



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

Andrea Nárriman Cezne¹
Dirleia Aparecida Balensiefer²

RESUMO: A presente pesquisa tem por objetivo traçar uma relação entre meio ambiente de trabalho, assédio moral e síndrome de *Burnout*, analisando a questão do assédio moral como causa da síndrome de *Burnout* em docentes e suas implicações junto ao meio ambiente de trabalho e ao ordenamento jurídico trabalhista. Buscou-se verificar as consequências do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, definir síndrome de *Burnout* analisar suas consequências especificamente em relação ao professor decorrente do assédio moral. A metodologia utilizada na realização deste trabalho foi o método dedutivo, partindo-se dos conceitos de meio ambiente do trabalho e assédio moral para verificar a sua relação como causa direta da síndrome de *Burnout* em docentes e suas implicações jurídicas. Utilizou-se análise de caso para verificar se houve a identificação da síndrome nas situações de assédio moral julgados pela Justiça do Trabalho. O assédio moral pode ser compreendido a partir da violência psicológica ao trabalhador, constituindo-se em condutas passíveis de ocasionar diversos danos à sua saúde física e mental. Geralmente vinda do superior hierárquico, podendo também ocorrer entre colegas de trabalho e subordinado para superior hierárquico. Tratando-se da síndrome de *Burnout* é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico, emocional e mental intenso, prevista no CID-10, Grupo V (Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho) (Código Z73.0). Verificam-se perda de sentido do valor do trabalho, escassa realização pessoal, processo de despersonalização. Entretanto, os resultados demonstram que o desconhecimento sobre a síndrome é grande, o que pode explicar a dificuldade de diagnóstico, e de obter dados sobre os afastamentos decorrentes do *Burnout*. Relacionar o assédio moral com a Síndrome de *Burnout*, e seu reconhecimento como doença laboral, é importante porque possibilitaria que o afastamento nessa circunstância se equiparasse ao acidente de trabalho.

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

ABSTRACT: This research aims to draw a link between the working environment, bullying and *Burnout* syndrome, analyzing the issue of bullying as a cause of *Burnout* in teachers and their implications with the working environment and labor law . We attempted to verify the consequences of bullying within the workplace, define *Burnout* syndrome, characteristics,

¹ Doutora em Direito (UFRGS). Professora Adjunta do Curso de Direito (UFSM). Rua César Trevisan 1.043, Casa B12, Bairro Tomazetti, CEP 97065-060, Santa Maria - RS. Celular: (55) 9162 4690. E-mail: ancezne@gmail.com.

² Bacharel em Direito (UFSM). Bacharel em Ciências Contábeis (UNIFRA). Rua Adelmo Genro Filho, 1311, Bairro Lorensi, CEP 97070-020, Santa Maria - RS. Celular: (55) 9604 7579. E-mail: leiabalén@hotmail.com

consequences and prevention; analyze the syndrome and its consequences specifically in relation to the teacher due to the bullying. The methodology used in this work was the deductive method, starting from the environmental concepts of work and bullying to verify their relationship as direct cause of *Burnout* in teachers and their legal implications. We used case analysis to determine whether there was the identification of the syndrome in bullying situations judged by the Labour Court. Bullying can be understood from the psychological to the employee, consisting in pipelines that could cause extensive damage to their physical and mental health. Generally coming from the superior, it may also occur between co-workers and subordinate to superior. In the case of *Burnout* syndrome is a mental disorder depressive character, preceded by physical, emotional and intense mental exhaustion. Provided in ICD-10, Group V (Mental Disorders and Behavior Related to Work) (Z73.0 code). Check to loss of sense of value of work, little personal accomplishment, depersonalization process. However, the results show that the lack of knowledge about the syndrome is large, which may explain the difficulty of diagnosis, and obtain data on removals resulting from *Burnout*. Linking bullying with *Burnout* syndrome and its recognition as labor disease, is also important because it would allow the removal that circumstance equates to work accident.

Keywords: Bullying; Environment Labour; *Burnout* syndrome

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho vêm recebendo diferentes enfoques. Primeiramente a proteção voltava-se a integridade física do trabalhador; no pós 2ª guerra mundial, 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, de acordo com 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 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 busca-se 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 das normas 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.

Primeiramente a 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. Posteriormente verifica-se a 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. Por fim, 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*. Verifica-se a

questão da responsabilização e o posicionamento doutrinário sobre as ações judiciais sobre assédio moral e o *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.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Ao longo do tempo 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, 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. Ocorreu uma ampliação da proteção dada ao meio ambiente em todos os seus aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, neste incluído o meio ambiente do trabalho.

Na estrutura organizacional atual, 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 a sua fonte principal de identidade social e pessoal. Isso porque 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. Ressalta-se que:

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. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, p.108)

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. Assim pertinente ao ambiente de trabalho, referem-se os 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 esta obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. 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. Conforme referido 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. (PADILHA, 2011, p.232).

É preciso que haja meios eficientes de propiciar ao trabalhador um meio ambiente do trabalho seguro, saudável e equilibrado. Para isso, precisa-se concretizar as normas constitucionais, efetivando-se a proteção do meio ambiente do trabalho. 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-se desta forma sua aplicação imediata. Stephan (2013, p.50), reforça esse sentimento de que,

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.

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

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. 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. Segundo Tercioti (2013, p.17), 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". Um dos mais respeitados nomes sobre o tema, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, entende o assédio moral como sendo:

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. (HIRIGOYEN, 2012, p.65).

No trabalho 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”. (TERCIOTI, 2013, p.23), O assédio moral praticado no ambiente de trabalho pode praticado pelo empregador (assédio moral vertical de cima para baixo), colega de mesmo nível hierárquico (chamado assédio moral Horizontal), e por subordinados (ação de baixo para cima, ou seja, de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico). Pode ser de caráter individual ou coletivo.

Dentre os elementos caracterizadores do assédio, destaca-se: “conduta abusiva, natureza psicológica do atentado a dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, finalidade de exclusão”. (PAMPLONA FILHO, 2009) 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.

É importante caracterizar as atitudes que mais frequentemente caracterizam o assédio moral. Thome (*apud* TERCIOTI, 2013, p. 40/42), 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.
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. 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.

Os autores Peli & Teixeira (2006, p.74), 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”. 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” (TERCIOTI, 2013, p.46).

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 às críticas. Caracterizam-se pela vitalidade e transparência, e por serem inseguras, dão o máximo de si para agradarem. Segundo Tercioti (2013, p.47), “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”. 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.

Desta forma, o assédio moral não atenta somente a fatores físicos e psíquicos do assediado, mas também, como explica Stephan, (2013, p.56), “vulnera direitos fundamentais basilares, como o direito ao respeito da

dignidade da pessoa humana, princípio de igualdade e o direito do trabalho, entre outros”. Causa assim, danos ao trabalhador de toda ordem, dentre os quais citamos o dano moral, dano psíquico, e o dano existencial. Os assediados moralmente sofrem inúmeras consequências, dentre as quais o adoecimento físico e mental, com distúrbios digestivos, taquicardia, palpitações e sintomas depressivos (insônia, crises de choro, lapsos de memória, sentimento de desvalia) e hipertensão arterial sistêmica. O dano psíquico pode se expressar por meio de uma enfermidade, a vítima tem seu equilíbrio emocional perturbado, detectado pelo seu bloqueio, inibição, depressão, etc.

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.

A educação deve ser a medida básica para que se possa 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. O Estado também deve adotar medidas de prevenção, 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 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, com a adoção de código de ética pela empresa e também os canais que possibilitam a fiscalização, como as ouvidorias, e através da priorização de canais de comunicação e denúncia, possibilita-se maior participação do trabalhador. Destaca-se que a educação afasta, inclusive, eventuais alegações por parte dos agressores, de desconhecimento quanto às condutas adotadas. O assédio moral provoca lesão na personalidade, dignidade e integridade moral da vítima. Pode desencadear desdobramentos de ordem psicológica e

moral, gerando o estresse ocupacional, a depressão e a síndrome de *Burnout*, esta última, objeto do nosso estudo.

3. SÍNDROME DE *BURNOUT*

Burnout é um termo que vem do inglês e, na sua origem, *burn-out* significa queimar para fora. Explica Barasuol (2005, p.42), “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”. *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.(CODO apud BARASUOL, 2005, p. 41).

A síndrome de *Burnout* “é o resultado da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo”.(CARLOTTO, 2010, p. 43). Segundo Barasuol (2005, p.42), “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”.

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. Codo e Vasques-Menezes (2015), 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.

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.

Ressalta Carlotto (2010, p.45) 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”.(KIRIACO apud CARLOTTO, 2010, p.50). 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. 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*.

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”. (CARLOTTO, 2010, p. 47).

Assim, explica Benevides–Pereira (2002, p.24), “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”. Segundo Carlotto (2010, p.155), 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, seus 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. 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.

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. 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. (STEPHAN, 2013, p.72). Destaca-se que embora qualificada legalmente no rol das doenças, poucos profissionais médicos a diagnosticam, muito ainda a confundem, 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 (2002, p.191) “a severidade da síndrome entre os profissionais de ensino é, hoje, superior à dos profissionais da saúde”. Nenhuma profissão se desgasta mais rapidamente do que a do professor. 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”. (CARLOTTO, 2010, p.10). Refletindo sobre a evolução da síndrome

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.(STEPHAN, 2013, p.70).

O Assédio Moral pode desencadear a síndrome de *Burnout* em professores, assim ensina Stephan (2012, p.70), “o assédio moral pode desencadear desdobramentos de ordem psicológicas e moral, gerando o estresse ocupacional e a síndrome de *Burnout*”. Segundo Farias (2012, p.14), 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”.

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%). (FARIAS, 2012, p. 14).

Repetida a pesquisa em 2011, manteve-se a tendência verificada na pesquisa anterior, chamando a atenção para o alto índice de estresse entre os 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 (2012, p. 15), relata ainda, “que os professores são uma das classes e categorias que são vítimas maiores de assédio e de doenças

profissionais”. 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 (MEC,2008).

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.

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

4. RESPONSABILIZAÇÃO E TRATAMENTO AÇÕES JUDICIAIS REFERENTES AO ASSÉDIO MORAL E A SÍNDROME DE BURNOUT

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 haja 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 (2013) sobre

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 da situação que existiria se não tivesse produzido tal comportamento; e a indenização pelos danos causados.

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, 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. 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. 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. (STEPHAN, 2013).

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

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. É nesse ínterim 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:

inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04, (STF).

Com a possibilidade de busca de reparação, as ações podem ser de forma individual ou coletiva. 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. Andrade (2015), 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 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.

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

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Nélio. 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

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

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 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, Sandra Mary; **Síndrome de Burnout**: o estresse ocupacional do professor. Canoas: Ed. Ulbra, 2010.

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

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.

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

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

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, n° 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/noco-es-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.

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.