

DANOS MORAIS INDENIZÁVEIS DECORRENTES DO ABALO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO: CHEFE NARCISISTA DESTRUTIVO X EMPREGADO

Monica Alves Rademann¹, Rafael Zago da Silva²

Resumo: O presente artigo centra-se em examinar o abalo psicológico no ambiente de trabalho decorrente de uma relação entre chefe narcisista destrutivo e seus empregados. O problema de pesquisa que se apresenta compreende os danos psicológicos causados por um empregador de personalidade narcisista destrutiva que tenha gerado tamanho transtorno psicológico a seu empregado cabendo indenização por danos morais. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio do método de abordagem dedutivo e de procedimento bibliográfico e documental. Para responder o problema da pesquisa dividiu-se em dois momentos: primeiro, as reflexões partem de uma breve conceituação de chefe narcisista e da caracterização do abalo psicológico no ambiente de trabalho. Segundo, explana sobre como ocorrem os abusos psicológicos e os danos morais cabíveis. Nesse sentido, conclui-se que os chefes com personalidade narcisista transformam o ambiente de trabalho em um local tóxico, afetando o psicológico de seus empregados, cabendo, desta maneira o direito a indenização por danos morais.

Palavras-chave: abalo psicológico; assédio moral; chefe narcisista destrutivo; danos morais; direito do trabalho.

1 Aluna do Curso de Pós-graduação Direito e Processo do Trabalho pela Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES. monica.rademann@universo.univates.br

2 Professor da Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, Lajeado/RS. Especialista em Direito. Orientador do trabalho de Monica. silvazago@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

É muito comum nos dias atuais que ocorra assédio moral nas relações trabalhistas, principalmente naquelas que envolvem chefe e empregado. Ocorre que, com a evolução da sociedade, mesmo existindo desde os primórdios das relações trabalhistas, o assédio moral tornou-se um assunto de maior preocupação da medicina do trabalho e dos operadores do Direito.

Sabe-se que o trabalho é a principal fonte de sustento do homem, dignificando-o. Portanto, este ambiente, onde ele oferece sua mão-de-obra em troca de salário deve ser um local em que se sinta confortável para realizar as suas tarefas de maneira saudável. Entretanto, muitas vezes, não é isso que acontece. Podemos verificar que muitos chefes, hoje em dia, têm personalidade narcisista destrutiva e acabam transformando o local de trabalho em um ambiente tenso e prejudicial à saúde mental dos empregados, abalando-os psicologicamente.

O assédio moral desestabiliza a vítima em seu próprio local de trabalho, levando-a, muitas vezes, a desistir de seu emprego. Este instituto configura-se como uma conduta abusiva e acaba ferindo a dignidade e integridade do trabalhador. É muito praticada por superiores hierárquicos, em sua grande maioria, chefes narcisistas destrutivos.

Este modelo de chefe traz sérias consequências para seus empregados e sua empresa, pois ele não consegue enxergar as atrocidades que comete e, assim, acaba por prejudicar a saúde mental de seus funcionários, praticando condutas abusivas através de gestos, palavras ou comportamentos que ofendam a integridade e a dignidade destes. Nestes casos, as vítimas ficam frustradas e desanimadas com seu trabalho, se sentindo, ao mesmo tempo, acuadas e com receio de perder seu emprego, resultando em inegável abalo psicológico.

Entretanto, há mecanismos para solucionar ou pelo menos amenizar esta situação, sendo a indenização por danos morais uma saída para minimizar as consequências das condutas abusivas suportadas pelas vítimas.

Com isso, o presente estudo tem o escopo de buscar os conceitos de assédio moral, chefe narcisista destrutivo, abalo psicológico decorrente das relações entre este modelo de chefe e seus empregados e a indenização por danos morais cabíveis nestas situações. Assim, este artigo busca compreender estes institutos a fim de relacionar como ocorrem estes abusos psicológicos buscando uma solução indenizatória para estes casos.

2. UM ESTUDO ACERCA DO CHEFE NARCISISTA E SEUS IMPACTOS NO ESTADO PSICOLÓGICO DOS EMPREGADOS

O abalo psicológico nas relações trabalhistas é um assunto corriqueiro nos dias atuais, sendo que existe desde os primórdios do surgimento do trabalho, antes mesmo dele ser compreendido com este nome.

Nesse sentido, cabe compreender como a relação entre empregado e empregador se dá quando o chefe é narcisista. Primeiramente é de suma importância compreender o significado do termo narcisista. Logo, verifica-se que narcisista vem da mitologia grega, da história de um jovem que se chamava Narciso. Ele era um rapaz muito belo.

O conceito de Narcisismo é definido pela psicanálise como o indivíduo que admira a sua própria imagem de maneira exagerada e que mantém uma paixão excessiva por si próprio. Originou-se através da mitologia grega derivando do termo Narciso.

O mito de Narciso se refere ao filho de dois seres relacionados à água, o deus-rio Cephisus e a ninfa Liríope, onde Narciso era um rapaz dotado de uma beleza ímpar, sendo que desde o seu nascimento as ninfas já se apaixonaram por ele. Tiréquiias (cuja celebridade era reconhecida em todos os povoados da Aônia, sendo que dava respostas certeiras às pessoas que o consultavam) foi consultado sobre o futuro da criança, se ela teria vida longa, e respondeu: “Sim, se ele não se conhecer”. Durante um tempo parecia sem sentido esta profecia. Então certo dia, enquanto Narciso caçava na floresta, Eco o viu. Ela era uma ninfa, não simplesmente uma voz, entretanto, mesmo falante, apenas conseguia repetir as últimas palavras de uma frase que ouvia. Ela prontamente apaixonou-se por Narciso, mas ele mandou ela se afastar, proferindo as seguintes palavras: “prefiro morrer a te pertencer”. Assim, outras ninfas também sofreram por amor a Narciso, sendo que uma delas tomou coragem, levantou as mãos para o céu e exclamou: “Que ele ame do mesmo modo e do mesmo modo não possa possuir o objeto do seu amor!” A deusa de Rhamnonte (deusa da Justiça) atendeu a sua prece (OVÍDIO, 2010).

Perto dali havia uma fonte límpida de água pura e brilhante, desconhecida dos pastores. Neste lugar, então, que Narciso cansado de caçar e devido ao calor foi saciar a sua sede, mas, ao invés disso, nasceu uma outra sede nele. Enquanto bebia a água, ele seduziu-se por sua imagem refletida na superfície e se apaixonou pelo que via. Ficou tão admirado e imóvel a olhar que parecia uma estátua de mármore de Parós. Por tudo o que vê ele se apaixonou por si mesmo, ou seja, ele ama e da mesma maneira é o objeto amado. Então, ele chorou, e suas lágrimas agitaram as águas de modo que não foi mais possível distinguir a sua imagem. Queimando com uma chama secreta o desventurado morre, conforme a profecia. Já haviam preparado a fogueira, mas o corpo havia desaparecido e no lugar apenas se via uma flor amarelo-alaranjada coroada com pétalas brancas (OVÍDIO, 2010).

O termo Narcisismo, segundo o dicionário, refere-se ao amor de um indivíduo por si próprio, ou seja, auto adoração exagerada. O narcisista é apaixonado por si mesmo, por seu próprio corpo.

O Narcisismo é resultado dessa fixação da “libido” no próprio “Ego” da pessoa. Neste sentido libido, é considerado um termo mais amplo, alcançando toda a parte do instinto humano. Ainda na infância, os desejos de ser admirado

ou receber alguma gratificação dificultam as relações sociais, sendo que esta fixação persiste no narcisista na fase adulta. E o Ego é o elemento da personalidade que está entre o Consciente e o Inconsciente, equilibrando a relação entre o homem e o meio ambiente. A permanência desta fixação ao longo da vida é característica de personalidade narcisista. O narcisismo, segundo a psicanálise, tem sua origem marcada geralmente na infância com algum transtorno ou frustração, fazendo com o que o indivíduo aja de tal maneira como reflexo dos traumas sofridos (FREUD, 1914).

Portanto, o narcisista necessita constantemente de admiração, acredita que os demais são inferiores a ele e não tem empatia pelos outros. Além de possuir uma opinião muito elevada sobre si mesmo.

A princípio o narcisismo foi percebido apenas como simples características do indivíduo e, com o passar dos anos, foi enquadrado como um problema psicológico.

Após o ano de 1980, o narcisismo passou a ser considerado como um transtorno de personalidade que possui os seguintes sintomas: (a) padrão generalizado de grandiosidade; (b) necessidade de adulação/admiração; (c) falta de empatia; (d) excesso de auto importância; (e) preocupação com fantasias irreais de sucesso; (f) acredita ser especial; (g) aproveita-se de outras pessoas para atingir seus objetivos; (h) tem inveja de outras pessoas e acredita que os outros também dela, e (i) demonstra atitudes arrogantes e/ou orgulhosas (KONRATH, 2007).

Portanto, cabe compreender que o indivíduo narcisista, que possui transtorno de personalidade narcisista, se identifica como um ser autossuficiente, com autoimportância, mas que necessita excessivamente da admiração e não compreende os sentimentos dos outros.

O narcisismo está muito presente no ambiente de trabalho. Há muitos superiores hierárquicos em cargos de chefia e/ou gerência que possuem transtorno de personalidade narcisista, o que gera grandes problemas para os seus empregados. Um chefe narcisista intoxica seus funcionários.

Segundo Lubit (2002), é grande o número de chefes que possuem alguma característica de narcisismo destrutivo. Um dos motivos é que alguns destes comportamentos são responsáveis pela sua evolução profissional. Entre estes estão presentes a autoconfiança elevada, entusiasmo exacerbado e grande ambição em sempre evoluir mais. Estes gestores também são ótimos organizadores sendo que manipulam pessoas. A ambição, o entusiasmo e rapidez na tomada de decisões são elementos que auxiliam no papel de liderança.

Consoante Kohut (1971, p. 316 apud LUBIT, 2002, p. 67), são muitos os gestores que em algum momento apresentam pelo menos uma característica de narcisismo destrutivo. O motivo pelo qual isso ocorre é que alguns traços de personalidade comuns que não são encontrados apenas nos narcisistas

destrutivos, auxiliam na carreira profissional, elevando a cargos de gerência. Entre algumas das características deste tipo de gestor está o alto nível de autoconfiança, demasiado entusiasmo e bastante ambição por poder e notoriedade.

Neste sentido, cabe compreender que estes indivíduos com personalidade narcisista destrutiva, ocupantes de cargos de chefia, são profissionais bem-sucedidos, pois suas capacidades vão além de um trabalhador comum. Eles buscam evoluir cada vez mais, alcançando seus objetivos, entretanto, só conseguem enxergar a si mesmo, despreocupando-se com os que estão a seu redor. De acordo com Kets de Vries (1993, p.32-35, apud LUBIT, 2002, p. 67), estes gestores têm uma enorme capacidade de manipulação, mantendo relacionamentos de curto prazo e frívolos sentimentos. Todavia, também, são extremamente bons em organização.

Eles conseguem alcançar a liderança por sua eficiência e por serem desprovidos de compaixão, muito ambiciosos e por tomarem decisões difíceis rapidamente, além de provocar grande entusiasmo nas outras pessoas (LUBIT, 2002).

O narcisismo destrutivo diferencia-se do narcisismo saudável, muito embora ambos compartilhem da evidência de autoconfiança. Os narcisistas saudáveis são autoconfiantes porque têm uma vigorosa autoestima, não se abalando com facilidade. Neste caso, eles possuem uma ótima capacidade de relacionamento e de construir amizades verdadeiras. Enquanto que os gestores narcisistas destrutivos necessitam exibir sua grandiosidade e ao mesmo tempo precisam camuflar sua vulnerável autoestima. Quando atacada sua autoestima, eles podem até mesmo entrar em depressão, diferentemente dos narcisistas saudáveis, que respeitam o bem-estar dos outros e seus direitos, sem que isto afete a sua autoestima. Além do mais, podem até chegar ao poder, mas não ficam obcecados como os gestores narcisistas destrutivos, que, além de arrogantes, não respeitam os demais, aproveitando-se deles apenas para o seu bel-prazer. A segurança pessoal está presente em ambos tipos de narcisismo, embora tão diferentes (LUBIT, 2002).

Os narcisistas, portanto, são pessoas seguras de si mesmos. Porém, um tipo de narcisista tem sua personalidade voltada para o bem e outra para o mal. O narcisista saudável, mesmo sendo considerado como tal, não afeta negativamente os outros ao seu redor, enquanto o destrutivo causa grande impacto na vida daqueles o que o rodeiam. Vejamos algumas características apontadas por Lubit (2002, p. 68):

As características determinantes dos narcisistas destrutivos são grandiosidade (sentimento grandioso de sua própria importância, arrogância, preocupação com o poder e a riqueza, busca excessiva pela admiração), sentimento de ter direito a tudo, podendo para isso explorar os outros, a falta de preocupação e menosprezo

pelo próximo. Geralmente, as características que acompanham os traços principais da personalidade desses indivíduos são a falta de um vínculo duradouro a um sistema de valores e um vazio interno que os levam a procurar emoção apesar do alto risco. Muitas vezes, indivíduos narcisistas destrutivos não percebem que seu comportamento é um problema para os outros, e mesmo se o reconhecem, não estão preocupados com o impacto pernicioso que seu comportamento pode ter em outras pessoas.

Como pode-se perceber, o narcisista destrutivo não está nem um pouco interessado em como as outras pessoas se sentem devido ao seu comportamento, mesmo que reconheça ou não suas atitudes. Suas características, por si próprias, descrevem a sua falta de compaixão e empatia. Desse modo, verifica-se que possui muita dificuldade em manter bons, saudáveis e duradouros relacionamentos, sendo estes apenas superficiais. Conforme entendimento de Lubit (2002, p. 68):

Os relacionamentos interpessoais são seriamente comprometidos pelo narcisismo destrutivo. Indivíduos ND não têm empatia com outras pessoas nem capacidade para entendê-las profundamente. Mais do que se referirem aos outros como seres humanos com direitos e necessidades, preocupam-se em como os outros podem servir sua necessidade de admiração, de apoio e com figuras idealizadas com quem se identificam. Enquanto narcisistas destrutivos endeusam, momentaneamente, indivíduos poderosos que os apóiam, eles geralmente desaprovam e exploram o próximo, incluindo aqueles que já foram seus ídolos. Sempre ambiciosos e invejosos, anseiam por aquilo que não lhes pertence, simplesmente para ter também, e não pelo valor intrínseco. Preocupados em fortalecer sua autoestima, extraem a admiração dos outros. O fato de menosprezarem o próximo ajuda-os a evitar que sejam invejados, porém, passam a se sentir vazios. Acreditam merecer ser servidos e tratados de maneira especial. Não consideram seu comportamento errado, pois se julgam especiais e merecedores de um tratamento melhor do que aquele que dão aos outros. A maioria de seus relacionamentos é marcada pelo menosprezo aos outros indivíduos, por um sentimento de ter direito a tudo e pelo desinteresse pelos direitos alheios.

Essa falta de consideração e o menosprezo por outros indivíduos são as características mais comuns nos relacionamentos entre chefes narcisistas e seus empregados. Este tipo de comportamento afeta esta relação profissional, afastando o funcionário de seu gestor, gerando um sentimento negativo em seu subordinado. São grandes os problemas causados pelo narcisista destrutivo no ambiente de trabalho. Assim, compreende Lubit (2002, p.74):

O comportamento de líderes ND cria sérios problemas nas organizações. Quanto mais alto o cargo que ocupam, maior é o poder

e maiores são as oportunidades que têm para fazerem estragos. Aliás, quanto mais poder têm, maior é a tendência de se sentirem à vontade para desempenharem suas inclinações narcisistas e destrutivas. Até mesmo os gerentes ND de nível médio podem gerar efeitos nocivos na moral, no desenvolvimento e na manutenção de funcionários, e no desenvolvimento de suas unidades comerciais a longo prazo.

Os requisitos necessários para se desenvolver uma boa liderança são deixados de lado pelos gestores narcisistas destrutivos. As necessidades de terceiros ou outros valores não fazem parte de suas preocupações. Por isso, não dá importância para as necessidades de seus funcionários. E, quando não gosta de determinada tarefa, simplesmente não a realiza. São estes os motivos que levam a desmotivação de seus empregados, que tentam dia após dia conviver com suas frustrações e lidar com chefe narcisista destrutivo ao invés de conseguir se concentrar em fazer o melhor em seu trabalho. Portanto, o gestor narcisista destrutivo afasta os seus melhores funcionários, pois jamais permite que eles possam alcançar mais prestígio do que ele. A princípio, mesmo incentivando alguns colegas, passado algum tempo, age para enfraquecê-los. Além do mais não aceitam opinião e ideias quando da tomada de decisões (LUBIT, 2002).

Neste caso, é necessário compreender a relação entre chefe e empregado, além de conceituar o que é o assédio moral, a fim de esclarecer esta situação tão corriqueira nos locais de trabalho.

3. A CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO ENTRE CHEFE NARCISISTA DESTRUTIVO X FUNCIONÁRIO

É uma tarefa difícil a convivência entre chefe narcisista destrutivo e empregado, pois o primeiro não está interessado em seus subordinados e o segundo precisa suportar toda a carga emocional negativa que este tipo de gestor causa através de seus atos destrutivos. Além do mais, para Lubit (2002, p. 74-75), a grandiosidade de gestores narcisistas destrutivos faz com que:

[...] concentrem atenção e energia no aumento do próprio poder e prestígio, e não no trabalho da organização. Além disso, os subordinados acabam tendo de gastar uma boa dose de energia para alimentar o ego do gerente e para administrar a complexa situação assim como as frustrações inerentes ao trabalho supervisionado por alguém ND.

Portanto, é uma situação extremamente desgastante para os funcionários, podendo gerar um grande abalo psicológico, pois são atos corriqueiros de um gestor que tem uma personalidade narcisista destrutiva que estão ferindo a integridade moral de seus subordinados. Neste sentido, cumpre salientar que estas condutas praticadas por estes chefes/gestores compreendem aquilo que

se chama de assédio moral. Mas o que é assédio moral? Conforme Ministério do Trabalho e Emprego (2013, p. 13):

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

São os atos que os chefes narcisistas destrutivos cometem contra os seus funcionários, sempre com o intuito de desestabilizá-los e humilhá-los a fim de elevar seu ego. A todo momento buscam explorar e menosprezar os seus empregados, sem preocupar-se com seus sentimentos e necessidades.

A violência moral abala psicologicamente a vítima, atingindo sua dignidade e identidade, alterando seus valores e interferindo de maneira muito negativa na sua saúde e qualidade de vida, podendo, inclusive, desencadear a morte de quem foi prejudicado (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013).

A vítima fica tão abalada que ela acaba ficando doente emocionalmente, deprimida, sentindo sua vida desmoronando. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2013, p. 14):

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.

Neste caso, a vítima de assédio moral se torna vulnerável, ficando a mercê de seu gestor, sentindo-se humilhada, menosprezada e com receio de perder o seu emprego. Acaba sem escolha por ter que suportar suas frustrações. E, a partir daí, é de suma importância entender o cabimento de danos morais indenizáveis que, embora não “cure” as feridas da vítima, ao menos ameniza os danos suportados por ela. Marques Junior (2015, p. 26) entende que o assédio moral é um tipo de dano moral:

O assédio moral é uma das espécies do gênero dano moral, por ser uma das várias formas de discriminação existentes, cujas principais características são o dolo por parte do agente e o fato de

ser um processo, uma sequência de atos que aniquilam a vítima psicologicamente. Ademais, conclui-se, também que a reparação do dano se dará por intermédio de uma qualificação subjetiva do quantum debeat, pois não há prejuízos quantificáveis. (MARQUES JÚNIOR, 2015, p. 26)

O assédio moral é compreendido como uma agressão/violência que fere a moral da vítima gerando um abalo psicológico nesta, podendo afetar ou prejudicar a sua autoestima, enfim, tudo o que se relacione com a sua intimidade. Neste sentido, a conduta praticada pelo assediador jamais corresponde à vontade da vítima. Ele age com a finalidade de afligir a dignidade de algum integrante de seu local de trabalho.

Para Schmidt (2016, p. 142), há que se compreender que:

Existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. [...] o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar.

São inúmeras as definições de assédio moral, entretanto cabe considerar aquela que prepondera mais. Todavia, é mister ressaltar que todos os atos como intimidar, humilhar e excluir, fazem parte do quadro de assédio moral. Nos ensinamentos de Barreto (2008, p. 34):

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade.

Neste viés, o assédio moral é identificado como um ou mais atos abusivos de cunho ofensivo que intimidam ou insultam a pessoa da vítima a fim de difamar e prejudicar a sua imagem. Podem ocorrer implicitamente onde apenas agressor e vítima têm conhecimento dos fatos ou explicitamente onde mais pessoas observam a situação.

Ensina Guedes (2015, p. 32), juíza do trabalho, que:

No mundo do trabalho, o assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Conforme o entendimento da referida juíza, o assédio moral pode se dar através de atos omissivos (de forma omissa) ou comissivos, praticados pelo superior hierárquico ou até pelos colegas de trabalho da vítima. O assédio moral é classificado de acordo com o posicionamento do agressor em face da vítima, de maneira que podem ser verificados o assédio moral horizontal, o vertical ascendente e o vertical descendente.

No assédio moral horizontal, a violência ocorre entre os próprios colegas de trabalho. Esta conduta é desencadeada, muitas vezes, em virtude da competitividade, inveja e até pela vítima ser a preferida do chefe ou também pode ser por preconceito racial, religioso, preferência sexual, etc. A vítima, por vezes, se torna motivo de perseguição por demonstrar comportamento diferenciado, que chame a atenção do agressor. A maioria dos casos no assédio moral horizontal ocorre por preconceitos raciais e/ou preferência sexual, política ou religiosa. Além disso, pode ocorrer de forma individual ou coletiva, nesta última sendo a vítima excluída e humilhada pelo grupo de colegas (SOARES, 2014).

Como exemplo de assédio moral horizontal de forma coletiva tem-se o seguinte caso citado por Guedes (2004, p. 39, apud SOARES, 2014, p. 32):

A vítima, um jovem muito tímido, casado e fascinado por literatura, cinema e obras de arte, é admitido numa grande fábrica, mas não se enquadra nos costumes do meio operário. Diferente dos demais colegas, não lhe agrada fazer horas extraordinárias [...]; cora diante das piadas e palavras de baixo calão e brincadeiras de duplo sentido; recusa os convites para a cervejinha no bar da esquina no final do turno de trabalho e não sabe jogar carreado. A intolerância do grupo foi implacável e a violência desencadeada, de modo sorrateiro [...] foi evoluindo a ponto de tornar a vida do operário um infernal pesadelo. A crônica termina com sua licença para tratamento psicológico depois da solidária intervenção da esposa.

Situações como esta do exemplo são comumente encontradas no mundo do trabalho. Quando os colegas se deparam com uma pessoa que é diferente do meio em que vivem e que não gosta das mesmas coisas que eles, sentem a necessidade de provocá-la e inferiorizá-la para sentirem-se bem. Esse comportamento agressivo e prejudicial fere a integridade da vítima.

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando o superior é agredido por seus subordinados. É um caso bem mais raro de assédio. Muitas

vezes, ocorre quando o chefe vem de fora e utiliza metodologia diferente da tradicionalmente utilizada pela empresa, não sendo aprovada pelos seus integrantes. Ainda, um outro motivo seria a promoção de um colega, sem que os demais pudessem expor a sua opinião. As agressões ao superior hierárquico podem ocorrer através de desrespeito, não cumprimento de ordens superiores, deboches, extravios de documentos, ações que prejudiquem o andamento do trabalho, entre outras (SOARES, 2014).

Embora seja uma espécie mais rara de assédio moral, ela também traz consequências devastadoras para a vítima. Além de não encontrar apoio, ela pode acabar sendo colocada em cargo de menor hierarquia, ou, até mesmo, perder o seu emprego, encontrando dificuldades em se posicionar novamente no mercado de trabalho (SOARES, 2014).

Guedes (2004, p. 41, apud SOARES, 2014, p. 33) apresenta um caso de assédio moral ascendente:

Uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar ao fórum, foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno dos 40 anos. Paulatinamente, foi percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitudes de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse e da insônia que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocontrole, bem como o apoio irrestrito do juiz foram decisivos para que preservasse seu cargo e autoridade. Não obstante a insignificância estatística do mobbing ascendente, a crueldade da violência praticada não é menor do que aquela verificada nos demais tipos.

Pode-se perceber, no exemplo apresentado, que ocorreu de fato assédio moral ascendente praticado pelos funcionários contra a diretora e o motivo maior foi a intolerância na diferença de idade entre eles, pois ela era mais jovem do que seus subordinados, que apresentavam em média 40 anos de idade. Mas, o importante neste caso é que a levou a não perder o seu cargo, foi o apoio do juiz (seu superior), assim conseguindo modificar a situação em que se encontrava preservando sua autoridade e afastando a violência psicológica a qual estava sendo submetida.

Já o assédio moral vertical descendente é o tipo de terror psicológico no trabalho mais frequente, onde a agressão psicológica é praticada por um superior hierárquico contra um subordinado. É o tema utilizado no decorrer deste trabalho. O assediado fica com muito medo de perder o emprego nestes casos. É o tipo de assédio mais comum na atualidade, pois há muita competitividade, desemprego e rotatividade (manter o emprego nos dias atuais é um desafio), fazendo com que o empregado se submeta a qualquer coisa por

medo de perder o emprego. Neste sentido entende Hirigoyen (2002a, apud SOARES, 2014, p. 30):

[...] A empresa em que ocorre esse tipo de violência não interfere porque lhe convém que os empregados sejam dirigidos dessa forma, ou porque não veem importância em um superior dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa (HIRIGOYEN, 2002a). Hirigoyen (2002a) explica que o assédio moral de um superior hierárquico contra um subordinado pode ser simplesmente um caso de abuso de poder, de um chefe que, por medo de perder o controle, se prevalece de sua situação de superioridade para perseguir seus subordinados; ou pode ser, de igual forma, uma manobra perversa de um indivíduo que, para enaltecer-se, tem necessidade de diminuir os demais.

O superior hierárquico pode agir sozinho contra a vítima ou contar com o auxílio dos colegas de trabalho para atacar o assediado (o que ocorre apenas quando o grupo fica ao lado do agressor).

A empresa utiliza o assédio moral como uma estratégia para obrigar o empregado a se demitir, com o intuito de livrar-se de pessoas indesejáveis e incômodas. Visa eximir o empregador da obrigação de pagar alguns encargos trabalhistas se tivesse demitido o funcionário. Este modelo de assédio ocorreu muito no final do século XX, onde a modernização e o novo modelo de produção passou a eliminar os funcionários que não se inseriram no perfil pretendido pelas empresas (SOARES, 2014).

Portanto, estes atos agressivos ocorrem desde muito tempo, podendo se enquadrar nestes três tipos de assédio apresentados. No entanto, o tema proposto neste artigo refere-se ao assédio moral vertical descendente, ou seja, aquele praticado pelo superior hierárquico contra o seu funcionário. Neste sentido, cabe a análise de como se dá o assédio moral e como ele destrói psicologicamente a vítima.

O assédio moral degrada as condições de trabalho por meio de atos e comunicações abusivas e repetitivas que perduram ao longo do contrato de trabalho, envolvendo um comportamento agressivo e prejudicial de um superior hierárquico ou colega contra outro que se apresenta mais fragilizado, seja fisicamente, psicologicamente ou socialmente (LEYMANN, 1996).

Neste caso, o assédio moral é um tipo de agressão que fere o psicológico do indivíduo podendo gerar consequências graves neste. Atentando contra sua integridade moral, através de condutas humilhantes e difamantes, abala e desequilibra a vítima, afastando-a do seu ambiente de trabalho (CARDOSO FILHO, 2016).

Conforme já referido, o assédio moral compreende as condutas omissivas e comissivas praticadas, seja pelo patrão, pelo diretor da empresa, gerente, chefe, superior hierárquico ou colegas, contra certo empregado. No

assédio moral, as vítimas são tratadas com desprezo e indiferença, podendo ter continuidade por um longo período de tempo.

É importante compreender que nem toda ação abusiva faz parte do assédio moral. Pelo contrário, pequenas ações diárias como cobranças de prazos e/ou cumprimento de metas são apenas exigências de prerrogativas dos superiores hierárquicos. Portanto, a juíza Guedes (2015, p. 45) esclarece o seguinte:

Não é, porém, toda agressão à intimidade do trabalhador que pode ser definida como *assédio moral*. É preciso, portanto, distinguir o que é e o que não é assédio moral. A violação da intimidade, particularmente verificada na revista pessoal, ainda não é *assédio moral*. O sujeito perverso, todavia, pode empregar diversos expedientes, inclusive a revista, para ferir sistematicamente a dignidade da pessoa escolhida para ser assediada moralmente. (grifado no original).

Nem todo ato inaceitável contra outrem no ambiente de trabalho é considerado assédio moral. A simples perversidade em se sentir feliz ao ver o outro sofrendo não se enquadra nestes casos. “No entanto, algumas das violações aos direitos do trabalhador poderão configurar em outro ilícito, podendo ser penal ou até mesmo civil” (CARDOSO FILHO, 2016)

Cabe compreender ainda que até mesmo a própria empresa pode ser considerada assediadora. Neste sentido, Hirigoyen (2014, p. 98), ensina:

A própria empresa pode tornar-se um sistema perverso quando o fim justifica os meios e ela se presta a tudo, inclusive a destruir indivíduos, se assim vier a atingir os seus objetivos. Neste caso, é no nível da organização do trabalho que, por um processo perverso, a mentira serve como desenvolvimento da empresa. Em um sistema econômico competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar essa competição e manter-se com um sistema de defesa destruidor, recusando-se a levar em conta os elementos humanos, fugindo de suas responsabilidades e chefiando por meio da mentira e do medo. Os procedimentos perversos de um indivíduo podem, então, ser utilizados deliberadamente por uma empresa que espere deles tirar um melhor rendimento.

Percebe-se que as próprias empresas aceitam este tipo de abuso psicológico, prejudicando a segurança e bem-estar do trabalhador. Este se torna fragilizado diante desta situação e se torna inseguro em seu ambiente laboral. Assim, a empresa se foca apenas em exigir dos empregados resultados e metas, despreocupando-se com a saúde mental e, conseqüentemente, física de seus colaboradores.

Nos dias atuais, com a corrida contra o tempo cada vez maior, o foco nas empresas se torna, realmente, apenas metas rigorosas e resultados através

de cobranças e exigências frequentes, despreocupando-se se alguma atitude se identifica com o assédio moral.

Como exemplo, um chefe sendo um narcisista destrutivo, provavelmente ocorrerá uma situação de assédio moral em relação a seus funcionários, pois, nestes casos, ocorrem situações corriqueiras de abusos psicológicos contra os direitos do trabalhador que configuram violação de lei.

De acordo com Cardoso Filho (2016), se o assediador comete conduta abusiva a fim de abalar psicologicamente a vítima, repetidamente, e com o intuito de excluir o mesmo do seu ambiente de trabalho, sim, é preceito de assédio.

A dificuldade encontrada é quando se trata da prova, pois geralmente o assédio ocorre apenas entre vítima e agressor e sem plateia. Portanto, de forma implícita. Também, o assediador, de forma a encobrir seus atos, difama e faz calúnia do indivíduo a fim de evitar que sua conduta seja descoberta.

Com tudo o que já fora abordado, compreende-se que o assédio moral de fato é tolerado e até aceito pelas empresas, gerando uma insegurança no trabalhador vítima de assédio. A preocupação dos gestores das empresas está única e exclusivamente em gerar lucros e resultados, independentemente se, no processo, ocorra assédio moral ou não.

Ademais, restando configurado o assédio moral nestas relações abusivas, entende-se cabível a indenização por danos morais.

4. DANOS MORAIS INDENIZÁVEIS EM DECORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO

A indenização por danos morais e materiais nas relações trabalhistas surgiu a partir da Constituição Federal de 1988, que encontra, em seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana, sendo princípio fundamental do Estado Democrático de Direito. Está elencada em seu art. 1º, III, com os direitos de personalidade nos seus arts. 5º, caput, V, X e XXXVI. O dever de indenizar surge quando o direito à vida, à intimidade, à vida privada, à imagem, à honra das pessoas é violado. O dano moral é cabível quando são violados interesses não materiais, mas que possuam proteção jurídica próprias da personalidade humana, podendo, até mesmo, configurar em danos morais coletivos, que alcancem valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou a uma coletividade (LEITE, 2019).

O dano moral durante a vigência do contrato de trabalho ocorre através de atos contra o nome, à honra e à imagem do empregado, assédio sexual, assédio moral, revistas íntimas ou até mesmo trabalho em condição de escravidão. Ademais, cabe indenização por danos morais nos casos de discriminação seja por sexo, cor, raça, religião, etc. E, quando ocorrer acidentes ou doenças em decorrência das atividades laborativas desenvolvidas pelo empregado, tendo nexos de causalidade com o trabalho, é de responsabilidade

do empregador a indenização por danos morais devido aos danos causados à saúde física e psíquica de seu funcionário (LEITE, 2019).

Para melhor compreensão do que é considerado danos morais, cabe verificar o entendimento de Martins (2008, p. 18): “Dano é um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra etc)”.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 refere que o causador do dano deve indenizar, nos termos do inciso X do art. 5º: “[...] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Sobre a natureza jurídica da indenização por dano moral, ensinam Silva e Castro (2011) que é necessário que a doutrina identifique a natureza dúplice na reparação do dano moral a fim de compensar e confortar financeiramente o sofrimento da vítima, de forma compensatória, punindo o agressor para que assim não volte a prejudicar outras pessoas. Portanto, a reparação financeira tem caráter dúplice no sentido de aplicar pena ao ofensor e satisfazer compensatoriamente o ofendido.

Desse modo, Martins (2008) destaca que alguns autores entendem que a natureza jurídica da indenização por dano moral é uma pena civil. Outros defendem que não tem natureza de pena, pois a pena é inerente ao Direito Penal, em razão do crime cometido, estando relacionado ao Direito Público e não ao Direito Privado. E Hirigoyen (2014) complementa que o dano moral tem por alvo, por um lado, compensar a vítima pelo dano sofrido e, por outro, punir o infrator, que pode não ofender em vão a esfera jurídica alheia. Destarte, a reparação do dano moral deve ensejar à vítima uma satisfação compensatória e também exercer uma função de desencorajamento a novas ações lesivas, com postura inibitória de futuros atos do causador do dano com caráter pedagógico.

Portanto, praticado o assédio moral, configurado o abalo psicológico da vítima, caberá indenização por danos morais. Conforme dispõe o Código Civil 2002 em seu art. 927, parágrafo único, e art. 950:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. [...]

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão

correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização.

Assim, a indenização é cabível, podendo esta ser cumulada com despesas de tratamento e lucros cessantes, caso a ofensa resultar em situação que diminua a capacidade laborativa ou até afaste o trabalhador de suas atividades podendo incluir pensão que corresponda ao seu trabalho.

A prevalência de atitudes e condutas negativas de superiores hierárquicos em relação a seus subordinados se caracteriza como assédio moral e enseja indenização por danos morais. Conforme jurisprudência:

Ementa: DEGRADAÇÃO DELIBERADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. PREVALÊNCIA DE ATITUDES E CONDUTAS NEGATIVAS DE SUPERIORES HIERÁRQUICOS EM RELAÇÃO A SEUS SUBORDINADOS. TRATAMENTO RÍSPIDO E DESRESPEITOSO. EXPERIÊNCIA SUBJETIVA COM PREJUÍZOS PRÁTICOS E EMOCIONAIS PARA O TRABALHADOR E PARA A ORGANIZAÇÃO LABORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 1. O assédio moral consiste “na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aécticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. **Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.” Um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe: repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade, degradação deliberada das condições de trabalho. [...] Sentença mantida. (TRT-4 - RO: 00212441520165040801, Data de Julgamento: 23/03/2018, 2ª Turma) (grifo nosso)**

Neste sentido, havendo prevalência de condutas e atitudes negativas dos chefes em relação a seus subordinados, ou seja, estas condutas sendo repetitivas e não apenas um ato isolado, ensejam sim danos morais, pois são configuradas como assédio moral. O dano moral ocorre não simplesmente com um fato qualquer e, sim, uma repetição de humilhações que geram na vítima transtornos significativos. Assim, de acordo com entendimento jurisprudencial

do Tribunal Superior do Trabalho (2010, apud DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 129):

Ementa: O dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo (Dallegrave Neto, José Afonso, Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 2a ed. SP: LTr, 2007, p. 154). Daí prescindir, o dano moral, da produção de prova, relevando destacar cabível a indenização não apenas nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito. (TST, Processo No RR-400-21.2002.5.09.0017, Rel. Min. Rosa Maria Weber, DEJT 11/6/2010).

Percebe-se que o dano moral gera dor, tristeza ou desconforto emocional na vítima, devendo ser comprovado por meio da produção de prova. Sendo o ato danoso comprovado, cabe indenização, nos casos de prejuízo e, também nos casos de violação de um direito. Neste viés, cabe compreender no que configura o assédio moral conforme entendimento jurisprudencial:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O assédio moral consiste na prática de atos e comportamentos pelo empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que se traduzem necessariamente em atitude de contínua e ostensiva perseguição e que acarretem danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Comprovado o assédio, devida é a indenização por dano moral, mas esta deverá ser fixada de forma a não acarretar enriquecimento ilícito do empregado. (TRT-5 - RecOrd: 00014939020125050013 BA 0001493-90.2012.5.05.0013, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 19/12/2014.) (grifo nosso)

É de suma importância identificar estes casos de assédio moral, pois existem casos de tamanha gravidade que podem desencadear em marcas para a vida inteira na vítima. Um exemplo é o caso em que o Banco Santander teve que indenizar um ex-gerente seu submetido a pressão psicológica na empresa, conforme jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. A tese recursal do reclamante de que as suas patologias foram desencadeadas por estresse decorrente do tratamento dispensado por seus superiores hierárquicos no ambiente de trabalho, com pressões e cobranças exageradas quanto ao cumprimento de metas, ensejando, até hoje, a necessidade de tratamento psiquiátrico, bem como de que a prova dos autos, notadamente o laudo pericial, evidencia o nexos causal entre o trabalho e o quadro depressivo de

que fora acometido [...] Nesse contexto, e considerando-se provável divergência com o aresto colacionado à fl. 1654, oriundo do TRT da 12ª Região, que expressamente registra que **“O labor que contribui para a eclosão ou agravamento de quadro clínico patológico, do qual resulta lesão ao empregado e sem que a empresa tenha adotado procedimentos hábeis à elisão dos riscos identificados no laudo pericial, é suficiente para a concessão de reparação de danos”** é que merece ser provido o agravo de instrumento, a fim de processar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido para melhor exame do recurso principal. RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. [...] **possui inequívoco nexo de causalidade com o labor prestado em favor do Banco**, não vejo como deixar de concluir como a nobre relatora, no sentido de que “Verifica-se, a partir do conjunto probatório dos autos, haver nexo de causalidade entre a patologia apresentada pelo reclamante e as atividades laborais desempenhadas em benefício do reclamado, sendo devido o pagamento das indenizações pleiteadas” (fl. 1602) [...] Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido para, reformando a decisão regional, restabelecer a sentença que condenou o Banco ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) e danos materiais no montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Recurso de revista conhecido e provido “ (RR-72600-23.2009.5.04.0404, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/10/2015). (grifo nosso).

O Banco Santander (Brasil) S.A. teve que indenizar o ex-gerente que foi vítima de assédio moral na empresa por cobrança de metas. Conforme o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a decisão foi da Terceira Turma que proveu o recurso do empregado, condenando a empresa ao pagamento de danos morais e materiais. Consoante o TST:

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia absolvido, por maioria, o Santander da condenação, sustentando que a depressão do empregado teve origem em sua condição psíquica e fatores pré-existentes. Mas o relator do recurso do empregado ao TST, ministro Alexandre Agra Belmonte, entendeu que o laudo pericial é conclusivo ao dizer que o quadro depressivo apresentado pelo trabalhador, “possui inequívoco nexo de causalidade com a atividade prestada em favor do banco”. No relatório, o ministro traz a informação do gerente de que a patologia foi desencadeada por estresse decorrente do tratamento dispensado por seus superiores hierárquicos no ambiente de trabalho, com pressões e cobranças exageradas quanto ao cumprimento de metas, ocasionando, até hoje, a necessidade de tratamento psiquiátrico.

Resta evidenciado o nexo de causalidade de suas patologias com a atividade prestada, oportunidade em que ficou claro o assédio moral praticado pelo empregador, no caso, o Banco Santander, sendo este obrigado a reparar os danos causados à vítima, qual seja, o ex-gerente em questão.

Este é apenas um caso dos inúmeros casos de assédio moral desencadeadores de abalo psicológico, muitas vezes ocasionando quadros depressivos nas vítimas em decorrência de suas atividades laborativas. É um assunto de suma importância, pois além de prejudicar a saúde do trabalhador, também traz consequências prejudiciais para o empregador, pois além de “manchar” a reputação da empresa, geram indenizações que poderiam ser evitadas. Estes casos ainda são muito comuns nas organizações empresariais, merecendo a atenção dos estudiosos. É necessário que as relações entre chefe e empregados se tornem mais saudáveis, a fim de serem benéficas para ambos e não prejudiciais, gerando tamanhos transtornos desnecessários.

5. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da relação entre chefe narcisista e seus empregados no ambiente de trabalho. Pode-se concluir que um gestor narcisista destrutivo fere a integridade moral de seus funcionários, adoecendo-os.

Sabe-se que para o ambiente de trabalho ser um local agradável para seus funcionários trabalharem de forma digna é necessário que o chefe/gestor também mantenha uma relação saudável com os seus subordinados.

Um gestor que se preocupa apenas em elevar o seu ego, adquirir poder e prestígio, despreocupando-se e menosprezando os outros, acaba por afastar os seus funcionários, frustrando-os, e, conseqüentemente, diminuindo a sua capacidade laborativa, pois vão perdendo o seu entusiasmo em trabalhar. O medo, o sentimento de desprezo e a humilhação tomam conta do trabalhador, que sente sua dignidade e integridade violadas.

O assédio moral se torna comum no ambiente de trabalho, pois o foco dos gestores das organizações empresariais se torna apenas gerar lucros e alcançar metas. Os chefes narcisistas destrutivos, no que se trata de resultados, são ótimos líderes, pois em sua maioria, são excelentes em organização. Entretanto, não são nenhum pouco interessados em atender as necessidades de seus funcionários. E, por este motivo, é que ocorrem cada vez mais assédios morais.

Geralmente o assédio moral ocorre de forma implícita, quando estão apenas o assediador e a vítima, e aí se torna mais difícil produzir prova. Além do mais, a vítima se sente ameaçada e vulnerável, com medo de perder o seu emprego e, por isso, na maioria das vezes se omite.

O importante é que se compreenda que o assédio moral está muito presente nas relações trabalhistas, particularmente naquelas que envolvem

chefe e empregado. E-encontrar gestores narcisistas perversos é muito comum. Cabe às vítimas destes deixar de se omitir e buscar a devida indenização por danos morais nos casos em que sofreram abalo psicológico.

Os chefes narcisistas destrutivos intoxicam seus funcionários. Suas ações são prejudiciais a todos que estão à sua volta. Diferentemente do narcisista saudável, que apenas tem uma sólida autoestima, mas que se relaciona bem com as pessoas, o destrutivo não dá a mínima para os sentimentos alheios, ele apenas enxerga a si mesmo e age a seu bel-prazer.

Estes tipos de gestores geram sérios problemas para suas empresas. A forma como agem vai completamente contra um ambiente de trabalho produtivo, saudável e agradável. Além de trazer enormes prejuízos para a saúde moral de seus funcionários, os deixam desmotivados, menos produtivos e afasta os seus melhores empregados.

Ademais, cumpre salientar que é muito importante reconhecer as características de um chefe narcisista destrutivo para que se analise se de fato ele se encaixa neste tipo de personalidade ou não. Caso a resposta for positiva, cabe buscar as medidas adequadas para reduzir o abalo psicológico dos empregados. Embora as “cicatrizes” causadas pelo assédio moral, por vezes, não possam ser “curadas”, ao menos elas podem ser amenizadas através da indenização por danos morais.

Embora, havendo a condenação do empregador a indenização por danos morais, não suprirá os impactos psicológicos causados ao empregado. Como visto em entendimentos jurisprudenciais, como por exemplo, no caso do ex-bancário, as suas atividades laborativas geraram um quadro depressivo neste, que até hoje, mesmo afastado do trabalho, precisa de acompanhamento psicológico. São marcas que este levará por toda a sua vida e que poderiam ser evitadas. Assim o empregado poderia não estar acometido desta patologia e o Banco empregador poderia manter a sua boa imagem enquanto empresa e evitar a indenização.

Além disso, é relevante que o chefe ou empregador vigie suas próprias ações, sempre com o intuito de melhorar o bem-estar de todos os colaboradores da organização. Pois, onde há um ambiente saudável de trabalho, consequentemente há maior produtividade, mais entusiasmo e energia para realizar as tarefas laborais. Os resultados da empresa se tornam bons e o trabalho deixa de ser um fardo e passa a ser algo prazeroso a ser desenvolvido.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. São Paulo: Editora USP, 2008.

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 de jul. de 2019.

_____. **TRT-4** - RO: 00212441520165040801, Relator: Marcelo José Ferlin D'ambroso. Data de Julgamento: 23/03/2018, 2ª Turma. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/559800781/recurso-ordinario-ro-212441520165040801/inteiro-teor-559800796>>. Acesso em: 20 de jul. de 2019.

_____. **TRT-5** - RecOrd: 00014939020125050013 BA 0001493-90.2012.5.05.0013, Relator: Léa Nunes, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 19/12/2014. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159446478/recurso-ordinario-record-14939020125050013-ba-0001493-9020125050013/inteiro-teor-159446483?ref=amp>>. Acesso em: 20 de jul. de 2019.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Notícias do TST. Secretaria de Comunicação Social, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/deferida-indenizacao-a-ex-gerente-do-santander-submetido-a-pressao-psicologica-na-empresa>. Acesso em: 20 de jul. 2019.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR-72600-23.2009.5.04.0404, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/10/2015). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243693475/recurso-de-revista-rr-726002320095040404/inteiro-teor-243693497>> Acesso em: 20 de jul. 2019.

CARDOSO FILHO, Paulo. **O Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2016.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A Indenização do Dano Acidentário na Justiça do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, v. n. 64, 2010.

FREUD, Sigmund. Sobre o narcisismo: uma introdução. In: _____. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. v. 14. Rio de Janeiro: Imago, 1990. (Trabalho original publicado em 1914).

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral, a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand Brasil. 2014.

KONRATH, S. H. **Egos inflating over time: rising narcissism and its implications for self-construal, cognitive style, and behavior**. Tese (Doutorado) — The University of Michigan, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing** – La persécution au travail. Paris: Editora Du Seuil, 1996.

LUBIT, Roy. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. **In: Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 42, 2002, p. 67-68, 74-75.

MARQUES JUNIOR, José Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 18.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha)**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

OVÍDIO, Plúbio. Metamorfoses. In: CARVALHO, R. N. **Metamorfoses em tradução**. 2010, 158f. Tese (Pós-doutorado em Letras Clássicas e Vernáculas) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Juruá, 2016.

SILVA, Luzia Gomes da; CASTRO, Júlio Cezar da Silva. Natureza jurídica da responsabilidade civil por danos morais. **In: Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/natureza-juridica-da-responsabilidade-civil-por-danos-morais/>>. Acesso em: 20 de jul. 2019.

SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014.

THOME, Candy Florencio. **Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.