

Empregada será indenizada por ‘prêmio’ por ser a ‘mais lerda do setor’

A juíza Cristiana Soares Campos, da 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, condenou uma rede de laboratórios ao pagamento de indenização por danos morais a uma empregada que sofreu bullying no ambiente de trabalho. A decisão também reconheceu o direito à indenização decorrente de doença ocupacional.

Na ação trabalhista, a trabalhadora relatou ter **TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade)** e, devido às limitações decorrentes do transtorno, somadas à sobrecarga e pressão no ambiente de trabalho, passou a apresentar crises de ansiedade, desenvolvendo, posteriormente, quadro de transtorno psíquico.

Ela alegou ter sido vítima de assédio moral por parte de colegas, sendo chamada de “lerda” e “sonsa”, além de dizerem que ela “se fazia de sonsa para sobreviver”. Ela relatou que foi premiada com um troféu por ser considerada “a empregada mais lerda do setor”.

A empresa negou qualquer relação entre as atividades no trabalho e a doença desenvolvida pela autora, bem como repudiou a prática de assédio moral.

No entanto, a magistrada identificou a prática de atos discriminatórios por parte das colegas de trabalho, motivados por uma suposta baixa produtividade da atendente. Documentos juntados ao processo provam “ranqueamentos” e a entrega de “premiação” à trabalhadora.

Ambiente hostil

Perícia médica atestou que a empregada desenvolveu transtorno ansioso-depressivo multifatorial, desencadeado e agravado por estressores ocupacionais. O perito concluiu que o bullying sofrido pela trabalhadora teve papel determinante no surgimento e agravamento do transtorno psíquico, configurando o **nexo concausal**.

Testemunhas reforçaram essa conclusão. O depoimento do chefe da autora confirmou que a violência psicológica era de conhecimento da chefia imediata. Ainda assim, nenhuma medida efetiva foi adotada para coibir a prática.

Na sentença, a juíza ressaltou que é dever do empregador adotar medidas eficazes para prevenir e reprimir a violência psicológica no ambiente de trabalho. Para a magistrada, o empregador deveria, “valer-se das medidas diretas coercitivas previstas na legislação trabalhista, como a suspensão disciplinar ou até a dispensa por justa causa, caso entendesse necessário, a fim de cessar a prática reiterada de violência psicológica no ambiente de trabalho”.

As provas revelaram que, mesmo ciente dos episódios de bullying, o chefe permaneceu omissos em seu dever de assegurar um ambiente de trabalho saudável. Segundo Campos, ao deixar de exercer o seu poder disciplinar, nos limites da legislação trabalhista, o empregador assumiu o risco da responsabilização civil pelo ato ilícito praticado.

Perspectiva antidiscriminatória

A sentença mencionou o Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, editado pelo Tribunal Superior do Trabalho em agosto de 2024, por meio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat).

O documento classifica como abusiva “qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões”.

A sentença também reconheceu o direito à estabilidade provisória de 12 meses, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, com base na constatação da relação entre a doença desenvolvida e o trabalho exercido. Como a autora já





havia sido desligada, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização substitutiva, além das verbas rescisórias devidas. *Com informações do TRT-3.*

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-set-30/empresa-deve-indenizar-trabalhadora-com-tdah/>