem aproximadamente vinte jurisprudências que aludem a respeito.

Pode-se verificar no seguinte caso:

A C Ó R D Ã O 1ª TURMA GDABP/jm/cgel ENFERMEIRA. ALTERAÇÃO DE JORNADA FIXA PARA ESCALAS DE REVEZAMENTO. RESISTÊNCIA. ABANDONO DE EMPREGO. RESCISÃO INDIRETA. RECONHECIMENTO DO DESLIGAMENTO ESPONTÂNEO. A recorrente ao optar pelo pedido de rescisão indireta do seu contrato de trabalho pode permanecer ou não no serviço até final decisão da reclamação trabalhista (CLT, art. 483, § 3º). No caso, o conjunto probatório demonstra que a proposta de alteração de jornada fixa para a escala de revezamento, sem redução salarial ou sem acréscimo do quantitativo, não implica falta grave autorizadora do abandono de emprego e tampouco de rescisão indireta, o que impõe o reconhecimento de demissão espontânea a pedido da obreira em 25/4/2017, decorrendo daí o direito às parcelas típicas dessa modalidade de rescisão contratual. Assim, o recurso ordinário merece parcial provimento para acrescer à condenação os valores proporcionais do 13º salário/2017 e férias (2017/2018), acrescidas do terço constitucional, com a manutenção dos demais parâmetros fixados pelo juízo de origem. Recurso ordinário parcialmente provido. TRANSTORNOS E ABORRECIMENTOS ADVINDOS DO RECONHECIMENTO DA DESPEDIDA ESPONTÂNEA. MUDANÇA DE JORNADA. IMPOSSIBILIDADE DO CUMPRIMENTO DE TRIPLA JORNADA. OFENSA MORAL NÃO CARACTERIZADA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não restam dúvidas dos transtornos e aborrecimentos advindos do reconhecimento da despedida espontânea, contudo insuficientes para caracterização de assédio ou qualquer ofensa moral. Ao revés, o enredo contratual demonstra relação amistosa, especialmente no fim do vínculo pela não prestação de serviços de forma espontânea em 25/4/2017, pela

notificação para retorno apenas em 17/5/2017 e pelo perdão tácito ou benevolente, em 25/2/2017, diante do noticiado desempenho inadequado com reclamações múltiplas por médico neonatologia/diarista da Uti Neonatal. Não se pode desprezar ainda que os ditos desgastes emocionais ou consternação diante da negativa pela recorrida podem ter sido ocasionados pelos efeitos deletérios no cumprimento de impossível tripla jornada das 7h30min às 11h30min no município de José de Freitas, das 13h às 19h na recorrida e de plantões das 19h às 7h do dia seguinte no Hospital Universitário. Recurso ordinário desprovido.

(TRT-22 - RO: 000011862220175220003, Relator: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 09/07/2018, PRIMEIRA TURMA)
(BRASIL, 2018, p.1).

Observa-se aqui então que a reclamante não alcançou a caracterização de assédio moral, culminando em sua despedida por abandono de emprego, advindo contra a sua petição de rescisão de contrato indireta a qual alude o artigo 438 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Um caso similar aos nacionais anteriormente relatados alude que:

RELAÇÃO PRECÁRIA ENTRE TRABALHADOR E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. NÃO SUBMISSÃO A REGIME JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

[...]

ASSÉDIO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora. Não configurados no caso vertente os elementos caracterizadores de assédio moral, Recurso Provido. (RO 66200-13.2009.5.22.0106, Rel. Desembargadora ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 08/11/2010.

(TRT-22- RO: 662001320095220106, Relator: ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS, Data de Julgamento: 08/11/2010, PRIMEIRA TURMA).
(BRASIL, 2010, p.1).

Nessa situação, não foi aludida à caracterização que consiste o assédio moral. Não se observou humilhação ou constrangimento da parte reclamada contra a reclamante, então não se reconhece assédio e o recurso foi provido.

Mais um caso de assédio que se verificou foi:

EMPREGADO PÚBLICO. AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO A CONCURSO PÚBLICO OU TESTE SELETIVO. READMISSÃO. IMPOSSIBILIDADE. OFENSA AOS DITAMES CONSTITUCIONAIS.

[...]

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. O deferimento de indenização por danos oriundos de assédio moral praticados no ambiente

de trabalho requer comprovação convincente do prejuízo alegado e do seu grau de lesividade. Recurso Provido. (RO 35200-7.2009.5.22.0102, Rel. Desembargadora ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 07/12/2009). (BRASIL, 2009, p.1).

Ocorre mais uma vez a ausência das características e de comprovação de assédio moral não ocasionando dano psíquico ou físico ao reclamante por parte do empregador, e conseqüentemente, não configurando tal fenômeno.

Entretanto, em outro caso ocorre o de assédio moral. Pode-se observar a seguir:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Provado que existia a obrigação imposta pela empresa de a empregada (técnica de enfermagem) assistir a uma missa por mês e a uma palestra de cunho estritamente religioso por semana, inclusive com o dever de prestar contas do conteúdo ministrado, sob pena de desconto salarial, impõe-se confirmar a decisão singular que reconheceu o constrangimento psicológico praticado e deferiu indenização a favor da obreira, em quantum (R\$ 3.000,00) proporcional à intensidade da perturbação suportada.

(TRT-22-RO: 668200710322009 PI 0068-2007-103-22-00-9, Relator: MANOEL EDILSON CARDOSO, Data de Julgamento: 06/05/2008, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJT/PI, Página 12/13, 20/5/2008). (BRASIL, 2008, p.1).

Diante desse caso, os elementos que configuram assédio moral são expostos. Decorre através da subordinação da empregada em uma vez ao mês, de forma imposta contrariando a vontade da reclamante, ir à missa e ao término da tarefa elaborar uma espécie de relatório com o conteúdo ministrado no evento. Caso não ocorresse a presença ou mesmo a elaboração do relatório, punir-se-ia com descontos no salário, violando a dignidade da empregada.

5 CONCLUSÃO

O assédio moral é um fenômeno que ocorre e pode ser visualizado mais frequentemente do que se pode imaginar. Em torno dele são identificáveis inúmeras características, sendo as mais marcantes as situações vexatórias, humilhantes e degradantes em seu ambiente de trabalho de forma contínua e rotineira, gerando danos psíquicos e/ou físicos à saúde do empregado.

Embora existam diversos tipos de assédio moral, são observados nesses casos descritos que ele ocorre mais comumente na forma vertical descendente, na

qual o superior hierárquico detém o exercício regular de direito sobre o seu subordinado, gerando na maioria das vezes a não configuração da situação.

Mesmo com todo amparo constitucional e legal específico que regem a proteção ao trabalhador, as decisões em torno da configuração de assédio moral contra os trabalhadores da saúde vão contra o princípio da dignidade humana e da proteção do mesmo. Prejudica-se assim o seu bem-estar e sua melhor produtividade, tornando o ambiente laboral menos propício ao desenvolvimento sadio das relações de trabalho.

No primeiro caso analisado que ocorreu no estado do Rio de Janeiro o reclamante somente narrou fatos que expusera inconformismo perante atos praticados pelo reclamado. Tais atos geraram prejuízos ao reclamante, mas foram oriundos do poder diretivo exercido pelo empregador. Nessa situação o reclamante não se utilizou do ônus da prova para a caracterização da ofensa e com isso o reclamado exercia regularmente o seu direito.

No caso posteriormente descrito, a técnica de enfermagem novamente não se utilizou do ônus da prova para comprovar as situações de sofrimento causado pelo assédio moral, já que a mesma não demonstrava a sua exposição à humilhação ou constrangimento, o que caracterizaria tal fenômeno.

Em outra situação, a caracterização do assédio foi bastante visível, demonstrado através da reutilização de materiais descartáveis proporcionada pelos superiores hierárquicos, caracterizando a ofensa.

E por fim, outra ocorrência no estado do Piauí comprova que o assédio moral decorre da imposição do empregador ao exercício de atividades que não são inerentes a sua função, como a obrigatoriedade da técnica de enfermagem em assistir uma missa e a uma palestra religiosa semanalmente, além da realização de um relatório sobre tal atividade, na qual culminaria em uma sanção que seria o desconto no seu salário.

Conclui-se com esse estudo que os casos de assédio moral contra trabalhadores de saúde estão presentes no âmbito nacional e também regional, mas para a sua configuração é necessário a produção de provas. Esse fenômeno pressupõe a efetiva caracterização do dano sofrido pelo assediado, não

ocasionando a forma presumida e denotando que o ônus da prova fica a cargo do solicitante.

Sendo mais específico às decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região que abrange o estado do Piauí, embora tenha se apresentado uma situação que caracterizou a ocorrência de assédio moral perante profissionais de saúde, a maioria das decisões acompanha o entendimento das proferidas por outros Tribunais nas demais regiões, corroborando para a ocorrência do assédio moral diante desses trabalhadores que são bastante exigidos no seu ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiano Garrido de; LEÃO, Jonathas David Mendes; COSTA, Isabelle Cristinne Pinto; BRITO, Fabiana Medeiros de; SANTOS, Kamyla Félix Oliveira dos; COSTA, Solange Fátima Geraldo da. Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem. **Trab. Educ. saúde**. vol.13. supl. 1. p.79. Rio de Janeiro. 2015.

BINDER, Francieli Dayana. Assédio moral e a dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho - instrumentos para preservação da integridade nas relações trabalhistas. **Conteúdo Jurídico**. Brasília, DF: 08 mai. 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51645/assedio-moral-e-a-dignidade-da-pessoa-humana-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho-instrumentos-para-preservacao-da-integridade-nas-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 09 nov 2019

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 nov. 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 nov.2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão 1ª turma GDABP/jm/cgel. Enfermeira. Alteração de jornada fixa para escalas de revezamento. Resistência. Abandono de emprego. Rescisão indireta. Reconhecimento do desligamento espontâneo. Relator: Arnaldo Boson Paes. 09 jul. 2018. **Jusbrasil**. 2018. p.1. Disponível em:<<https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/661331059/recurso-ordinario-ro-11862220175220003/inteiro-teor-661331079?ref=serp>>. Acesso em: 09 nov.2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Assédio moral. Caracterização. Relator: Manoel Edilson Cardoso. 06 mai.2008. **Jusbrasil**. 2008. Disponível em: <<https://trt->

22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19688425/recurso-ordinario-ro-668200710322009-pi-00668-2007-103-22-00-9?ref=serp>. Acesso em: 09 nov.2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Empregado público. Ausência de submissão a concurso público ou teste seletivo. Readmissão. Impossibilidade. Ofensa aos ditames constitucionais. Relator: Enedina Maria Gomes dos Santos. 07 dez. 2009. **Jusbrasil**. 2009. Disponível em: <<https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/402914544/recurso-ordinario-ro-35200720095220102/inteiro-teor-402914562?ref=serp>>. Acesso em: 09 nov.2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário RO: 1551220115010342 RJ- Rio de Janeiro. Assédio Moral- Não Configuração- Reversão do ocupante de cargo de confiança à função contratual de origem. Relator: José Antônio Teixeira da Silva, 24 ago. 2012. **Jusbrasil**. 2012. p.1. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24834834/recurso-ordinario-ro-1551220115010342-rj-trt-1?ref=serp>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Relação precária entre trabalhador e administração pública direta. Não submissão a regime jurídico-administrativo. Competência da justiça do trabalho. Relator: Enedina Maria Gomes dos Santos. 08 nov. 2010. **Jusbrasil**. 2010. p.1. Disponível em: <<https://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/524732206/recurso-ordinario-ro-662001320095220106/inteiro-teor-524732216?ref=serp>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. Relator: Dora Maria da Costa. 09 out. 2019. **Jusbrasil**. 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768114255/arr-24183920155020054?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: RR 20549-33.2013.5.04.0521. Delaide Miranda Arantes. 9 out. 2019. **JusBrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768049463/recurso-de-revista-rr-205493320135040521?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 09 nov.2019.

CALVO, Adriana. **O Assédio Moral Institucional e a Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo, 2013. Disponível em:

<http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/assedio_moral_institucional_tese2013.pdf>. Acesso em: 22 nov.2019

FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa. **Trabalho da mulher**. São Paulo. LTr. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MENDES, Poliana Fontenele Arraes. Prova do assédio moral: dificuldades e possibilidades. **Conteúdo Jurídico**. Brasília, DF: 05 nov 2019. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51744/prova-do-assedio-moral-dificuldades-e-possibilidades>>. Acesso em: 05 nov 2019.

NIETO, Flávia Carolina Cantuária. O tratamento penal do assédio moral no trabalho **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 05 nov 2019. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53007/o-tratamento-penal-do-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 05 nov 2019.

PIMENTA, Marina Rocha. O assédio moral nas relações de trabalho. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 10 jan. 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51222/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 09 nov 2019.

SCAGLIONI, Veronica Bettin. Assédio Moral. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 25 jun 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51953/assedio-moral>>. Acesso em: 05 nov 2019.

SILVA, Ester Assuero Lopes da. Assédio moral e a responsabilidade civil do empregado. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 13 nov 2017. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51003/assedio-moral-e-a-responsabilidade-civil-do-empregador>>. Acesso em: 09 nov 2019.

TEIXEIRA, Jaqueline Maria Chagas. Assédio moral no trabalho. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 05 nov 2019. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51732/assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 05 nov 2019.

DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO ORTOGRÁFICA

Eu, FRANCISCO DAS CHAGAS BARBOSA, portador do RG nº 2.574.894 SSP-PI, CPF: 040.245.337-89, graduado em LETRAS PORTUGUÊS pela Universidade Estadual do Piauí. Declaro para os devidos fins que realizei a correção ortográfica do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) - Artigo intitulado: **VISÃO ANALÍTICA JURISPRUDENCIAL DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DE TRABALHADORES DA SAÚDE**. Orientado pelo Prof. Ms. Dione Cardoso de Alcântara, que tem como autor **EDUARDO CAVALHO DE ARAÚJO**. O trabalho será apresentado a Centro Universitário De Saúde, Ciências Humanas e Tecnológicas do Piauí (UNINOVAFAPI).

Teresina, 22 de Novembro de 2019



Francisco das Chagas Barbosa
Graduado em Letras Português
CPF: 040.245.337-89