



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

NILSON JOSÉ GOMES BARROS

ASSÉDIO MORAL COMO ACIDENTE DE TRABALHO NO MEIO
AMBIENTE LABORAL

Belém-Pará
2010

NILSON JOSÉ GOMES BARROS

**ASSÉDIO MORAL COMO ACIDENTE DE TRABALHO NO MEIO
AMBIENTE LABORAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD, do Instituto de Ciências Jurídicas – ICJ, da Universidade Federal do Pará – UFPA, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Direito.
Orientador: Prof. Dr. Hermes Afonso Tupinambá Neto

Belém-Pará

2010

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

B277a Barros, Nilson José Gomes
Assédio moral como acidente de trabalho no meio ambiente laboral /
Nilson José Gomes Barros._ Belém, 2010.
200 f.

Inclui anexos.

Orientador: Prof. Dr. Hermes Afonso Tupinambá Neto.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belém, 2010.

1. Assédio moral. 2. Acidente de trabalho. 3. Direito do Trabalho.
4. Organizações. 5. Estado. I. Tupinambá Neto, Hermes Afonso. II.
Título.

CDD - 22. ed. 344.81

NILSON JOSÉ GOMES BARROS

**ASSÉDIO MORAL COMO ACIDENTE DE TRABALHO NO MEIO
AMBIENTE LABORAL**

BANCA EXAMINADORA:

ORIENTADOR: Prof. Dr. Hermes Afonso Tupinambá Neto

Profa. Dra. Rosita de Nazaré Sidrim Nassar
1º Examinadora

Profa. Dra. Margarida Maria Silveira Barreto
2º Examinadora

DATA: 22/06/2010

**Belém-Pará
2010**

Dedico esta dissertação à minha esposa
Ana Valéria da Costa Barros, pelo
incentivo recebido, obrigado por seu amor
e sua afeição, que seu futuro seja brilhante
e duradouro.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus Pai, Filho e Espírito Santo, pela força e luz, que me iluminou nos momentos de desânimo ao longo desta caminhada, e por ter me permitido chegar até aqui sem perder a fé, a perseverança e a sabedoria que me foram dadas como dom. Muito Obrigado!

À minha mãe Iracema Gomes Barros, exemplo de fortaleza, o meu muito obrigado pela sua paciência e por seu amor incondicional em todos os momentos de minha vida.

À minha filha Maria Clara da Costa Barros, presente de Deus, que com sua existência brilhante é a razão de meu esforço e de minha perseverança.

Ao meu filho Reinaldo Lucas da Costa Barros, presente de Deus que veio iluminar a minha vida, dando-me impulso para trilhar novos caminhos.

À minha irmã Alice Gomes Barros, minha companheira desde a infância. Ao meu pai Adélio Neves Barros, que mesmo de longe torce pelo meu sucesso profissional.

Aos meus familiares, tios, tias, sogro, sogra, cunhado e cunhadas, pelo apoio e incentivo dados em toda esta trajetória.

Aos meus amigos, aos magistrados e funcionários do TRT 8ª Região, especialmente aos meus pares do Depósito Público e a Dra. Ida Selene S. Corrêa Braga, muito obrigado pelo apoio, compreensão e estímulo.

Aos meus professores Hermes Afonso Tupinambá Neto, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, Pastora do Socorro Teixeira Leal, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Paulo Sérgio Weyl A Costa, Violeta Refkalefsky Loureiro, Jane Felipe Beltrão, Margarida Barreto, eu credito a todos vocês a possibilidade de realização desse trabalho, agradeço os ensinamentos que me foram repassados, e também pela força e o incentivo.

“Fiquei muito surpresa ao constatar, quando comecei a trabalhar sobre este assunto, que as pessoas mais atingidas pelo assédio moral eram precisamente as mais produtivas, diria até, produtivas demais, motivadas demais para o trabalho, interessadas demais pelo trabalho e consideradas como eficientes demais. Então o que acontece? É um pouco como se no mundo do trabalho fosse necessário que todo mundo seja igual, que todo mundo produza de um jeito definido, que ninguém possa ser diferente dos outros, que todos tenham o mesmo perfil, que todos sejam de certa forma, como clones, como pessoas com a mesma formatação, com a mesma personalidade. Trabalhadores homogêneos. Uma empresa composta de pessoas clonadas. Para enfrentar o problema do assédio moral me parece importante que haja um trabalho interdisciplinar, envolvendo médicos do trabalho, psiquiatras, psicólogos, assistente social, sociólogos, sindicalistas, advogados, trabalhadores e que todos tentem juntos, encontrar soluções”. (Dra. Marie-France Hirigoyen).

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS	viii
RESUMO	ix
ABSTRACT	x
CONSIDERAÇÕES INICIAIS	11
CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	17
1.1 HISTÓRICO DOS TRABALHADORES NO BRASIL	17
1.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ..	22
1.3 O NEXO DE CAUSALIDADE E A PROVA DO ASSÉDIO MORAL	37
1.4 É DEFENSÁVEL A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO MORAL	40
1.5 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO ILÍCITO TRABALHISTA	47
1.6 A AÇÃO REGRESSIVA DO ESTADO CONTRA EMPRESAS	49
1.7 A NORMATIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	52
1.8 ABORDAGEM DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	56
CAPÍTULO II – ASPECTOS DO ACIDENTE DE TRABALHO	74
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DE ACIDENTE DE TRABALHO	74
2.2 O AUXÍLIO-ACIDENTE	79
2.3 GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO	80
2.4 A RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DO TRABALHO	82
2.5 O DANO MORAL POR ACIDENTE DO TRABALHO	90
2.6 O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO E A NECESSIDADE DE EMISSÃO DA CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO)	96
CAPÍTULO III – ASPECTOS DO MEIO AMBIENTE LABORAL	101
3.1 A PROTEÇÃO LEGAL DOS BENS AMBIENTAIS NO AMBIENTE NATURAL E ECOLÓGICO	101
3.2 A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	103
CAPÍTULO IV- O ASSÉDIO MORAL COMO ESPÉCIE DE ACIDENTE DE TRABALHO	129
4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL COMO ESPÉCIE DE ACIDENTE DE TRABALHO (UMA ABORDAGEM HERMENÊUTICA)	129
4.2 A DEPRESSÃO E A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇAS OCUPACIONAIS (EQUIPARADAS A ACIDENTE DE TRABALHO)	144
CAPÍTULO V – MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	157
5.1 COMO OS SINDICATOS PODEM PREVENIR O ASSÉDIO MORAL	157
5.2 COMO O ESTADO PODE PREVENIR O ASSÉDIO MORAL	162
5.2.1 Os aspectos da ação civil pública no meio ambiente laboral	166
5.3 COMO AS EMPRESAS PODEM PREVENIR O ASSÉDIO MORAL	173
CONSIDERAÇÕES FINAIS	178
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	182
ANEXOS	186

LISTA DE ABREVIATURAS

ACTH	Hormônio Adreno-Córtico-Trófico
CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CID	Código Internacional de Doença
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômica
CPC	Código de Processo Civil
CR	Constituição da República
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDV	Programa de Desligamento Voluntário
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

O assédio moral é um tema que faz parte do campo de estudo do Direito do Trabalho. Objetivamos neste trabalho esclarecer e indicar alternativas que possam contribuir para uma nova interpretação das normas tutelares do direito laboral, partindo de um novo olhar, uma nova visão fundamentada na proposta de melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Realizamos uma explanação no primeiro capítulo, em que abordaremos o assédio moral no trabalho, destacando o histórico dos trabalhadores no Brasil, bem como o conceito e as características do assédio moral no trabalho, o nexos de causalidade e a prova do assédio moral, tratando nesse aspecto da inversão do ônus da prova no assédio moral. Focalizamos o assédio moral como ilícito trabalhista e como o assunto vem sendo tratado na legislação brasileira. Apresentamos a possibilidade do Estado ingressar com ação regressiva contra as empresas que praticam assédio moral, e no final do capítulo faremos uma abordagem do assédio moral organizacional. No segundo capítulo, trataremos dos aspectos do acidente de trabalho, expondo seu conceito e suas características, evidenciando suas conseqüências como auxílio-acidente, estabilidade acidentária, fazendo explanações sobre a responsabilidade civil por acidente do trabalho, bem como a questão da indenização por dano moral em decorrência de acidente do trabalho, nesse ponto abordaremos o nexos técnico epidemiológico e a necessidade de emissão da CAT (comunicação de acidente de trabalho), fazendo analogia dos conceitos de acidente de trabalho e assédio moral. No terceiro capítulo, evidenciamos os aspectos do meio ambiente laboral o qual está inserido no meio ambiente natural e ecológico, de acordo com a Constituição Federal de 1988, elencamos vasta legislação que protege o meio ambiente do trabalho, abordamos também os princípios norteadores do Direito do Trabalho, destacando a proteção, igualdade e liberdade, demonstrando a necessidade de promover a dignidade da pessoa humana, que fundamenta a Constituição Federal de 1988. No quarto capítulo, expomos a nossa tese, que o assédio moral é uma espécie de acidente de trabalho, tendo em vista que as semelhanças conceituais, de que ambos, causam lesões nos trabalhadores, oriundas da relação de trabalho, e ambos possuem a mesma necessidade, de que o nexos causal da lesão tenha reflexo na relação laboral. Nesse ponto, faremos uma abordagem hermenêutica, na qual são expostos conceitos científicos sobre depressão e a síndrome de *burnout* como doenças ocupacionais, oriundas de assédio moral. No último capítulo, apresentamos algumas medidas de prevenção do assédio moral no trabalho, incluindo as ações sindicais, estatais, destacando o importante papel do Ministério Público do Trabalho, bem como algumas medidas de prevenção que as empresas podem adotar para prevenir o assédio moral, tendo em vista que suas conseqüências são nefastas para o trabalhador e para as organizações. A metodologia consistiu em pesquisa bibliográfica, consulta em *sites* da internet e projetos de lei. Concluímos que necessitamos de leis severas no combate e prevenção das situações de assédio moral, bem como a reelaboração dos planos de gestão desenvolvidos pelos órgãos de planejamento para a reeducação das organizações, visando promover melhorias qualitativas nas relações sociais no trabalho.

Palavras-chaves: Assédio moral; Acidente de trabalho; Direito do Trabalho; Organizações; Estado.

ABSTRACT

Bullying is a topic that is part of the study field of labor law by interfering in labor relations and affect the performance of worker rights. This paper sets clear and indicate alternatives that can contribute to a new interpretation of the rules punitive labor law, starting with a new look, a new vision, based on a proposal for improving the quality of life of the worker. We carried out an explanation in the first chapter, where we discuss bullying at work, highlighting the history of workers in Brazil, as well as the concept and characteristics of bullying at work, causation and evidence of bullying, dealing with this aspect of reversal of the burden of proof in harassment. We focus on bullying as illegal labor and how the issue is being addressed in Brazilian legislation. Introducing the possibility of joining with state regressive action against companies that practice bullying, and at the end of the chapter we will approach the organizational bullying. The second chapter will deal with aspects of the accident at work, showing its concept and its features, showing its consequences as aid-accident stability of accident, making explanations on liability for accidents at work and the issue of compensation for moral damage due to accident at work, at this point discuss the technical link epidemiological and necessity issued by the cat (on accident), making the analogy of the concepts of accidents at work and bullying. In the third chapter, we highlight several aspects of the work environment which is inserted into the natural environment and ecosystems, according to the Constitution of 1988, casts wide legislation that protects the environment of work, we consider also the guiding principles of the Law work, highlighting the protection, equality and freedom, demonstrating the need to promote human dignity that underlies the Constitution of 1988. In the fourth chapter, we show our thesis, that bullying is a kind of accident at work, in order that the conceptual similarities in that both cause injury to employees arising from employment relationship, and both have the same need , that causation of injury, will be reflected in the employment relationship. At this point, we will make a hermeneutic approach, in which scientific concepts are exposed on depression and burnout syndrome as occupational disease, arising from bullying. In the last chapter, we present some measures to prevent bullying at work, including the trade union actions, state, highlighting the important role of the Ministry of Labor, as well as some preventive measures that companies can take to prevent bullying taking in order that its consequences are disastrous for workers and for organizations. The methodology involved literature search, consulting on Internet sites and bills. We conclude that we need laws that are tough on combating and prevention of situations of bullying, as well as the reworking of management plans developed by planning agencies for the rehabilitation of organizations seeking to promote quality improvements in social relations at work are actions that believe will help to decrease the likelihood of bullying.

Key-words: Harassment, Traffic accidents; Labor Law; Organizations; state.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este estudo tem como objeto tratar do assédio moral no meio ambiente laboral como uma espécie de acidente de trabalho.

Segundo Margarida Maria Silveira Barreto o assédio moral no trabalho é uma violação à dignidade dos trabalhadores, causando-lhes situações humilhantes, durante a jornada de trabalho. Em geral é o chefe autoritário que pratica tal ato, para constranger a vítima no ambiente de trabalho, para que esta desista do emprego¹. Conforme o Prof. Hermes Afonso Neto Tupinambá² a vítima de assédio moral passa a submeter-se aos caprichos dos chefes sendo depreciada constantemente por esses.

Margarida Maria Silveira Barreto acrescenta ainda que o trabalhador que sofre assédio moral é isolado do grupo sem explicações, passando a ser hostilizado, ridicularizado, inferiorizado, culpado pela referida prática e desacreditado, causando prejuízos emocionais imensuráveis para o trabalhador e para a organização.³ O medo do desemprego, da humilhação e a predominância do espírito de competição no ambiente de trabalho, contribuem para que os demais colaboradores rompam os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzam as ações e os atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo.⁴ É válido discutir e analisar as relações de poder e suas influências perversas na prática do assédio moral.⁵

Nesse contexto, compreendemos que, além de provocar riscos físicos e psíquicos, o assédio moral representa um perigo à vida e ao bem-estar social dos trabalhadores, assim como no desempenho das organizações, por isso questionamos se o assédio moral no trabalho pode desencadear evento que possa ser definido como acidente do trabalho. E ainda, se é possível o assédio moral no trabalho gerar aos trabalhadores beneficiários, auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez?

¹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC- Editora da PUC-SP, 2000.

² TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado. São Paulo: LTr editora, 1993.

³ BARRETO, Margarida, *idem*, *ibidem*.

⁴ BARRETO, Margarida, *idem*, *ibidem*.

⁵ BARRETO, Margarida, *idem*, *ibidem*.

O que nos leva a refletir sobre a abrangência da questão suscitada acima é que o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007⁶, que alterou o Decreto nº 3048/99, Regulamento da Previdência Social, incluiu os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo V da CID-10), no inciso I do art. 5º do referido Decreto, enumerando diversas doenças profissionais ocasionadas nas relações laborais, que poderiam ser causadas pela prática do assédio moral, e conseqüentemente, equipará-lo a acidente do trabalho, para que os trabalhadores que são vítimas de tal prática, possam ser tutelados pelos benefícios previdenciários, tal qual os que sofrem acidentes no trabalho.

Poderíamos vislumbrar ainda que de forma implícita, a possibilidade de aplicar estas normas ao tema do assédio moral no trabalho? Ao analisar os agentes etiológicos: ameaça de demissão, desacordo com patrão e ritmo de trabalho penoso; poder-se-ia concluir que ocasionam distúrbios psicológicos, como depressão ou estresse, após sofrerem assédio moral no trabalho.

E com relação ao Estado, o assédio moral no trabalho gera custos com tratamento médico e assistência psicológica, além do pagamento de pensões de aposentadorias precoces, por distúrbios psicológicos e incapacitação para o trabalho, neste caso, vale questionar.

Caberia ação regressiva da Previdência Social contra as empresas que praticam ou permitem em seus quadros o assédio moral no trabalho?

O presente estudo tem como objetivo geral, avaliar a possibilidade do assédio moral no trabalho ocasionar transtornos psíquicos que possam ser definidos como acidente do trabalho, destacando neste aspecto as conseqüências desta prática bem como suas influências na qualidade de vida dos trabalhadores, e como objetivos específicos: analisar a abrangência da questão suscitada à luz do Decreto nº 6.042/2007, que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionado com o trabalho (grupo v da Cid-10), ao equiparar as doenças profissionais (depressão, estresse, síndrome de *burnout*) com acidente de trabalho.

O referido Decreto 6042/2007, pode evidenciar a relação do assédio moral no trabalho como uma espécie de acidente do trabalho, ao verificar a relação do nexo causal destas doenças com a relação laboral.

Por fim, é necessário provocar perante a sociedade novas reflexões e debates referentes ao tema, para viabilizar a implementação de projetos, pesquisas e estudos acerca de

⁶Decreto da Previdência Social nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007.

uma melhor conscientização a respeito do problema e prevenção nos meios ambientes de trabalho, especialmente com a criação de leis adequadas e específicas sobre assédio moral.

O presente trabalho refere-se à questão do assédio moral no trabalho, entendemos que a abordagem do assunto é considerada relevante, e atualmente vem sendo apreciado pelos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros de forma pioneira e inovadora formando nesta seara jurídica jurisprudência a respeito do referido tema.

O estudo do problema em tela justifica-se pela necessidade de investigações acerca do tema para seu esclarecimento e indicação de alternativas que possam contribuir para o aperfeiçoamento das normas tutelares do direito laboral, partindo de um novo olhar, fundamentado na proposta de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, estamos convictos que esta investigação contribuirá de forma substancial proporcionando avanços no conhecimento jurídico das relações trabalhistas.

A opção por este novo olhar ancora-se no fato do assédio moral ferir o direito ambiental laboral, que se fundamenta nos direitos humanos e no princípio constitucional da dignidade humana, sendo, imperiosamente, necessário discutir e encontrar alternativas de humanização do ambiente de trabalho amparadas na lei.

O estudo do tema é importante para ciência, pois tem abrangência nas várias ramificações do direito, como o direito constitucional, civil, trabalhista, ambiental, consumidor, previdenciário e penal. Após uma breve pesquisa jurisprudencial, percebe-se que ainda é pouco debatido pelas autoridades competentes, na sociedade civil e no meio acadêmico, apesar de fazer parte do meio ambiente do trabalho.

Ressaltamos que, novo é o debate, mas o assédio moral vem de longa data. O ensejo de mais uma reflexão sobre o tema tende a contribuir com informações necessárias ao seu entendimento, elucidando suas principais razões e causas, sem esgotar o campo de investigação.

No que se refere especificamente à aplicação das normas trabalhistas, hodiernamente, a maior preocupação restringe-se à questão da higiene e da segurança do trabalho. No entanto, destacamos a pesquisa da Dra. Margarida Maria Silveira Barreto⁷ de que principalmente as mulheres trabalhadoras sofrem humilhação, violência psicológica e assédio moral no ambiente de trabalho. "Assédio moral atinge 36% dos brasileiros. O assédio vem ganhando espaços cada vez maiores na mídia e nas discussões que envolvem os trabalhadores por ser

⁷ BARRETO, Margarida, idem, ibidem.

uma das várias formas de violência que atingem, principalmente, as mulheres que trabalham.⁸

Outra questão relevante ao abordarmos o assunto é a necessidade de prevenção. A democratização e a divulgação de informações a respeito do tema e o seu enquadramento na seara jurídica, com o fito de esclarecer os danos que tal prática poderá causar na classe trabalhadora, constituindo assim, ações favoráveis à redução dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

As repercussões do assédio moral na vida dos trabalhadores são físicas, psicológicas, sociais, econômicas e jurídicas. Geralmente, a vítima se sente constrangida, menosprezada, com autoestima baixa, e discriminada⁹, podendo ingressar num estado de depressão. Os princípios éticos e morais, basilares do direito, são desrespeitados, assim como as modernas teorias que defendem a qualidade de vida no meio ambiente laboral.

Nosso objetivo é avaliar a possibilidade do assédio moral no trabalho gerar transtornos psíquicos que possam ser definidos como acidente do trabalho, especificamente nas relações de trabalho. Bem como analisar a abrangência da questão suscitada à luz do Decreto nº 6.042/2007, que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo v da Cid-10); enumerar diversas doenças profissionais evidenciando sua relação com assédio moral no trabalho; e, verificar a relação donexo causal destas doenças com a relação de trabalho.

Entendemos que a grande questão da abordagem do tema em tela, reside em despertar na sociedade os aspectos coletivos da questão do assédio moral, e que tal problema seja enfrentado com um novo olhar, de forma ampla, para que medidas preventivas sejam tomadas, devido a existência da diversidade de aspectos jurídicos, sociais e políticos que dizem respeito ao assunto. Por isso, há a necessidade de estimular as instituições competentes para a criação de indicadores avaliativos e de métodos para combater a proliferação do assédio moral no trabalho.

Acreditamos que as condições do meio ambiente de trabalho deveriam ser isentas de estresse, de tensão e de humilhações, que hoje fazem parte da realidade do cotidiano de milhares de trabalhadores, levando-os a se sentirem excluídos de uma convivência saudável

⁸BARRETO, Margarida, *idem*, *ibidem*.

⁹BARRETO, Margarida, *idem*, *ibidem*.

no local de trabalho e muitos pedem demissão do trabalho por se sentirem incapazes ou doentes.

Nesse contexto, compreendemos que, além de provocar riscos físicos e psíquicos, o assédio moral representa um perigo à vida e ao bem-estar social dos trabalhadores, assim como no desempenho das organizações, e neste diapasão, questiona-se.

Pode o assédio moral no trabalho desencadear evento que possa ser definido como acidente do trabalho?

Pode o assédio moral no trabalho gerar aos trabalhadores beneficiários, ou não, auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez?

A luz do Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, que alterou o Decreto nº 3048/99, Regulamento da Previdência Social, poder-se-ia vislumbrar de forma implícita, a possibilidade de interpretá-lo de forma que o assédio moral no trabalho possa ser enquadrado como acidente do trabalho? No nosso entendimento, esta possibilidade existe, tanto que já foi emitida CAT (comunicação de acidente de trabalho) devido o empregado ter sofrido assédio moral no trabalho e ter ingressado em um quadro de depressão (CAT, anexo).

Ao analisarmos os agentes etiológicos: A ameaça de demissão, o desacordo com padrão e o ritmo de trabalho penoso; que são causas do assédio moral, poderíamos concluir que tais agentes ocasionam distúrbios psicológicos, como depressão e estresse?

Com relação ao Estado, o assédio moral gera custos com tratamento médico e assistência psicológica, além das pensões de aposentadorias precoces, por distúrbios psicológicos e incapacitação para o trabalho, neste caso, vale questionar. Caberia ação regressiva da Previdência Social contra as empresas ou aos patrões que praticam ou permitem em seus quadros o assédio moral no trabalho?

A metodologia utilizada será a pesquisa de documentos como CAT (comunicação de acidente de trabalho), livros e artigos jurídicos, decisões judiciais, abrangendo também conceitos de outras áreas como: a medicina, a psicologia e a filosofia, que tratem da questão do assédio moral no trabalho, com o intuito de investigar a possibilidade de ser configurado como acidente do trabalho, tendo em vista que sua prática sistemática pode levar o trabalhador à incapacidade temporária ou permanente.

O procedimento será abordar o conceito de assédio moral e assédio moral organizacional, bem como suas características, o conceito e as características de acidente de trabalho, evidenciando a estabilidade acidentária, fazendo um breve cotejo sobre a

responsabilidade civil pela prática do assédio moral, sua natureza jurídica de ato ilícito, propondo a inversão do ônus probandi, assim como a possibilidade de ação regressiva do estado contra empresas que praticam assédio moral, pois, oneram os cofres públicos com aposentadorias precoces, demonstrando aspectos da normatização do assédio moral no Brasil, abordando os conceitos de ambiente natural, ecológico, com enfoque no meio ambiente do trabalho na Constituição da República de 1988. Analisar hermeneuticamente a possibilidade do assédio moral ser uma espécie de acidente de trabalho, e por fim, abordar algumas formas de como prevenir o assédio moral.

A pesquisa bibliográfica abrangerá para o enriquecimento do estudo, a apreciação de casos concretos que ocorrem na Justiça do Trabalho brasileira para a solução desse tipo de litígio, assinalando o posicionamento mais usual dos tribunais regionais do trabalho, nos casos identificados em seus processos.

CAPÍTULO 1 – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

1.1 HISTÓRICOS DOS TRABALHADORES NO BRASIL

Vislumbramos no momento histórico atual, uma nova reflexão sobre a dignidade da pessoa humana, neste aspecto, com foco nos trabalhadores, percebe-se que vem se destacando e ganhando força esta nova visão graças ao aumento da consciência dos direitos humanos, que face às contradições do capitalismo no século XX, marcadas pela precariedade da solidariedade social, é necessário que os sindicatos, partam para ação, pois, é o seu papel.

Principalmente porque, o assédio moral viola a dignidade humana, que é uma qualidade, que é um valor intrínseco, irrenunciável, incondicional, sem gradação ou hierarquia, inerente a condição humana, que não pode ser destacada do ser humano, que é atributo daquilo que é insubstituível, é incomparável, possui valor absoluto, por isso encontra-se acima de qualquer preço, deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não pode ser criada, nem concebida ou retirada.

Conseqüentemente, é imperiosamente necessário a promoção das condições para que a dignidade seja reconhecida e protegida de forma universal para que se promova ações de combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Neste aspecto, comungamos com Hannah Arendt, que destaca em sua obra “A condição humana”, que sem o prejuízo de sua dimensão ontológica e, de certa forma, justamente em razão de se tratar do valor próprio de cada uma e de todas as pessoas, apenas faz sentido no âmbito da intersubjetividade e da pluralidade, assim, por esta razão é que se impõe o seu reconhecimento e proteção pela ordem jurídica que deve zelar para que todos recebam igual consideração e respeito por parte do Estado e da comunidade, destacando-se, neste sentido, a dimensão política da dignidade, de que a pessoa humana deva ser livre de assédio moral.

Para melhor compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho é necessário analisarmos o processo histórico de formação social e cultural do Brasil, no qual percebemos as situações constrangedoras de maus tratos como: humilhações e perseguições às trabalhadoras, ocorrendo principalmente com as classes mais excluídas, descendentes de índias e negras e menos afortunadas da nossa sociedade, tais fatos, não podemos negar, fazem parte da nossa história desde a época da escravidão, e da colonização do conquistador branco europeu, que com seu autoritarismo e posição elevada na administração pública, exigia a

predominância da formação patriarcal, em que as mulheres eram criaturas reprimidas sexual e socialmente e viviam sobre a sombra ou do pai ou do marido¹⁰.

Tal tradição conservadora foi sustentada no poder de mando do colonizador branco, disfarçado de “princípio de autoridade” ou de “defesa da ordem”, tais realidades foram construídas sobre as bases tradicionais antagônicas divididas sempre em senhores e escravos, ou, doutores e analfabetos, foram qualidades sustentadas pela elite da época, com base na ciência, na técnica, e também na idéia de que o pensamento europeu era superior e mais avançado que o nosso¹¹.

Em seguida vivenciamos os mesmos maus tratos com as classes imigrantes, com o surgimento das indústrias, quando os agora empregados e empregadas não possuíam quase nenhum de seus direitos reconhecidos, atuando com extensa carga horária semanal, falta de assistência médica etc.; acrescente-se a isto, o trabalho ilegal da mulher e do menor, entre outras formas de miséria social.

Com base nesses acontecimentos históricos, entendemos que o combate ao assédio moral no trabalho deve ser compreendido pela sociedade, sob o viés das transformações culturais e jurídicas, pois, geralmente, tal prática envolve o poder político e o econômico que é exercido pela classe dominante organizada sobre os trabalhadores e trabalhadoras, em que muitas vezes tal domínio está alicerçado sobre as hierarquias sociais e preceitos jurídicos que são mantidos de acordo com orientações racistas e sexistas, e muitas vezes sustentam a violação de direitos dos mais vulneráveis como: os direitos das mulheres e dos grupos minoritários¹² no ambiente laboral.

Outro fator cultural que deve ser combatido juntamente com a prática do assédio moral é o da predominância do poder do patriarcado, em que por milhares de anos, ou pelo menos nos últimos três mil anos, a civilização ocidental e suas precursoras, assim como a grande maioria das outras culturas, basearam-se em sistemas filosóficos, sociais e políticos “em que os homens – pela força, pressão direta, ou através do ritual, da tradição, lei e linguagem, costumes, etiqueta, educação e divisão do trabalho – determinaram quem deve ou não desempenhar seus papéis na sociedade, sendo o poder do patriarcado o único sistema que, até data recente, nunca tinha sido abertamente desafiado em toda a história documentada, e

¹⁰FREIRE, Gilberto, Casa-grande e senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 23 ed. Rio de Janeiro. Livraria José Olimpo Editora, 1984, p.51.

¹¹FREIRE, Gilberto, idem, ibidem.

¹²CAPRA, Fritjof. O Ponto de Mutação. Tradução: CABRAL, Álvaro. São Paulo: Cultrix, 2006, p. 27.

cujas doutrinas eram tão universalmente aceitas que pareciam constituir leis da natureza; na verdade, eram usualmente apresentadas como tal¹³.

Para melhor embasamento teórico, destacamos o entendimento de Joan Scott, que em seu artigo, “Gênero: uma categoria útil para análise histórica” aborda que, a palavra gênero é utilizada de forma figurada para referir-se à organização social da relação entre os sexos (masculino e feminino), com o fito de sugerir a distinção entre ambos, inclusive tal distinção é também percebida nos regimes totalitários, que legitimavam a dominação através da força e do poder soberano, sempre identificando a força ao masculino e a fraqueza ao feminino, estas identificações foram transferidas para os códigos e para as leis, os quais também posicionaram as mulheres no seu lugar de mais frágil, proibindo sua participação na política e no mercado de trabalho, impondo também código de vestuário¹⁴.

Nesse contexto é válido discutirmos e analisarmos as relações de poder e suas influências perversas na prática do assédio moral, abordando o assédio moral no meio ambiente laboral sob o enfoque da relação de gênero, devido esta prática constituir uma violação à dignidade dos trabalhadores.

Verificamos que tais fatos perpassam por uma relação de poder e de gênero entre dominador (masculino) e dominada (feminino), abrangendo também a relação de igualdade para os homens e desigualdade para as mulheres. Estas tais estruturas hierárquicas também foram traduzidas para o gênero (burgueses) representando e figurando como (fortes) e os operários figurando como os (fracos)¹⁵. Tal dicotomia é reproduzida e alimentada até os dias de hoje no meio ambiente laboral, favorecendo e incentivando o assédio moral no trabalho.

Ao longo do tempo estas convenções e codificações naturalizaram os significados, e reproduziram-se historicamente até serem aceitos como a mais pura e incontestável verdade, e foram sendo inseridos na cultura, nos costumes e no campo jurídico, o que fortaleceu a idéia de que a mulher era um ser frágil, incapaz, e deveria ser protegida juntamente com seus filhos por serem vulneráveis. Destaca-se nesse aspecto a importância exclusiva das funções maternas e reprodutivas, às quais as mulheres deveriam aceitar e obedecer¹⁶.

Nessa mesma linha de pensamento, destacamos também a abordagem de Caulfield que apesar da Constituição de 1891, haver proclamado que os cidadãos são livres e iguais perante a lei, acabou por não definir o que era igualdade e cidadania, não fazendo menção ao gênero,

¹³ CAPRA, Fritijof. O Ponto de Mutação. Tradução: CABRAL, Álvaro. São Paulo: Cultrix, 2006,p.27.

¹⁴ SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Cadernos Pagu, nº. 3, Campinas, 1994.

¹⁵ SCOTT, Joan, idem, ibidem.

¹⁶ SCOTT, Joan, idem, ibidem.

mas apenas ao povo brasileiro com pronomes masculinos, o que foi interpretado pelos governantes como uma redação que excluía as mulheres, restringindo assim, a cidadania aos homens alfabetizados maiores de vinte e um anos. Com o objetivo, de preservar a família, a supressão da liberdade da mulher era justificada para harmonizar as relações da vida conjugal.¹⁷ Confirmando, assim, a supremacia do patriarcado.

Tais fatos refletiram logo em seguida com o Código Civil de 1899, o qual reproduziu as diferenças e hierarquia de gênero, sendo o homem capaz, e a mulher e os filhos incapazes, perante a lei, somente o homem era a autoridade e o representante da família, da qual detinha o pátrio poder, dos filhos, dos bens, etc..Cabendo a elas receberem o sobrenome dos maridos e serem sustentadas por eles, pois, poucas profissões eram oferecidas às mulheres. O fato de sustentar a mulher era uma questão de honra e dever para o homem¹⁸.

Com toda essa herança sócio-cultural deixada pelos empresários brasileiros, entendemos que as raízes do assédio moral, e sua alimentação até os dias de hoje, ainda favorecem o desrespeito à dignidade humana por tradicionalmente ter desumanizado as relações de trabalho com o emprego de modelos obsoletos de gerenciamento, como evidencia André Luiz Aguiar¹⁹:

(...) a classe empresarial brasileira não está habituada a negociar e desenvolver técnicas gerenciais para a sedução e interação do empregado. Ao contrário, suas respostas são sempre obtidas por meio do autoritarismo e pela imposição do estilo próprio de administrar. Isso explica o atraso das formulações gerenciais brasileiras e a desumanização das relações de trabalho em algumas organizações.

Concordamos com as considerações anteriores, reconhecendo a influência da tradição histórica de nossa colonização. Esta, por ser realizada a partir de um modelo escravocrata, talvez tenha deixado marcas profundas nos modelos de gerenciamento adotados até os dias atuais em nosso país. Por outro lado, os empresários que aqui se radicaram e prosperaram, poucos têm se voltado ao aperfeiçoamento do conhecimento teórico, julgando o sucesso pessoal como razão suficiente para não aceitar mudanças na maneira de administrar seus negócios.

Analisando a assertiva acima de André Luiz Aguiar (2006)²⁰, observamos que o terror psicológico e o medo de ficar desempregado, bem como a vergonha de ser mais humilhado,

¹⁷CAULFIELD, Sueann, “Em defesa da honra: moralidade, modernidade e nação no Rio de Janeiro (1918-1940), Campinas, SP, Ed. Da Unicamp, 2000.p.63

¹⁸CAULFIELD, idem, ibidem.

¹⁹AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr editora, 2006.

²⁰AGUIAR, idem, ibidem.

leva a vítima à aceitar o assédio moral, tendo em vista as ameaças do agressor, além do que os empresários reforçam cada vez mais o individualismo do trabalhador, exigindo que o mesmo seja autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável, saudável, tal comportamento empresarial reforça a prática do assédio moral no trabalho.

O predomínio da visão tradicional também se manifesta nas condições precárias de salubridade e segurança do ambiente de trabalho. Tal situação contraria o direito dos trabalhadores em ter um menor risco de trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, “*in casu*”, o assédio moral é um dano à saúde do trabalhador, (art. 7º, XXII, Constituição da República/88).

Analisando dialeticamente tais fatos e comparando-os com o contexto histórico atual, percebemos que o assédio moral no trabalho é uma consequência das contradições e conflitos existentes na sociedade capitalista, ou sociedade de risco, que dá prioridade ao lucro e à busca incessante pelo poder econômico, emergindo assim no contexto social, diversos problemas como o desemprego, miséria, violência, insegurança no trabalho, aumento da competitividade, entre outros; o que faz crescer cada vez mais o antagonismo entre as classes, ficando assim distante da promoção do bem estar social e da justiça social.

No Brasil, não é diferente, depois das políticas neoliberais da década de 1990, que promoveram a abertura do capital, percebemos que várias mudanças de paradigmas foram imposto pela globalização dos mercados, cresceram com isso as pressões por resultados em todos os âmbitos do mercado laboral, sendo o local de trabalho, o principal foco dos impactos de tais mudanças, devido às altas cobranças de resultados, busca de novas qualificações, gerando assim muita disputa e estresse entre os trabalhadores para que se mantivessem no emprego, os quais foram sendo substituídos pelo avanço rápido das novas tecnologias. Este cenário global e local também é favorável à prática do assédio moral no trabalho.

Nessa perspectiva, ficam evidentes os impactos dessas mudanças, e refletem no tratamento dado aos trabalhadores, que passam a serem humilhados e desprezados, dando origem aos diversos tipos de sofrimento nas relações humanas. Acreditamos na possibilidade do trabalho humano deva ser valorizado, pois percebemos no cotidiano de algumas empresas que o empregado ao não atingir a meta de vendas, vê seu nome exposto no quadro como o último colocado do mês, isto é assédio moral institucional, e ocorre porque a sociedade capitalista está globalizada, e a competição em busca do lucro deixa marcas perversas nas relações entre os trabalhadores e as empresas.

Como exemplo, citamos o caso da Ambev - Companhia Brasileira de Bebidas que foi condenada a pagar R\$ 1 milhão de indenização por assédio moral coletivo, no TRT da 21ª Região, pois permitia a prática do assédio contra os empregados que não atingiam a cota de vendas, eram punidos e obrigados a passar por situações vexatórias, como o impedimento de sentarem-se durante as reuniões; a obrigação de dançar na frente dos outros e de usarem camisas com dizeres ofensivos. Vale ressaltar que existem outras decisões pelo mesmo motivo na Justiça do Trabalho de Minas Gerais, do Rio Grande do Sul, e até no TST²¹.

Algumas evidências demonstram que o cenário atual imposto pela globalização favorece o assédio moral. Conforme o *site* do Ministério do Trabalho e Emprego o assédio moral: Constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos diversos países desenvolvidos, que aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', em que predominarão depressões, angústias e outros distúrbios de saúde mental relacionados com as novas políticas de gestão e que estão vinculadas as políticas neoliberais.²²

Destacamos a assertiva anterior a respeito da universalidade do assédio moral no trabalho, por conta da adoção pelo sistema capitalista de novas políticas neoliberais, que, aliadas aos efeitos da globalização da economia e do avanço tecnológico, influenciam diretamente no ambiente laboral causando neste, impactos econômicos, sociais, e conseqüentemente redução de empregos no mundo ocidental, bem como alterações comportamentais nos entes sociais envolvidos.

1.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen²³, pioneira nos estudos sobre assédio moral, define que o assédio moral, ou ainda, a manipulação perversa, ou o terrorismo psicológico, caracteriza-se pela conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, durante a jornada de trabalho do trabalhador e no exercício das suas

²¹<https://www.assediomoral.org/spip,article316>, acesso 10 jan 2010.

²² <https://www.mte.gov.br> Acesso em 05 março 2009

²³ HIRIGOYEN (Op. cit., p.65)

funções, capaz de causar ofensa à sua personalidade, à sua dignidade, ou à sua integridade psíquica.

Segundo Margarida Maria Silveira Barreto (2000)²⁴, o assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Geralmente, acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas 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-a a desistir do emprego.

A referida autora acrescenta ainda que a vítima do assédio moral é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada. O medo do desemprego, da humilhação e a predominância do espírito de competição no ambiente de trabalho, contribuem para que os demais colaboradores rompam os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzam as ações e os atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo. Nesse contexto, é válido discutir e analisar as relações de poder e suas influências perversas na prática do assédio moral²⁵.

Compreendemos também que, além de provocar riscos físicos e psíquicos, o assédio moral representa um perigo à vida e ao bem-estar social dos trabalhadores, tal assertiva foi comprovada mediante pesquisa realizada pela Dra. Margarida Barreto ao apontar que 36% da população brasileira economicamente ativa, que está trabalhando, sofre por violência moral²⁶.

De acordo com a mesma autora, "essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias nas quais a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo". A pesquisadora afirma que o assédio moral é uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas, com a diminuição dos postos de trabalho, sobrecarregando quem permanece no emprego²⁷.

²⁴BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC-Editora da PUC-SP, 2000.

²⁵BARRETO, Margarida, idem, ibidem.

²⁶BARRETO, Margarida, idem, ibidem

²⁷BARRETO, Margarida, idem, ibidem

Francisco Milton Araújo Junior (2009)²⁸ considera que o contrato de trabalho, devido à natureza de subordinação jurídica do empregado ao empregador, torna-se um campo fértil para o desrespeito aos direitos da personalidade do trabalhador, e conseqüentemente, favorece a prática do assédio moral, espalhando seus efeitos em proporções nacionais e internacionais. Afirma ainda que o assédio moral, também denominado “mobbing” nos países nórdicos (Suécia, Dinamarca, Finlândia), na Suíça e na Alemanha; “bullying”, “harassment” ou “whistleblowers” nos países de cultura anglo-saxônica (Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Austrália Nova Zelândia, África do Sul e Hong Kong), e de “ijime” no Japão, constitui-se na violência de ordem psicológica que mais vem afetando os trabalhadores de todo o mundo.

Como podemos observar em André Aguiar e Maria Vidigal Darcanchy, a relação Capital *versus* Trabalho envolve relações de poder e na maioria das vezes, o assédio moral surge disfarçado do viés da competitividade, com o intuito de estimular a competição entre os empregados no ambiente de trabalho, transformando este ambiente em uma arena. No particular, destacamos o entendimento de Maria Vidigal Darcanchy (2007)²⁹:

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagir no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

André Luiz Aguiar (2006)³⁰ refere-se ao assédio moral como um constrangimento sofisticado, preleciona que: “A agressão física ao indivíduo desapareceu com o tempo, mas outra forma de atingir o bem-estar do trabalhador - o assédio moral - surgiu, só que mais sofisticada e devidamente adaptada à exploração do trabalho humano na contemporaneidade, transformando o local de trabalho numa arena de conflitos, divergências, perseguições, sofrimentos e desilusões.”

Todavia, a universalização do assédio moral não encontra campo fértil naquelas organizações que são conscientes da necessidade de aproveitar os benefícios da participação do trabalhador, conforme esclarece André Luiz Aguiar³¹:

²⁸ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Doença Ocupacional e acidente de trabalho: análise multidisciplinar. São Paulo: LTr editora, 2009.

²⁹ DARCANCHY, Maria Vidigal. Assédio moral no meio ambiente de trabalho. Disponível em: www.jus.com.br.>Acesso em 05 março 2007, p.35.

³⁰ AGUIAR, André, idem, ibidem.

³¹ AGUIAR, André, idem, ibidem.

Com a globalização e a mundialização do capital, as organizações ajustam-se à nova realidade social, privilegiando a gestão estratégica de reorganização do trabalho e buscando outras formas de administrar, voltadas para flexibilização da produção, produtividade e competitividade (...) o novo modelo gerencial exigido pela globalização inclui a maior participação do trabalhador no contexto organizacional, transformando-o em trabalhador-cidadão, com melhores condições de desempenho das suas funções, graças ao ambiente harmonioso e livre de opressão e do autoritarismo.

Paulo Bonavides (2000)³² assinala que a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional obedecendo ao princípio de isonomia, é garantida pelo inciso V, do art.7º da Constituição da República de 1988, ao definir "piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho", e no inciso XXXII proíbe "distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual entre os profissionais".

Francisco Milton Araújo Junior (2009)³³ cita em sua obra, que de acordo com os dados da pesquisa realizada pela OIT nos países da União Européia, verifica-se que na Alemanha, em 2002, um estudo estimou que mais de 800.000 trabalhadores foram vítima de assédio moral. Na Espanha, cerca de 22% (vinte e dois por cento) dos funcionários na administração pública foram vítimas de assédio moral. Na França, o número de agressões contra os trabalhadores do setor de transporte, incluindo os motoristas de táxi, passou de 3.051 em 2001 para 3.185 em 2002.

O referido autor expõe o conceito de Heinz Leyman, o qual ensina que o assédio moral consiste em uma psicologia do terror, manifestando-se no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e não ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo perfil que estimula o agressor a continuar praticando o assédio moral. Observa-se ainda que, a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral.³⁴

O magistrado referido³⁵ analisa em seguida o conceito exposto por Marie-France Hirigoyen (2002)³⁶, para quem assédio moral é: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade

³² BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional, Malheiros. 9 ed. São Paulo: Editores, 2000, p.40.

³³ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, idem, ibidem.

³⁴ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, idem, ibidem.

³⁵ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, idem, ibidem.

³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France, idem, ibidem.

ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Ressaltamos também a ocorrência do assédio moral no tocante à obrigação de dar trabalho, referindo-se ao contrato de inação, segundo Paulo Eduardo Oliveira (2002)³⁷ comete erro o empregador que exigir, sob o manto da subordinação, que o empregado exerça uma atividade indigna ou degradante e o coloca em determinado lugar para passar o tempo, punindo-o com a inatividade, é uma humilhação ao empregado colocá-lo na entrada da empresa sem nada fazer, ou ainda mandá-lo tomar conta do que não precisa ser cuidado, por exemplo, cuidar de uma pequena bomba automática, que funciona sozinha, sem a necessidade de nenhuma manipulação.

Nesse sentido é válido destacarmos a conclusão de Francisco Milton Araújo Junior (2009)³⁸, o qual entende que a coação moral decorre do não cumprimento pelo empregador de suas obrigações contratuais, ocorrendo principalmente quando há: violação do dever de proporcionar trabalho ao empregado, ao transformar o pacto laboral em contrato de inação, afetando incisivamente a integridade física e psíquica do empregado, que passa a ser ridicularizado e menosprezado no ambiente de trabalho, familiar e social; violação do dever de conceder os equipamentos de proteção, ao constranger o trabalhador e submeter-se a condições laborais degradantes e incompatíveis às regras mínimas de prevenção ao acidente de trabalho, elevando seus níveis de tensão psicológica; violação do dever de respeitar a dignidade do empregado, ao realizar atos que o humilhem, inferiorizem e o ofendam; que passa a ser tratado pelo empregador como mero objeto em detrimento dos valores sociais do trabalho garantidos constitucionalmente; violação do dever de agir de boa-fé, ao proceder de forma desleal e arbitrária, obrigando o empregado a realizar atividades que não foram pactuadas com o intuito de lhe causar sofrimento físico e mental; violação do dever de não discriminar, ao estabelecer tratamento diferenciado entre os empregados, desestruturando as relações psicoafetivas mantidas entre os trabalhadores através do isolamento daquele que está sofrendo o assédio moral.

Ao analisarmos a conclusão acima, entendemos que o ilustre autor tem razão, ao abordar a questão do tratamento degradante dado aos empregados, citando que esse tratamento é incompatível com as regras mínimas de prevenção de acidente de trabalho, quando eleva os níveis de tensão psicológica do trabalhador, violação do dever de respeitar a

³⁷ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.158

³⁸ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, idem, ibidem.

dignidade do empregado, ressaltamos, nesse ponto, que reside aqui, mais um liame entre os conceitos de assédio moral e acidente de trabalho, ou no mínimo, que o assédio moral possa causar acidente de trabalho.

Colacionamos para embasar a nossa tese, a decisão do magistrado trabalhista Francisco Milton Araújo Junior (2009)³⁹, que colocou em prática os conceitos expostos em sua obra quando proferiu a sentença do Processo: 0256/2003-1 que tramitou na MM 4ª Vara do Trabalho de Belém, onde condenou o reclamado por prática de assédio moral em R\$ 104.102,00 (cento e quatro mil e cento e dois reais), extraio parte da sentença: “Verifica-se que o assédio moral possui aspectos peculiares, haja vista que pode ser cometido por meio da prática de agressões sutis, como olhares, gestos, silêncio, suspiros, dentre outras, e por agressões expressas, como coações públicas, difamatórias, rebaixamento de função, não fornecimento de equipamento de proteção individual, divulgação dos problemas particulares aos companheiros de trabalho, dentre outras.

Francisco Milton Araújo Junior (2009)⁴⁰ alerta ainda para a multiplicidade das formas de ocorrência do assédio moral no trabalho, evidenciando que é necessário o reconhecimento de suas características por parte dos operadores do direito, para que esses façam uma análise minuciosa das circunstâncias que propiciam a desestabilização da personalidade do trabalhador.

O autor supramencionado⁴¹ cita algumas características do assédio moral: abuso do poder diretivo do empregador; comprometimento da saúde física e mental do trabalhador; exposição do trabalhador de forma prolongada a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente laboral; isolamento do trabalhador assediado; deterioração das condições de trabalho, por meio do repasse ao trabalhador de atividades incompatíveis e inferiores a sua capacidade técnica; desestabilização psicofisiológica do trabalhador, de modo a desencadear no obreiro a motivação para pedir demissão do emprego ou remoção para outro local de trabalho; comprometimento das condições de segurança e higiene no trabalho, forçando o trabalhador a realizar serviços incompatíveis com os parâmetros mínimos de prevenção de acidente de trabalho.

³⁹ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, *idem*, *ibidem*.

⁴⁰ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, *idem*, *ibidem*.

⁴¹ ARAÚJO JÚNIOR, Francisco, *idem*, *ibidem*.

Com relação ao poder diretivo do empregador Cristiano Carrilho Silveira Medeiros (2004)⁴² enfatiza que devido o elemento subordinação do contrato de trabalho (ou mesmo da relação estatutária) há um confronto entre o poder disciplinar e diretivo do empregador diante do direito de resistência do trabalhador. Observa-se que os empregados não estão obrigados a cumprirem ordens ilícitas ou têm a faculdade de pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante de algumas hipóteses do art. 483 da CLT. Contudo o medo do desemprego impede tal reação, ou o próprio estado psíquico debilitado.

Maria Ester de Freitas (2008)⁴³ assinala que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes e entre pares. As manifestações podem ser as mais diversas e assumir características que permitem a sua classificação. Nesse sentido, concorda com a classificação elaborada por Marie-France Hirigoyen (2002)⁴⁴ que destaca quatro grandes categorias de maus tratos por ela identificados e catalogados. Ressalta que esses comportamentos, repetitivos e freqüentes, podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir o outro. Para termos uma visualização mais proveitosa do assunto, transcrevemos a classificação na íntegra:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho - Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; atribuir-lhe sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro. **2. Isolamento e recusa de comunicação** - A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram a sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proibem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista. **3. Atentado contra a dignidade** - Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; criticam a sua vida privada; zombam de suas origens ou de

⁴² MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira. Saúde mental e o Direito: ensaios. São Paulo: Método, 2004. p.132

⁴³ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.p.32.

⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie-France, idem, ibidem.

sua nacionalidade; implicam com as suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4. Violência verbal, física ou sexual - Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente – mesmo que de leve, é empurrada, fecham-se porta na cara –; falam com ela aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problema de saúde.⁴⁵

É interessante também destacarmos a pesquisa de Maria-France Hirigoyen (2002)⁴⁶, a respeito dos diferentes tipos de assédio, os estudos indicaram que em 58% dos casos o assédio vem da hierarquia (chefe para subordinado), em 29% dos casos ele vem tanto de chefes como de colegas, em 12% acontece entre colegas e somente em 1% dos casos é o subordinado que assedia o chefe. Esses mesmos estudos revelam que de 36% das pessoas que se disseram assediadas, saíram da organização: em 20% dos casos, as pessoas foram demitidas por falha; em 9% dos casos, elas negociaram a demissão; em 7% das ocorrências, a demissão foi pedida pela vítima; e em 1% a pessoa foi colocada em pré-aposentadoria.⁴⁷

Analisando a pesquisa Maria Ester de Freitas (2008)⁴⁸ verifica que à violência sofrida pelo assédio se junta a da demissão forçada ou sumária, o que contribui para que o estado de saúde da vítima seja ainda mais penalizado e dificulte a busca por um novo emprego.

Nesse aspecto, ressaltamos uma característica do contrato de trabalho que é a subordinação do empregado nesse contrato de adesão, em que podemos salientar a lição de Paulo Eduardo Oliveira (2002)⁴⁹ que o empregador tem o poder de coordenar, controlar e organizar os fatores da produção. O exercício desse poder é fundamental para a consecução dos fins da empresa ou do empreendimento. E dele decorre o direito que possui o empregador de dirigir e fiscalizar a atividade de seus empregados, ditando-lhes ordens, regras ou orientações, às quais os trabalhadores não poderão deixar de atender, desde que estejam elas correlatas ao conteúdo e aos limites do contrato, sob pena de sanções de natureza disciplinar.

Paulo Eduardo Oliveira(2002)⁵⁰ afirma que o empregado é subordinado ao empregador, dele recebe ordens, porque existe um contrato entre ambos que assim o estabelece. São, assim, o poder de direção do empregador e a subordinação do empregado como verso e reverso de uma mesma moeda. Diante disso, pode-se então definir a

⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie-France, idem, ibidem.

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France, idem, ibidem.

⁴⁷ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.p.32.

⁴⁸ FREITAS, idem, ibidem.

⁴⁹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.86

⁵⁰ OLIVEIRA, idem, ibidem.

subordinação trabalhista como o estado de dependência, submissão ou sujeição jurídica do empregado em face do poder diretivo do empregador, ou seja, o contrato de trabalho é um campo fértil para prática do assédio moral.

Ressaltamos que o perfil das vítimas de assédio moral não fica restrito somente aos trabalhadores mais antigos, de acordo com Freitas⁵¹ os novos membros da organização são vulneráveis, principalmente se forem mais qualificados que as gerências dos setores que os recebem, podendo ocorrer revides dos mais antigos por sentirem-se ameaçados por esses jovens entrantes com maiores conhecimentos formais. Destaca ainda, que essa vulnerabilidade tem sido percebida inclusive em situações de inacreditáveis abusos, como em programas de estágios e de preparação de *trainees*.

Nesse ponto, Maria Ester de Freitas (2008)⁵² entende que esse comportamento organizacional é resquício de uma sociedade e de uma organização autoritárias, alguns desses procedimentos desumanos são considerados “inerentes” ao mundo competitivo e são legitimados por uma pseudocientificidade de práticas de recursos humanos, que encontram respaldo no sadismo de algumas pessoas em cargos nos altos escalões das organizações, especialmente em grandes empresas.

Em termos práticos do dia-a-dia Francisco Milton Araújo Junior (2009)⁵³ expõe um rol das mais comuns condutas abusivas do empregador que pratica assédio moral contra seu empregado, como exemplo, retirar da vítima a autonomia; não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente todas as suas decisões; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho como: uso do telefone, fax, computador; retirar o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com a sua saúde; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica; induzir a vítima ao erro, entre outras.

⁵¹ FREITAS, idem, ibidem, p.41.

⁵² FREITAS, idem, ibidem, p.41.

⁵³ ARAÚJO, Francisco Milton. Doença Ocupacional e acidente de Trabalho: Análise multidisciplinar. São Paulo: LTr editora, 2009, p.118.

Com relação ao isolamento da vítima Francisco Milton Araújo Junior (2009)⁵⁴ destaca que as condutas mais praticadas são: a vítima é interrompida constantemente, superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a mesma; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo o contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não a deixam falar com ninguém; a direção recusa qualquer pedido de entrevista. E quando falam com a mesma: utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gesto de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros,...); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito; atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

O referido magistrado⁵⁵ expõe ainda alguns exemplos da violência verbal, física, sexual praticada contra a vítima de assédio moral no ambiente laboral, como a seguir: ameaças de violência física; agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; falam com ela aos gritos; invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

Concordamos com Francisco Milton Araújo Junior (2009), quando expõe um rol de condutas que podem ser caracterizadas como prática do assédio moral no trabalho, entretanto, essas práticas com o tempo serão camufladas e ficarão mais sutis, porém, com a mesma intencionalidade, que é atingir a dignidade do trabalhador, e excluí-lo do ambiente laboral, causando-lhes sérios danos à saúde. Por isso, entendemos que as condutas perversas de tal prática não devem ser taxativas, “*numerus clausulus*”, uma vez que a criatividade dos assediadores evolui a cada dia. No entanto, devem ser divulgadas e servirem de parâmetro de comparações no momento em que os operadores do direito aplicarem a norma aos casos concretos.

Diante do cenário acima, devemos provocar na sociedade novas reflexões referentes ao tema, com o intuito de discutir e encontrar alternativas de humanização do ambiente de

⁵⁴Francisco Milton Araújo Junior, *idem*, *ibidem*, p.116-117.

⁵⁵ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*, p.116-117.

trabalho, com a criação de leis e normas ambientais do trabalho adequadas, que evitem o assédio moral no trabalho, que é uma violação dos direitos humanos e do princípio constitucional da dignidade humana.

Luiz Salvador (2010)⁵⁶ em seu artigo expõe o entendimento de Lydia Guevara Ramires, Secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, a pessoa assediada é escolhida “porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador, com ganância de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual lhe resulta inconveniente o trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo.”

O autor acima citado⁵⁷ observa ainda que as causas do assédio moral podem estar relacionadas às deficiências na organização do trabalho, a ausência de informação interna e a má gestão, assim como aos problemas de organização prolongados e não resolvidos, que são um entrave para os grupos de trabalho e podem desembocar em uma busca de bodes expiatórios.

No entendimento de Luiz Salvador (2010)⁵⁸, as causas do assédio moral no trabalho são reflexos das condições de uma economia submetida às influências do neoliberalismo, como: a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo pressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal, a migração continuada, a fuga ou o roubo de cérebros, a tendência à contratação por tempo determinado verso à estabilidade do trabalho, os altos índices de pobreza, falta de serviços e recursos básicos, o desemprego e o subemprego que afeta a todos os países.

Acrescenta ainda que, nesse cenário de caos, o individualismo é valorizado como perfil do “novo” trabalhador que obrigatoriamente deve ser autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado, estar “apto” significa responsabilizar os trabalhadores pela

⁵⁶SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326> > Acesso em: 12 mai. 2010.

⁵⁷SALVADOR, Luiz, idem, ibidem.

⁵⁸SALVADOR, Luiz, idem, ibidem.

formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.⁵⁹

Mauro Azevedo Moura (2010)⁶⁰ afirma que o assédio moral no trabalho é um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte, o assédio moral é um tabu que começa a ser quebrado. Não sendo um fato novo, vinha sendo confundido com outros problemas do mundo do trabalho como estresse ou conflito natural entre colegas e agressões pontuais, o que sempre prejudicou a caracterização e prevenção. Ao analisar melhor os fatos de assédio moral, afirma que sempre que um (a) assediado (a) realizava uma consulta com analista, a verdade real não era revisada, já que na psicanálise considera-se o intrapsíquico, não levando em consideração o ambiente, nele considerado o de trabalho, que é desconhecido da grande maioria dos analistas.

Nesse sentido, o médico acima citado⁶¹ analisa com detalhes o que um trabalhador que sofre assédio moral passa a sentir, uma grande tensão interna no meio ambiente de trabalho, definida como estresse, um processo do organismo, com componentes físicos, psíquicos e comportamentais, que ocorre quando uma pessoa se confronta com algum fator que possa quebrar sua homeostase, a reação ao agente estressor se manifesta através de reações neuroendócrinas. É ativado o sistema nervoso autônomo (vegetativo), que mantém a homeostase imediatamente com a secreção de adrenalina pela medula das suprarrenais e noradrenalina, secretada pelas terminações nervosas. Estes hormônios colocam o organismo em estado de alerta. Uma região do cérebro chamada de hipotálamo secreta o Fator Liberador de Corticotropina que atua na glândula hipófise, que se situa na base do cérebro. A hipófise passa a secretar o ACTH (Hormônio Adreno-Córtico-Trófico) que vai atuar nas suprarrenais que aumentam a produção de adrenalina, junto com uma série de hormônios, incluindo os glicocorticóides, sendo o mais importante o cortisol que, entre outras ações, aumenta a glicose no sangue. Estes determinam que o organismo fique em estado de alerta para "luta ou fuga"

O referido autor afirma que este processo para se concluir até o ponto mais remoto do organismo os hormônios levam oito segundos. Os vasos se contraem, o coração bate mais rápido e com mais força, os brônquios se dilatam e a respiração acelera. Os músculos recebem mais irrigação de sangue, enquanto a circulação periférica diminui: as mãos ficam geladas e a pessoa pálida. O fígado libera mais glicose no organismo que, tendo mais oxigênio pela

⁵⁹SALVADOR, Luiz, *idem*, *ibidem*.

⁶⁰MOURA, Mauro Azevedo. Assédio moral. Disponível em:<www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc> Acesso em 12 mai. 2010.

⁶¹MOURA, Mauro Azevedo, *idem*, *ibidem*.

acentuada ação do coração e pulmões, é queimada mais facilmente no cérebro e músculos para preparar o organismo para lutar ou fugir.⁶²

O ilustre médico assegura que o grande risco da reação de alarme descrita é a sua repetição, o que ocorre no caso do assédio moral, e alerta que a contínua liberação na circulação dos hormônios citados levará ao surgimento de inúmeros sintomas e até pode provocar morte súbita, com o prolongamento da reação ao estressor, pode surgir o esgotamento das células que produzem catecolaminas, o que explicaria a fadiga crônica enfrentada pelos estressados. Também pode ocorrer a sensibilidade anormal em que uma pequena adversidade provoca uma reação que só seria compatível com uma verdadeira agressão.⁶³

Mauro Azevedo Moura (2010)⁶⁴ destaca ainda quais os efeitos físicos que os órgãos vitais de uma pessoa que é assediada moralmente poderá sofrer, no caso do coração, este passa a ter um aumento da frequência cardíaca; diminuindo o diâmetro das artérias; aumentando a contração do músculo cardíaco, tendo como consequência hipertensão arterial, acidente vascular cerebral, infarto agudo do miocárdio, palpitações.

Por isso, defende que o assédio pode causar a morte. Nos pulmões, poderá ocorrer dilatação crônica dos brônquios; aumento da frequência da respiração. No sangue, aumento da concentração de glicose pela maior produção do fígado, pela menor produção de insulina pelo pâncreas e menor sensibilidade dos receptores à insulina, levando à menor utilização de glicose pelos tecidos; aumento dos lipídios (gordura) no sangue; diminuição das defesas do organismo pela diminuição dos glóbulos brancos; hipercoaguabilidade. Tendo como efeitos: Diabetes Mellitus, infarto agudo do miocárdio, acidente vascular cerebral, arteriosclerose, infecções de repetição. No aparelho reprodutivo diminuição da produção de testosterona; diminuição da produção de progesterona. Tendo como efeitos: Impotência, frigidez, alterações menstruais, diminuição da libido. Entre outras patologias.⁶⁵

Por outro lado, descreve que as manifestações psíquicas das vítimas que sofrem assédio moral, são invisíveis, não são facilmente constatadas nos exames clínicos, como exemplo: a deficiência de concentração; o esquecimento; as dificuldades na aprendizagem; a

⁶² MOURA, Mauro Azevedo, idem, ibidem.

⁶³ MOURA, Mauro Azevedo, idem, ibidem.

⁶⁴ MOURA, Mauro Azevedo, idem. Ibidem.

⁶⁵ MOURA, Mauro Azevedo, idem. Ibidem.

perda de sono; a indecisão; a vítima passa a ter pesadelos; ansiedade; sentimento de insegurança; bulimia.⁶⁶

Prossegue afirmando que a ação conjunta dos fatores psicossociais desfavoráveis sobre a vítima faz surgir o *burnout*, que leva a exaustão emocional, perda do sentimento de realização no trabalho e despersonalização extrema. É o fim, o (a) trabalhador (a) não agüenta mais e desiste, a despersonalização é vista como a perda do sentimento de se estar lidando com outro ser humano. É algo como "estar queimado", "perder o fogo" ou "perder a energia". No *burnout* ocorre uma perda da relação entre o(a) trabalhador(a) e o seu trabalho, onde mais nada importa e qualquer esforço para reverter o quadro seria inútil. O(a) assediado(a) apresenta desesperança, passividade, fadiga, depressão e derrota.⁶⁷

O referido autor considera que um quadro severo de assédio moral também possa desencadear na vítima, que passou por evento traumático, que afetou a sua integridade psíquica, como resposta o medo ou horror, ou um evento traumático que é persistentemente re-experimentado, como no caso do assédio moral que reiterado no dia-a-dia. Ele degrada o ambiente de trabalho, o trabalhador passa a ficar desmotivado, insatisfeito o que aumenta o absentismo e a acidentabilidade, assim como a diminuição da quantidade e qualidade do produto ou serviço.⁶⁸

Por conseguinte, diante de todas as considerações feitas por Mauro Azevedo Moura (2010),⁶⁹ levando em conta os efeitos que podem surgir na saúde física e mental dos trabalhadores que são vítimas de assédio moral, ele entende que estas doenças devam ser consideradas como sendo doenças do trabalho, acredita que junto à ocorrência destes fatores, ocorre também o risco de acidentes do trabalho, ou seja, qualquer programa que vise a redução dos acidentes do trabalho deve considerar a existência do assédio moral na empresa.

Vale também ressaltar na tabela abaixo a pesquisa realizada por Margarida Barreto⁷⁰, disponível no site assediomoral.org.br, onde expõe os sintomas e os abalos físicos e psíquicos das vítimas que sofreram assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80

⁶⁶ MOURA, Mauro Azevedo, idem. Ibidem.

⁶⁷ MOURA, Mauro Azevedo, idem. Ibidem.

⁶⁸ MOURA, Mauro Azevedo, idem. Ibidem.

⁶⁹ MOURA, Mauro Azevedo, idem. Ibidem.

⁷⁰ Disponível em www.assediomoral.org.br, acesso em 14-12-2009.

Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Analisando os sintomas graves acima descritos na pesquisa da referida doutora, percebemos que a prática do assédio moral acarreta sérios danos aos trabalhadores de ambos os sexos, ficando configurado o abuso do poder diretivo do empregador, que expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras no meio ambiente laboral. Além do que vários desses trabalhadores, fatalmente devem ter se afastado do trabalho por licença médica, outros devem ter sido aposentados, outros entraram em depressão.

O grande questionamento seria que medidas estão sendo adotadas para a grande maioria dos trabalhadores que sofrem assédio moral, e posteriormente são despedidos e adoecem, se não estão mais trabalhando, muitos nem procuram seus direitos no judiciário. Atualmente, esses perdem todos os direitos previdenciários, permanecem sem a tutela jurisdicional, muitos ficam até incapacitados para o trabalho para o resto da vida.

Conforme Francisco Milton Araújo Junior (2009)⁷¹ a prática do assédio moral fere os princípios da função social do contrato e da boa-fé e, apesar da inexistência de norma específica sobre o combate ao assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, seria necessário a adoção de medidas que possam prevenir o assédio moral no meio ambiente de trabalho, como por exemplo, o reconhecimento de garantia de emprego aos trabalhadores assediados e a fixação da elevação progressiva das contribuições previdenciárias e fiscais a cargo dos empregadores que praticarem o assédio moral.

⁷¹ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem, p.116-117.

Ressalta-se que, novo é o debate, mas o assédio moral vem de longa data. O ensejo de mais uma reflexão sobre o assunto tende a contribuir com informações necessárias ao seu entendimento, elucidando suas principais razões e causas, sem esgotar o campo de investigação.

1.3 O NEXO DE CAUSALIDADE E A PROVA DO ASSÉDIO MORAL

No tocante ao provimento da petição inicial do trabalhador assediado e a conseqüente indenização, observamos que a doutrina leva em consideração a necessidade de que fique demonstrado e provado não só o dano, sendo necessária também a evidente existência deste, com o nexo causal, que formará o elo de ligação entre dano, causa, a culpa ou risco de responsabilidade objetiva do empregador, restando assim ao juiz decidir se houve ou não a culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado.

Maria Ester de Freitas (2008)⁷² aconselha que seria melhor identificar o quanto antes a prática do assédio moral para que sejam tomadas medidas preventivas, com relação às doenças causadas, por isso é importante que seja emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) pelo empregador, além de relatório médico no qual conste o histórico da atividade, as pressões sofridas no exercício das atividades, as interações e relações laborais, o posto de trabalho etc. Essas informações facilitarão o estabelecimento no nexo de causalidade. Dessa forma, ao serem constatados, os atos de violência devem ser imediatamente barrados e não tolerados. Caso contrário, os danos serão ampliados à saúde e aos relacionamentos dos trabalhadores, à produtividade da organização e à Previdência Social. Determinar qual é o tempo necessário para identificar o sofrimento imposto e seus efeitos na saúde e, de alguma forma, legalizar a violência, é permitir o seu prolongamento e transformar o lugar de trabalho em um espaço de medo, angústia, estresse e efetivação da loucura.

Entretanto, ao compulsar alguns autos das decisões trabalhistas do TRT 8ª Região, como por exemplo, (1468-2005-007-08-00-0), percebemos para que o Juiz do Trabalho reconheça o direito à indenização por danos morais, exige-se como pressupostos, que o trabalhador apresente em sua petição a ação lesiva por parte do empregador, o resultado prejudicial à vítima e a existência do nexo causal entre o dano e ação. Para alguns autores a prova deve ser de ambas as partes.

⁷² FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida, idem. Ibidem, p.71-72

Em alguns casos, para ser configurado o assédio moral no trabalho é necessário a ocorrência de atos que demonstrem a repetição da perseguição do empregador ao empregado, que diminua a qualidade deste, enquanto profissional, reiteradas vezes, levando-o a se sentir ofendido em sua dignidade; caso contrário, o juiz não reconhece o pedido, observamos como exemplo o processo 00846-2004-011-8-00-1, “Para que se configure o assédio moral, impõe-se a prática repetida de condutas que agridam a dignidade do trabalhador de forma inequívoca”. Nesse particular, resta questionar, até que ponto um ser humano suporta ser humilhado e perseguido para que se configure o assédio moral? Devemos esperar que ele venha sofrer distúrbios mentais? Para posteriormente vir a ser aposentado por invalidez?

No entanto, cabe ressaltar a decisão acima exposta no Processo n 02367-2003-101-08-00-8, do Juiz Walter Paro, que entende que com relação à prova no caso concreto exposto sobre assédio moral, decidiu da seguinte forma: “A prova neste caso deve ser apreciada com muita sensibilidade, primeiramente não se poderia exigir provas concretas quando se sabe que na prática, esse tipo de conduta não ocorre de forma escancarada, ao contrário, o autor aproveita-se de momentos especiais, em que não há a presença de testemunhas para molestar a vítima e conseguir sucesso em seu intento. Portanto, a comprovação dos atos se faz por verossimilhança, não havendo a necessidade de provas materializadas dos fatos.”

Em outro julgamento, conforme citado abaixo, extraímos parte da decisão da Juíza Alice Monteiro de Barros, no Processo nº 01179-2005-014-03-00-1, na qual não reconhece a prática do assédio moral, devido à ausência de provas, no tocante à intenção do empregador de atacar o reclamante, nem tratá-lo com rigor excessivo, além do que nenhuma das testemunhas relatou casos de ofensas ou agressões dirigidas ao reclamante de forma sistemática. Também não se demonstrou que a hipótese dos autos evidenciasse a imposição de metas absurdas.

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral.

(...) **DANO MORAL.** O reclamante postulou a compensação de dano moral, alegando ter sido vítima de assédio moral, caracterizado pelas constantes pressões e ameaças promovidas por prepostos do banco com o fim de alcançar as metas e objetivos impostos pela direção.

O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso.

Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência.

Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

No caso em tela, ainda que o banco exigisse metas e as cobrasse dos gerentes e respectivas equipes, não se nota a intenção de dirigir contra o reclamante um ataque sistemático e prolongado nos moldes descritos acima. Além disso, não há evidência de rigor excessivo.

A prova testemunhal, por sua vez, fornece poucos subsídios. A primeira testemunha arrolada pelo autor, ouvida à f. 681, sustentou que o autor ficava muito preocupado com as metas e que alguns empregados chegavam a comprar produtos para completar as quotas impostas. De acordo com essa testemunha, o Sr. Man. era grosseiro quando exigia o cumprimento das metas, ao passo que o Sr. R. B.. fazia as mesmas exigências, mas não era grosseiro.

A segunda testemunha, (f. 683) mencionou que um dos gerentes, Sr. E., disse várias vezes que se as metas não fossem atingidas ele perderia o emprego, ressaltando, porém, que nunca viu o autor receber esse tipo de ameaça.

A testemunha arrolada pelo banco, por sua vez, apenas confirmou a imposição das metas, ressaltando que elas se referiam às agências e não eram atribuídas individualmente a cada empregado (f. 685).

Nenhuma das testemunhas relatou casos de ofensas ou agressões dirigidas ao reclamante de forma sistemática. Também não se referiu a hipótese dos autos evidenciasse rigor excessivo, com imposição de metas absurdas.

Concluo, por isso, que o quadro probatório encontrado nos autos não evidencia assédio moral, pelo que não há dano moral a compensar.

Ressalto que há, de fato, decisões proferidas por este Tribunal reconhecendo o assédio em ações movidas contra o mesmo banco. A caracterização desse tipo de ofensa, contudo, depende de cada caso concreto. Por esse motivo, as cópias anexadas pelo autor à peça de ingresso não vinculam esta Relatora.

Nada a prover.

Apesar das considerações acima é perceptível que o assédio moral no trabalho, não é tão fácil de ser provado, por isso é necessário que o trabalhador apresente provas do terror psicológico sofrido no ambiente de trabalho, tendo também que evidenciar o nexo de causalidade entre o ato ilícito praticado pelo patrão e o dano sofrido, caso contrário o processo nem é instruído pela ausência desses materiais probatórios, devido à sutileza da questão em

tela que viola a dignidade do trabalhador. Por isso, analisaremos abaixo a possibilidade de inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral no trabalho.

1.4 É DEFENSÁVEL A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Renato Saraiva (2008)⁷³ o vocábulo prova é originário do latim *proba*, de *probare*, no sentido de demonstrar a veracidade de uma proposição ou a realidade de um fato. Trazendo para seara jurídica, a prova, no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para a demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos, ou seja, durante o processo de cognição, para que o magistrado possa formar o seu convencimento sobre os fatos controvertidos e proferir a sentença, é fundamental que seja realizada a colheita das provas necessárias ao livre convencimento do julgador acerca dos fatos ocorridos na causa.

O autor acima citado observa que o ônus da prova está relacionado com a partição das provas entre os litigantes. De acordo com o art. 818 da CLT que estabelece que o ônus de provar as alegações incumbe à parte que as fizer. No entanto, considerando a insuficiência do conceito relativo ao ônus da prova constante no texto consolidado, a doutrina majoritária aplica, de forma subsidiária, o art. 333 do CPC, segundo o qual cabe ao autor a demonstração dos fatos constitutivos do seu direito e ao réu a dos fatos impeditivos, extintivos ou modificativos. De acordo com o preceito do art. 333 do CPC: “O ônus da prova incumbe: I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”.⁷⁴

Alega ainda que não obstante as regras atinentes à distribuição das provas entre as partes, a doutrina e a jurisprudência vêm, paulatinamente, admitindo, em alguns casos, a denominada inversão do ônus da prova, transferindo a prova que, inicialmente seria do obreiro, para a empresa, com o claro intuito de proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista.⁷⁵

Compreendemos que além de comprometer sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental, deixando o trabalhador incapaz até de se defender, muitas vezes eles acham que são os culpados pela situação, surgindo a partir daí diversos distúrbios físicos e psíquicos, que podem levar o trabalhador a um quadro depressivo ou adquirir outras doenças ocupacionais.

⁷³SARAIVA, Renato. Curso de direito processual do trabalho. 5 ed. – São Paulo: Método, 2008.p.268

⁷⁴SARAIVA, Renato, idem, ibidem, p.374

⁷⁵SARAIVA, Renato, idem, ibidem, p.374

Tal fato é questionável, pois, se o trabalhador teve sua dignidade abalada durante a relação laboral, por ter sido humilhado, pela prática de assédio moral, este deve ser indenizado, é um direito constitucional, pois quando fosse demitido deveria estar em pleno gozo de sua saúde física e mental, para que pudesse procurar outro emprego, no entanto, observamos que após sofrer assédio moral fica com a saúde abalada com diversos distúrbios. E quando procura seus direitos no Poder Judiciário, ainda lhe é exigido uma série de provas, muitas vezes impossíveis de se obter, devido o poder diretivo que o patrão possui sobre o empregado, e muitas vezes não consegue nenhuma testemunha que possa lhe ajudar.

Entendemos ser cabível nesse sentido, a inversão do ônus probandi, tendo em vista a hipossuficiência do empregado, tal entendimento pode ser análogo à interpretação do Código de Defesa do Consumidor, que considera a inversão do ônus da prova, conforme o art. 6º, VII da Lei 8.078/1990, *in verbis*:

“Art. 6º. São direitos básicos do consumidor: VIII – a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências”.

Por conseguinte, entendemos ser factível que a Justiça do Trabalho pudesse apreciar a matéria de assédio moral, aplicando o artigo acima ou pelo menos partilhando a alegação das provas, ou seja, caberia também à empresa provar que não pratica assédio moral.

Nesse propósito, José Claudio M. Brito Filho (2002)⁷⁶ salienta que nas questões que envolvem relações de consumo, o objetivo da inversão é o mesmo que se busca no processo trabalhista: facilitar a defesa dos direitos daquele que sofre com a desigualdade em determinada relação, desigualdade essa que transcende a relação de direito material e se vai manifestar, também, no processo com relação à produção das provas.

O ilustre autor entende que a norma prescrita no Código de Proteção do Consumidor, pode inspirar regra semelhante na legislação processual do trabalho, uma vez que as dificuldades presentes nas relações de consumo, para a parte mais fraca estão também na relação de emprego. Tal desigualdade diz respeito também aos meios de prova de que dispõem os litigantes. Muito embora eles sejam, teoricamente, os mesmos, via de regra estão

⁷⁶BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.9

concentrados, em maior parte, nas mãos do empregador que, evidentemente, utiliza-os de acordo com os seus interesses.⁷⁷

Outro entendimento que também pode ter interpretação análoga nos casos de assédio moral seria o da inversão do ônus da prova, nos casos de discriminação. Brito Filho (2002)⁷⁸ propõe a inversão do ônus da prova nos casos em que a discriminação se dirigir contra apenas um indivíduo, impondo a propositura de uma ação individual, sendo necessária a coleta de provas, o que nem sempre é possível, conforme as determinações atuais a respeito da prova e dos meios de prova na instrução processual.

José Claudio M. Brito Filho (2002)⁷⁹ defende essa tese, por entender que o processo é o conjunto de regras que se materializam como série de atos, e tem como objetivo a composição do conflito, por meio de solução que atenda a um ideal de justiça. Para que isso ocorra, entretanto, é preciso que esse conjunto de atos leve em consideração as necessidades e, principalmente, as possibilidades dos litigantes. É que, em determinados conflitos de interesses, a desigualdade entre os conflitantes, como nas relações de trabalho ou nas relações de consumo, acaba influenciando também sua composição.

Nesse sentido o professor supracitado assegura que o processo que não considere esse fator importará via de regra, na consagração dessa desigualdade quando de seu desfecho, pois o desequilíbrio existente na relação geradora de conflito persistirá, atingindo e maculando aquele. Por isso, é necessário verificar de que forma é possível trabalhar a distribuição do ônus probatório entre os litigantes, de forma a produzir a superação da desigualdade existente na relação entre eles e que, acaba persistindo dentro do processo, impedindo que se preste tutela jurisdicional justa somente porque não se operou a completa comprovação dos fatos que dão suporte à questão jurídica em debate.⁸⁰

Ao analisarmos algumas decisões percebemos que muitos trabalhadores não são indenizados, por questões de interpretações divergentes. No entanto, encontra-se previsto no Projeto de Lei n.2369/2003 do Congresso Nacional, no art. 7º, que o juiz pode determinar a inversão do ônus da prova, caso seja verossímil a alegação de assédio moral. Quando a lei estiver em pleno vigor, já será um grande avanço.

⁷⁷BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.90

⁷⁸BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.85

⁷⁹BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.85

⁸⁰BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem

Refletindo sobre a questão do reconhecimento do assédio moral no trabalho e da inversão do ônus da prova, vale destacar o que leciona Carmen Rocha (1999)⁸¹, que ao analisar a relevância hermenêutica da normativa comunitária européia, concluiu que um sistema jurídico não é mais considerado uma conquista definitiva, um resultado final e exaustivo, mudando quotidianamente com a interpretação dos operadores jurídicos, que apontam seus rumos atuais, cabendo aos estudiosos desenvolver uma atitude crítica diante dos indicadores jurisprudenciais e dos novos textos de lei⁸².

Em nossa concepção as decisões judiciais referentes à questão do assédio moral estão sendo paulatinamente reconhecidas devido à jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho que são pioneiros no reconhecimento e na interpretação desse novo direito, para fazer frente ao processo de globalização, e de acordo com Carmen Rocha, esse processo aumentou o desemprego e a competitividade no mercado de trabalho, com um extenso exército de excluídos⁸³, favorecendo dessa forma a prática sutil e invisível do assédio moral no trabalho, existente em grande parte dos países do mundo, necessitando assim de uma justiça mais célere que acompanhe essas mudanças quotidianamente.

É relevante trazer ao debate a concepção de Clifford Geertz (1998)⁸⁴ que ao analisar a questão jurídica entre o ser e o dever ser, faz uma relação entre a apuração dos fatos e o uso deles nos processos, bem como sua relação entre as práticas sociais e as representações sociais do que é correto. A esse respeito é válido apurar o cenário em que ocorre o assédio moral, nós sabemos que, geralmente, as ameaças ocorrem em ambientes fechados, elas são sutis, justamente para dificultar a produção de provas. Nesse aspecto é também relevante questionar se esse fator, de invisibilidade da ocorrência do assédio moral, é levado em conta na apuração dos fatos, se o depoimento da vítima tem sustentabilidade suficiente diante do juízo, como prova da verdade real.

Conseqüentemente, entendemos ser necessária a inversão do ônus da prova, tendo em vista o poder diretivo do empregador, justamente para que essa representação processual fique próxima da representação social, daquilo que realmente ocorre no meio ambiente laboral, para que essa mentalidade seja transformada, é importante que o juiz compreenda com clareza as conseqüências do assédio moral e as reconheça com sensibilidade jurídica e julgue as causas com largueza de espírito.

⁸¹ ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. A construção da sociedade sem fronteiras. Rio de Janeiro: Ática, 1999

⁸² ROCHA, Carmem Lúcia Antunes, idem, ibidem.

⁸³ ROCHA, Carmem Lúcia Antunes, idem, ibidem.

⁸⁴ GEERTZ, Clifford. O saber local: fatos e leis em uma perspectiva comparativa. In O Saber Local. Petrópolis: Vozes, 1998: pp. 249

Defendemos que o princípio da primazia da realidade deveria sempre ser observado, servindo de base para o magistrado no julgamento dos processos, in casu, os de assédio moral, principalmente, com relação à verdade real dos fatos, não se prendendo somente aos aspectos formais, tendo em vista que o assédio moral é de natureza comprobatória complexa. Levando em consideração que a comprovação do assédio moral pode ser dificultada por várias razões, principalmente, quando quem lhe deu causa tem forte influência no ambiente de trabalho, escamoteando informações, realizando os constrangimentos longe de testemunhas, ameaçando pessoas que de alguma forma conhecem o fato, entre outras situações.

Com relação à questão da prova do assédio moral Zeno Simm⁸⁵ entende que apesar das disposições legais prescreverem que o encargo probatório compete ao autor com relação aos fatos constitutivos do seu direito e ao réu quanto aos fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito do autor, a matéria do assédio moral no tocante à prova, não pode ser pautada por essas mesmas regras e princípios, devido as características peculiares do fenômeno, bem como a possibilidade do assédio moral ser praticado sob as mais variadas formas, e geralmente são camufladas sob uma aparência de normalidade.

O referido autor defende que a questão do *ônus probandi*, seja flexibilizada, cabendo ao empregado demonstrar os fatos de forma apenas indiciária, e fornecer ao juiz um início razoável de prova que seja suficiente para induzir à conclusão de que o assédio possa ter ocorrido. Diante dessa presunção indiciária, cabe ao empregador o encargo de provar que agiu de forma lícita e que seus atos têm uma justificativa razoável, adequada e proporcional e não a finalidade de lesar os direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador.⁸⁶

Com o fito de embasarmos a teoria até aqui apresentada, é válido destacarmos a ementa do acórdão abaixo que está fundamentada nos seguintes princípios: da proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, que são norteadores do direito do trabalho, pois a ciência jurídica deve sempre analisar os fatos concretos, e não basear-se somente na teoria posta.

ASSÉDIO MORAL-“A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador está violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade

⁸⁵SIMM, Zeno. Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.p.303

⁸⁶SIMM, Zeno, idem, ibidem, p.303

do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico” (TST, 1ª T, Ac. 3.879, RR 7.642/86, 9.11.1987, Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello). Juíza Sônia das Dores Dionísio, do TRT da 17ª Região-Espírito Santo. O Acórdão de nº 7660/2002, foi publicado em 9.09.2002.

De acordo com Luciano A. Toledo Coelho (2009)⁸⁷ as peculiaridades do processo do trabalho, a distribuição do ônus probatório às partes é marcada por alguns parâmetros. Ambos, presunções e indícios, constituem elementos de interpretação da prova podendo ser usados para afirmar a convicção. As presunções judiciais se ligam, nesse trabalho, às máximas da experiência, e, no direito do trabalho, não se pode deixar de observar o valor dos princípios próprios deste ramo, que iluminam a interpretação de suas normas materiais e processuais. Soma-se a isso, no processo cognitivo, a já mencionada consideração sobre a aptidão à produção probatória, e as regras de pré-constituição da prova, com as presunções e as máximas da experiência⁸⁸.

O mencionado autor alega que os mecanismos acima expostos podem ser usados como critério para valoração da prova em casos de assédio moral, podendo inclusive conduzir à inversão do ônus originário, se presentes indícios suficientes, da verossimilhança da tese autora⁸⁹. Se o fato apresentado como tese é, de acordo com a observação do que ordinariamente acontece, verossímil e plausível, e a antítese é de todo inverossímil, deverá ocorrer a inversão do ônus da prova⁹⁰, a qual ficará a cargo da parte que abusar da defesa, por inverossimilhança.⁹¹

Argumenta que a rígida divisão do ônus da prova, prevista nos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, deveria ser flexibilizada para que o assédio moral fosse presumido, em vez de caber ao empregado demonstrar a ocorrência da situação danosa e a si desfavorável de indícios, admitindo-se a inversão por verossimilhança, ou seja, inicialmente caberia ao trabalhador demonstrar que sofreu assédio moral e danos à sua psique; assim seria razoável admitir de alguma forma a presença do assédio por indício hábil, logo, seria admissível a formação de um juízo de verossimilhança pela existência da condição danosa apontada, sendo cabível

⁸⁷COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre assédio moral e a prova no processo do trabalho – presunções e inversão do ônus in SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional: em enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.p.78

⁸⁸“Art. 335. em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum, subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras de experiência técnica, ressalvado, quando a esta, o exame pericial”.

⁸⁹Isto é fundamental para evitar determinação para prova negativa.

⁹⁰Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica”.

⁹¹COELHO, Luciano Augusto de Toledo, idem, ibidem, p.78

nesse ponto, a inversão do ônus da prova. Por isso, propõe que no direito do trabalho, que defende a idéia de proteção e compensação jurídica da hipossuficiência econômica do trabalhador, possa ser admitida uma postura mais ativa do magistrado na direção do processo, especialmente, no que diz respeito à produção probatória.⁹²

A respeito Luciano A. Toledo Coelho (2009)⁹³ entende que a postura do juiz como diretor do processo lhe investe diretamente no poder-dever de distribuir os ônus probatórios e até mesmo de determinar as provas que entenda necessárias ao deslinde da questão que se lhe põe à cognição. Para melhor justificar sua tese, cita Sérgio Alves Gomes (1995)⁹⁴, que assim considera:

A ampliação dos poderes instrutórios do juiz visa a aumentar as possibilidades de encontro da verdade real, de modo a não se ver o juiz obrigado a julgar com base apenas no que provam as partes, podendo ele, também, de ofício, ordenar a produção das que entender necessárias. Embora não raras vezes o juiz tenha de se contentar com a *verossimilhança*, tal somente deve ocorrer após esgotar as possibilidades de vir aos autos os elementos probatórios de que pode lançar mão, de ofício. Dentre os escopos do processo está o da solução justa do litígio e para tanto a verdade se faz necessária. (CPC, arts. 17, II, 332, 339, 415).

Ao analisar o crescimento das ações de assédio moral, Luciano A. Toledo Coelho (2009)⁹⁵ conclui que de nada adianta uma doutrina avançada e um aumento de demanda se o judiciário não estiver preparado e estruturado para analisá-las. Argumenta ainda que se deva ter extremo cuidado para não banalizar o instituto com demandas temerárias e desfundamentadas, eis que tal acaba por vir em desprestígio do judiciário e em desestímulo ao bom empregador que mantém um bom ambiente de trabalho.

Todavia, apesar da dificuldade da prova de ocorrência de assédio moral, cabe ao magistrado, atentar para todos os elementos de prova disponíveis bem como determinar à parte mais apta a produção da prova em tela, utilizando-se de indícios, presunções e da técnica de inversão do ônus, visando a ampliar as possibilidades probatórias e de tutela judicial da questão do assédio moral.

Por fim, Luciano A. Toledo Coelho (2009)⁹⁶ entende que a atuação judicial tem a potencialidade de fazer cessar as práticas de assédio moral, em especial naqueles casos em

⁹²COELHO, Luciano A. Toledo, idem, ibidem.

⁹³COELHO, Luciano A. Toledo, idem, ibidem.

⁹⁴GOMES, Sérgio Alves. Os poderes do juiz na direção e instrução do processo civil. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 258.

⁹⁵COELHO, Luciano A. Toledo, idem, ibidem.

⁹⁶COELHO, Luciano A. Toledo, idem, ibidem.

que é organizacional, ou quando mesmo sendo interpessoal afeta a coletividade de trabalhadores, efetiva ou potencialmente, ou assume relevância social.⁹⁷

1.5 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO ILÍCITO TRABALHISTA

Ressaltamos que se encontra em tramitação no Congresso Nacional o P.L. 2369/2003, que pretende introduzir no ordenamento jurídico o assédio moral no trabalho, como ilícito trabalhista, que o define como sendo “a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, da autoestima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”⁹⁸.

Ao analisarmos a justificativa do projeto de lei intuimos que o assédio moral nas relações laborais já é praticado desde a formação do povo brasileiro, oriundo da nossa herança colonial e escravocrata que, ainda é latente nestas relações, e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato laboral e no desrespeito ao trabalhador.

Percebemos que tal herança ainda é vista hoje de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, por exemplo), a exploração da mão-de-obra a beira da barbárie nos reporta à época dos escravos.

O projeto de lei de combate ao assédio moral visa promover uma maior e melhor consciência nos trabalhadores a respeito dos seus direitos; além de discutir um novo padrão de relações de trabalho, pretende amenizar os conflitos existentes no mundo do trabalho em nosso país, conferindo maior dignidade a essas relações, tendo como premissa que o direito ao trabalho é direito fundamental, reconhecido universalmente. Por isso, o assédio moral deve ser proibido e combatido.

O estresse é decorrência do assédio moral,⁹⁹ gerando assim dores físicas e psíquicas, bem como a incapacidade laborativa a qual na maioria das vezes levam a vítima à exclusão do mercado de trabalho com o desemprego. Tais fatores representam riscos para o trabalhador, além das conseqüências relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada, que respeite o indivíduo dentro da instituição ou empresa.

⁹⁷COELHO, Luciano A. Toledo, idem, ibidem.

⁹⁸Congresso Nacional. Disponível em:<<http://www.camara.gov.br/> Acesso em 15 de setembro de 2007.

⁹⁹Conjunto de reações do organismo a agressões de origens diversas, capazes de perturbar-lhe o equilíbrio interno.

Entendemos que é necessário combater o assédio moral porque tem conseqüências devastadoras para a saúde do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho, síndrome do pânico, insônia, tremores, depressão, irritação constante, cansaço exacerbado, diminuição da libido, sudorese, entre outros sintomas. Além do que tal desrespeito é uma afronta aos direitos fundamentais do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Um indivíduo que sofre assédio moral poderá ter sua carreira profissional seriamente afetada, pois, passará a se sentir desestimulado a dedicar-se ao trabalho, tendo sua dignidade abalada e diminuída.

Ressaltamos que o projeto de lei não criminaliza o assédio moral, sendo sua prática considerada um ilícito trabalhista, tal diferença se faz por que como crime, o assédio moral teria conseqüências penais, e como ilícito trabalhista, o assédio moral no trabalho poderá gerar o direito à indenização por dano moral, pois, segundo o referido projeto de lei, a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, o qual deve ser saudável, sendo o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Portanto, este, deverá adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral.

Após análise da justificativa do projeto, verificamos que o Deputado Federal Mauro Passos ao elaborar o projeto de lei (P.L. 2369/2003), tomou por base filosófica o ordenamento jurídico francês, que via de regra, sempre defendeu os princípios de liberdade, igualdade e dignidade, porém, efetuou as devidas alterações para adequá-lo ao ordenamento jurídico brasileiro.

O Direito do Trabalho, sendo inovador e pioneiro, terá um significativo avanço com a nova lei, esperamos também conquistarmos inúmeras melhorias nas relações de trabalho, contribuindo para que os atores sociais se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho, combatendo desta forma o assédio moral no trabalho que tem como efeito a degradação das relações de trabalho.

Ao tratarmos da questão da proibição e da sanção do assédio moral, seria desejável que os indivíduos se por acaso viessem a praticar o referido ilícito trabalhista (assédio moral) e fossem devidamente sancionados, se conscientizassem sobre os inúmeros prejuízos causados pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral.

1.6 A AÇÃO REGRESSIVA DO ESTADO CONTRA EMPRESAS

No entendimento de Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2007)¹⁰⁰ após o reconhecimento da incapacidade para o trabalho, e estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo, são devidas as prestações acidentárias aos trabalhadores, cabendo à perícia médica do INSS, quando constatar indícios de culpa ou dolo por parte do empregador, em relação aos benefícios por incapacidade concedidos, deverá oficiar à Procuradoria Federal Especializada - INSS, subsidiando-a com evidências e demais meios de prova colhidos, notadamente quanto aos programas de gerenciamento de riscos ocupacionais, para as providências cabíveis, inclusive para ajuizamento de ação regressiva contra os responsáveis, conforme previsto nos arts. 120 e 121 da Lei 8.213/1991, de modo a possibilitar o ressarcimento à Previdência Social do pagamento de benefícios por morte ou por incapacidade permanente ou temporária.

O referido autor enfatiza ainda que quando a perícia médica do INSS, no exercício das atribuições que lhe confere a lei, constatar desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalhador, fraude ou simulação na emissão de documentos de interesse da Previdência Social por parte do empregador, deverá produzir relatório circunstanciado da ocorrência e encaminhá-lo, junto das evidências e demais meios de prova colhidos, à Procuradoria Federal Especializada - INSS para conhecimento e providências pertinentes, inclusive, quando cabíveis, representações ao Ministério para Público e/ou a outros órgãos da Administração Pública encarregados da fiscalização ou controle da atividade.¹⁰¹

Nesse mesmo propósito Renato Saraiva¹⁰² enuncia que o art. 120 da Lei 8.213/1991 determina que, em caso de acidente de trabalho causado por negligência do responsável pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva dos segurados (empregador), ajuizará a Previdência Social ação regressiva em face de tal empregador perante a Justiça Federal (art. 109 da CF/1988). Nesta hipótese, o empregador não se exime de sua responsabilidade pelo fato de a Previdência Social ter honrado prestações decorrentes da incapacidade gerada pelo acidente de trabalho.

No nosso entendimento, nada obsta quanto à aplicação dos artigos 120 e 121 da Lei 8.213/1991, que trata da ação regressiva, quanto à prática de assédio moral, que fere a dignidade do trabalhador e causa males para sua saúde. No entanto, das diversas empresas que praticam assédio moral, não possuímos notícia de nenhuma que tenha contra si, uma ação

¹⁰⁰GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Acidentes do trabalho - doenças ocupacionais e nexo técnico epidemiológico*. São Paulo: Método, 2007.p. 98

¹⁰¹GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *idem*, *ibidem*.

¹⁰²SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 5 ed. – São Paulo: Método, 2008.p.105

regressiva da Previdência Social, para que reembolse os cofres públicos dos numerários gastos indevidamente com as aposentadorias de vítimas de assédio moral que perderam sua capacidade laboral precocemente.

Com relação à responsabilidade do Estado, no tocante aos seus agentes que possam causar dano a outrem, é pacífico que o Estado possa ser responsabilizado por atos cometidos por terceiro a quem delegou responsabilidades, nesse sentido colaciono o entendimento de Carlos Alberto Bittar:

Dentre as pessoas jurídicas de direito público, podem figurar como responsáveis os entes da administração direta, ou da indireta, como autarquias, empresa públicas e de economia mista e os serviços institucionalizados de cooperação com o Poder Público, como os da área da assistência social e da educação. Ajuntam-se a esse quadro de responsáveis as fundações públicas, que também arcam, por si, com os efeitos de fatos danosos, e as entidades concessionárias de serviços públicos, ou mesmo permissionárias, ou seja, aquelas que prestam serviços de interesse público, diante de contratos ou de atos administrativos, com relação aos eventos a elas referentes, e sem prejuízo de responsabilização indireta do Estado.¹⁰³

Conforme Paulo Eduardo Oliveira¹⁰⁴ o Estado deverá indenizar o lesado pelo dano sofrido, em virtude da responsabilidade objetiva a que está sujeito, independentemente de dolo ou culpa, sendo possível, porém, ação de regresso contra o agente causador, desde que provada à respectiva culpa.

Nesse mesmo sentido, é pertinente ressaltar o entendimento de Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo¹⁰⁵ que a ação regressiva da Administração Pública contra o agente público, prescrita no § 6º do art. 37 da Constituição, que autoriza a ação regressiva da Administração Pública (ou da delegatária de serviços públicos) contra o agente cuja atuação acarretou o dano, contanto que seja comprovado dolo ou culpa na atuação do agente. Mas precisamente, o texto constitucional fala em “direito de regresso”, sem explicitar que tal direito deva obrigatoriamente ser exercido em uma ação própria (ação regressiva), posterior à ação movida contra a Administração (ou delegatária) pela pessoa que sofreu o dano (ação de indenização).

Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo¹⁰⁶ elencam dois aspectos a ser destacados:

A entidade pública (ou delegatária de serviços públicos), para voltar-se contra o agente, deverá comprovar já ter sido condenada a indenizar, pois seu direito de regresso nasce com o trânsito em julgado da decisão judicial condenatória, prolatada na ação de indenização¹⁰⁷;

¹⁰³BITTAR, Carlos Alberto, op. cit., p. 147.

¹⁰⁴OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p.65

¹⁰⁵ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Administrativo descomplicado. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 733.

¹⁰⁶ALEXANDRINO; PAULO, idem, ibidem.

¹⁰⁷A Lei 4.619, de 28.04.1965, explicita que o direito de ajuizar a ação regressiva nasce com o trânsito em julgado da decisão que condenar a pessoa jurídica administrativa a indenizar. Nos termos dessa lei, o

Não se deve confundir a responsabilidade da Administração (ou da delegatária de serviços públicos) perante o particular com a responsabilidade do agente para com a Administração (ou delegatária); aquela é do tipo objetiva, na modalidade risco administrativo, que, conforme vimos, independe de culpa ou dolo do réu na ação de indenização; esta, do agente perante a Administração (ou delegatária), só ocorre no caso de dolo ou culpa daquele (responsabilidade subjetiva do agente).

Nesse ponto, concordamos com o entendimento do autor que a Administração Pública que causou o dano, no caso de ficar configurada a prática de assédio moral, por exemplo, esta tem o dever de indenizar o agredido, e em seguida, com base na decisão judicial, a Administração Pública poderá ingressar com ação de ressarcimento contra o agente causador do dano, regressivamente. Nesse aspecto, poderíamos vislumbrar se caberia ação de ressarcimento da Previdência Social contra as empresas que praticam assédio moral, e fazem com que a Previdência Social arque com os custos de aposentadorias precoces.

Analisando a situação acima, podemos destacar o entendimento de Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo¹⁰⁸ para a Administração Pública valer-se da ação regressiva é necessário:

Que já tenha sido condenada a indenizar a vítima pelo dano; e

Que tenha havido culpa ou dolo por parte do agente cuja atuação ocasionou o dano.

Com base nas duas condições acima, entendemos ser plausível a possibilidade de ressarcimento da Previdência Social contra as empresas que praticam o ato ilícito denominado de assédio moral, bastando para isso, que se proveesse a relação de causa e efeito da aposentadoria precoce e a prática de assédio moral, via emissão da CAT. Assim como a relação de culpa ou dolo do empregador na referida prática, que pode ser interpretada como culpa na escolha do mau funcionário, ou culpa “*in vigilando*”, para que este seja enquadrado nas situações acima expostas.

Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo¹⁰⁹ acrescentam ainda, que as ações de ressarcimento ao erário movidas pelo Estado contra agentes, servidores ou não, que tenham praticado ilícitos dos quais decorram prejuízos aos cofres públicos são imprescritíveis; frise-se que imprescritível é a ação de ressarcimento, não o ilícito em si (CF, art. 37, § 5º).

ajuizamento da ação regressiva é obrigatório, e deve dar-se no prazo de sessenta dias a partir da data em que transitar em julgado a condenação imposta à Administração Pública. Essas disposições da Lei 4.619/1965, segundo o entendimento de nossa doutrina, a nosso ver majoritário, foram recepcionadas pela Constituição de 1988, estando, portanto, em pleno vigor.

¹⁰⁸ ALEXANDRE; PAULO, *ibid*

¹⁰⁹ ALEXANDRE; PAULO, *idem, ibidem*

1.7 NORMATIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Maria Ester de Freitas¹¹⁰ ressalta que o primeiro processo trabalhista a abordar o assédio moral ocorreu no estado do Espírito Santo, que enquadrou como assédio moral as humilhações sofridas por um publicitário:

A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, *resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral*, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio).

No Brasil, a primeira Lei Municipal sobre assédio moral foi o Projeto de Lei nº 425/99 de autoria de Arsellino Tatto, na Câmara Municipal de São Paulo, que se transformou em Lei Municipal nº 13288 de 10/01/2002.¹¹¹, contudo, vale ressaltar que estas leis são restritas aos servidores públicos municipais.

Entretanto, percebemos que atualmente, existem diversos projetos de leis tramitando e já aprovados, tanto na seara municipal, estadual e federal brasileiras, como exemplo: na Câmara Municipal de São Paulo, Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002; na Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002; no Congresso Nacional o Projeto de Lei Federal 4591/2001, destacando-se também as leis de municípios como Americana/SP, Campinas/SP, Cascavel/PR, Natal/RN, Porto Alegre/RS, entre outros¹¹².

Ressaltamos ainda a tramitação no Congresso Nacional do Projeto de Lei nº 2369/2003, que pretende introduzir no ordenamento jurídico pátrio o assédio moral no trabalho como ilícito trabalhista, sendo o mesmo definido como: “A desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, da autoestima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”.¹¹³

O tema do assédio moral no trabalho também vem sendo debatido na Câmara Municipal de Belém do Pará, como um novo tipo de conflito entre patrão e empregado. Assim, encontra-se em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça daquela casa o Projeto de Lei nº 1580/2005, de autoria do Vereador Paulo Fonteles.

¹¹⁰FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

¹¹¹ www.assediomoral.org. Acesso em 05 março 2007

¹¹²Idem

¹¹³ www.camara.gov.br/pl2369/2003 Acesso em 05 março 2007.

Verificamos que apesar de não possuir uma lei específica e o debate ser recente, o número dos processos com a matéria assédio moral cresce em todo território nacional, diversos juízes fundamentam suas decisões na Constituição da República e nas doutrinas dos juslaboralistas, como a seguir no Processo nº 00198-2004-003-06-00-0 RO, do Juiz Valdir José Silva de Carvalho da 6ª Região, que julgou o reclamado, mais de uma vez, como relata abaixo (em negrito):

(...) DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

No intuito de afastar a condenação alusiva à indenização por danos morais, a recorrente alega ser tal verba incabível, em virtude de haver ficado caracterizada justa causa para a demissão do obreiro. Essa tese, entretanto, encontra-se totalmente divorciada da realidade dos autos, por ser incontroversa a dispensa do reclamante sem justa causa (vide fl. 45, Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho).

Quanto aos requisitos necessários à configuração do dano moral, encontram-se eles nitidamente delineados nos fólios.

Destarte, desincumbiu-se o autor a contento, do encargo probatório que lhe competia, revelando a prova testemunhal a forma inadequada pelas quais os vendedores eram exortados, quando não atingiam as metas de vendas definidas pela empregadora. A primeira testemunha, confirmando as informações constantes da peça vestibular, diz que havia um tratamento grosseiro por parte dos supervisores, eis que, na presença de outros vendedores, o colega era chamado de incompetente, além de outros termos de baixíssimo calão, cujo emprego não se admite sequer em conversas mais descomprometidas com a formalidade.

A questão, aliás, já é por demais conhecida deste Juiz Relator, que teve oportunidade, quando da apreciação do RO-00340-2004-005-06-00-1, de constatar que o mesmo fato foi relatado pela testemunha Carlos Germano Paes, deixando evidente tratar-se de conduta costumeira, que abalava fortemente o estado de ânimo dos empregados, até porque eles não encontravam, na gerência, eco para eventuais reclamações diante dos excessos sofridos ou presenciados.

Desse modo, como bem ressaltou a sentença revisada: “o tratamento dispensado pela reclamada aos vendedores, através dos supervisores, restou suficientemente demonstrado. Há uma grande diferença entre informalidade e agressões, entre descontração e abuso. Se o supervisor da reclamada estava acostumado a utilizar palavras no trato com outras pessoas e achava isso normal, deveria ter sido advertido pela empresa de que existe um padrão de comportamento geral, do qual não pode fugir sob pena de incorrer em abusos. Se um outro empregado também achava normal, os demais não são obrigados a seguir tal desvio.”

Releva observar que é de ordem pública o dever de reparar dano causado a outrem (art. 159, CCB de 1916, e art. 186, CCB de 2002), devendo o pleito do autor ser apreciado à luz da teoria da responsabilidade civil.

A obrigação de indenizar o dano pode decorrer de inadimplemento de obrigação negocial, que é a responsabilidade contratual, ou de lesão a direito subjetivo, sem que entre ofensor e a vítima preexista qualquer relação jurídica, que é a chamada responsabilidade extracontratual.

No caso em julgamento, o dano sofrido pelo reclamante em razão da acusação de seu superior hierárquico não decorreu de inadimplemento de obrigação contratual, restando, desse modo, apenas verificar se houve responsabilidade extracontratual do empregador pelo dano.

Há duas espécies de responsabilidade extracontratual, a objetiva, na qual se extrai o elemento culpa na justificação do dever de indenizar, e a subjetiva, que se funda na culpa que, em seu sentido amplo, compreende o dolo, que é a violação intencional do dever jurídico e, em sentido estrito, é caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência.

In casu, o dano sofrido pelo autor foi decorrente de humilhações por não atingir as metas de vendas da empresa, sendo submetido a lições de fracasso e falta de capacidade, fatos demonstrados à exaustão pela prova testemunhal.

O caso em julgamento configura, estreme de dúvidas, assédio moral, que decorre de tortura psicológica, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológica, praticada contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitada pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra a chefia, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, com o fito, via de regra, de tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o empregado a tomar a iniciativa, por qualquer forma, do desfazimento do contrato de trabalho.

O terror psicológico na relação de emprego caracteriza-se pela prática continuada de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores. Tem por finalidade humilhá-lo perante os colegas de trabalho e manifesta-se sobre três ângulos: a) comunicação ou ausência de comunicação com a vítima; b) ataque injusto e descabido à reputação do empregado; e) atos atentatórios à dignidade profissional da pessoa.

Sobre o tema – assédio moral nas relações de trabalho - o Juiz José Carlos Rizk, no julgamento do Processo nº TRT 17ª Região – RO 1142.2001.006.17.00.9, do qual foi condutor do acórdão, publicado na Revista LTr - Ano 67 - Julho 2003, p. 862, preleciona que: “É a 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 nas relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho onde 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. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associados a estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto de tolerância e de silêncio, enquanto a vítima gradativamente se desestabilizando e se fragilizando. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações e afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições do trabalho”.

Por sua vez, a jurista Márcia Novaes Guedes, in “Terror Psicológico no Trabalho”, destaca: “Mobbing ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo muito mais grave. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas voltadas para proteção do patrimônio da empresa, o assédio moral, na realidade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho. Para vitimóloga Marie-France-Hirigoyen, entende-se por assédio moral no local do trabalho “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

E adianta: “O assédio moral na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação. O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora, e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escala destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início a fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Na empresa a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos seus dirigentes, seja por falta de habilidade de seus administradores para lidar com o

que se denomina de “recursos humanos”, seja pelo conforto da indiferença, seja por que a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais”. Situa, ainda, a juslaboralista, em obra citada, que o assédio moral pode se dar em três esferas, a saber: 1) vertical: “quando a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico. Neste caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada”; 2) horizontal: “a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica”; e 3) ascendente: “a violência moral que vem de baixo é uma espécie bem mais rara, mas que também ocorre no mundo do trabalho”. Ora, expressões potencialmente ofensivas ditas por superior hierárquico, em situação que ofende a autoestima pessoal e profissional do empregado e, ademais, ditas em tom de irritação, não deixam transparecer, de forma alguma, o ambiente informal e descontraído que é sugerido pela testemunha da ré. Essa maneira de agir não pode persistir, sendo imperativa a aplicação de uma penalidade pecuniária pedagógica, de forma a prevenir futuras situações de mesmo jaez, e a trazer relativa compensação à vítima, pelo prejuízo verificado.

Os pretórios nacionais, trabalhistas ou não, assim vêm decidindo: 704236 – DANOS MORAIS – Hipótese em que a recorrente não nega ter dirigido palavras ofensivas ao autor. Testemunha que presenciou os fatos, que se deram no local de trabalho do autor, na presença de várias pessoas em horários de almoço de restaurante, do qual era empregado, colocando-o em situação vexatória. Indenização devida. Inteligência do artigo 5º, X da Constituição Federal e artigo 159 do Código Civil de 1916. Caracterização da prática de ato ilícito. Recurso parcialmente provido. (TJSP – AC 282.767-4/2 – Santos – 1ª CDPriv. – Rel. Des. Guimarães e Souza – J. 11.11.2003). 40002508 – DANOS MORAIS – INDENIZAÇÃO – O empregador, na condução e orientação dos serviços de seus subordinados, não está autorizado a emitir contra estes, palavras grosseiras, de baixo calão, suficientes para que os mesmos sintam-se humilhados. Em assim ocorrendo, verifica-se a extrapolação do poder diretivo, provocando resultados danosos no funcionário, capazes de interferir na sua vida familiar e seu meio social. Cabível a reparação do ato com base no art. 953, do Código Civil c/c art. 5º, inciso V e X, da constituição federal. (TRT 6ª R. – Proc. 00716-2002-007-06-00-9 – 1ª T. – Relª Juíza Maria Clara Saboya A. Bernardino – DOEPE 31.10.2003). IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO TRIBUNAL: 2ª Região ACÓRDÃO NUM: 20030219110 DECISÃO: 13 05 2003 TIPO: RO01 NUM: 44176 ANO: 2002 NÚMERO ÚNICO PROC: RO01 - 44176-2002-902-02-00 RECURSO ORDINÁRIO TURMA: 10ª ÓRGÃO JULGADOR - DÉCIMA TURMA FONTE DOE SP, PJ, TRT 2ª Data: 27/05/2003 PG: RELATORA LILIAN GONÇALVES REVISOR(A) RICARDO CESAR ALONSO HESPANHOL EMENTA DANO MORAL. Geral.

Não cabe perquirir a conotação utilizada, tampouco a intenção do emissor da palavra, mas sim a efetiva lesão à integridade da pessoa humana, em sua intimidade, em sua imagem. Não pode o superior hierárquico, a pretexto de brincadeira, expor o empregado a situação vexatória, indigna e atentatória à moral. A violação a direitos personalíssimos tutelados pela ordem jurídica deve ser objeto de reparação (artigo 5º, V e X da Constituição Federal).

Conclui-se, portanto, que houve lesão a um bem imaterial do obreiro. Sua honra como trabalhador restou maculada, dando ensejo à indenização por danos morais postulada.

Quanto ao montante indenizatório atribuído pelo Juízo de primeiro grau (R\$ 10.000,00), nele não enxergo excesso a ser extirpado, mormente levando-se em consideração que a conduta irregular da empresa, representada por aqueles que nela exercem poder hierárquico – supervisores, vem sendo praticada, reiteradamente, devendo ser coibida, além de conferir-se à vítima uma eficaz sensação de reparação do dano sofrido.

Não é à toa que, segundo Enoque Ribeiro dos Santos: “O montante das indenizações deve ter um caráter ‘inibidor’, de forma a contribuir para que tenhamos no futuro um sistema de vida pautado pelo pleno respeito aos direitos da personalidade humana.” E mais: “Já se foi a época da escravidão, da brutalidade, do desrespeito à dignidade alheia, da prevalência da lei do mais forte sobre o mais fraco ou hipossuficiente, e o

que deve imperar nas relações entre nós, cidadãos, que já estamos prestes a adentrar o terceiro milênio, é o respeito mútuo, a compreensão, o enaltecimento dos valores morais mais elevados, pois no fundo estamos todos íntima e inexoravelmente ligados pelas forças invisíveis que regem a Natureza.” (“O Dano Moral na Dispensa do Empregado”, Editora LTr, pág. 182).
Nada, portanto, a reformar.

Por fim, destacamos que com o objetivo de regular a questão da indenização por assédio moral no trabalho a legislação nacional, através da Emenda Constitucional nº. 45 de 8 de dezembro de 2004, que alterou a carta Magna em seu artigo 114, VI, estabelece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria e deferir ou não as indenizações correspondentes ao vitimado por assédio moral. Além de outras previsões legais a respeito do tema em tela, destacam-se: o art. 5º, incisos X e XIII e art. 7º, XXVIII da Constituição da República/88; o art. 483 alíneas a,b,c, e, da CLT, que podemos aplicar nos casos de assédio moral.

1.8 ABORDAGEM DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Outra questão a ser levantada é sobre o assédio moral organizacional ou institucional, de acordo com Sônia Mascaro¹¹⁴ o assédio moral no trabalho tem ocorrido de forma coletiva em diversas empresas brasileiras, sob o fundamento de motivação, a fim de que se aumente a produtividade e as vendas, de tal maneira que aqueles empregados que não atingem as metas determinadas passem a sofrer diversas humilhações, sendo submetidos a "castigos e prendas", que envolvem práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras. Tais condutas são interpretadas também como sendo práticas de assédio moral regimental, entre outras.

Muito interessante a comparação da autora acima citada, tendo em vista que essas práticas fazem parte da forma de gestão das empresas, citando, por exemplo, o caso da Ambev que já foi processada em vários Estados brasileiros, por essas mesmas práticas, ou seja, tal ato é institucionalizado, faz parte do “regimento interno” da empresa, para aumentar as vendas, através de uma conduta abusiva, que atenta contra a natureza psicológica e psíquica de seus trabalhadores.

¹¹⁴NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 19 fev. 2010.

Com relação à naturalização do assédio moral Maria Ester de Freitas¹¹⁵ assegura que tal prática ocorre porque encontra um terreno fértil na organização, com tendência de se cristalizar, devido seus autores não encontrarem resistências ou reprovações, nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, nem na cultura da organização, ou seja, não existe aos seus olhos uma instância interdutora e punitiva para essas ocorrências perversas. Assim, rituais degradantes e ofensivos passam ser comuns, como justificativa para punir os profissionais que não atingem as suas metas ou aqueles que têm a sua admissão ou permanência protegida legalmente (portadores de necessidades especiais, gestantes, acidentados em reinserção, estrangeiros etc.).

No tocante as características do assédio moral, a autora acrescenta que a criatividade mórbida e repetitiva sugere que essas organizações são sádicas, estimulando rituais que podem assumir diferentes formas: o funcionário “pagar” com exercícios de flexões de braço enquanto é xingado pelos colegas; ser obrigado a vestir-se a e maquiar-se como uma mulher; usar camisetas com dizeres ofensivos; fazer coreografias vexatórias com gestos obscenos; aceitar ser chicoteado ou ganhar um chicote de presente do chefe; ser açoitado enquanto escuta mensagens ofensivas e cruéis, etc. Em algumas organizações, esses rituais são considerados eventos “normais” da tradição gerencial, que é defendida inocentemente por seus praticantes e seus superiores, como se fossem mero jogo consentido entre adultos vacinados e não como uma prática de assédio moral institucionalizada.¹¹⁶

Desta forma o assédio moral coletivo, ou organizacional, ou institucional, causa prejuízo ao meio ambiente do trabalho, e, conseqüentemente, à saúde dos trabalhadores, colacionamos parte da decisão do Processo nº 00881-2005-001-20-00-9 RO da Relatora Exma. Desembargadora Suzane Faillace Lacerda Castelo Branco¹¹⁷.

A Ambev ainda alega em seu recurso que as reuniões com os vendedores, nas quais teria ocorrido o pretenso dano moral, são eminentemente motivacionais ao aumento das vendas, não sendo política da empresa submeter seus empregados a situações vexatórias ou humilhantes, a exemplo de ostentar bonés com dizeres inadequados ou segurar objetos em formatos inapropriados. Acrescenta que exercícios físicos jamais foram impostos aos trabalhadores por qualquer dos seus gerentes... Uma testemunha relata que trabalhou para o reclamado e integrava a mesma equipe do reclamante; que ambos participavam de reuniões que no final de cada dia, durante a reunião, o vendedor que não atingia a meta sofria variadas ofensas físicas e verbais; que o (preposto)Sr. Ed. deferia palavrões na frente de todos os empregados e determinava que o vendedor que não alcance a meta realizasse exercícios, tais como flexões; que o Sr. Ed. deferia tapas nas costas dos vendedores e manuseando um canivete passava de leve no pescoço dos vendedores, numa atividade intimidativa;

¹¹⁵ FREITAS, idem, ibidem, p.39.

¹¹⁶ FREITAS, idem, ibidem.

¹¹⁷ Disponível em: <<http://trt20.gov.br/> Acesso em: 19 jun 2009.

que já ocorreu do canivete manuseado pelo Sr. Ed. arranhar o pescoço de um colega do depoente; que durante as reuniões o Sr. Eduardo portava uma arma pessoal e a exibia aos vendedores; que já ocorreu dele pegar as balas do revólver de segurança e colocá-las na sua arma; que antes da incorporação da ANTARCTICA o Sr. Eduardo na frente de todos desferiu um tiro no desenho de um pingüim, que representava esta última empresa, que estava colocada na sala de reuniões; diz ainda que aqueles empregados que não dirigiam um bom dia em um bom tom era obrigado a fazer flexões(...)”. que o Sr. Ed estipulou uma meta inalcançável para os vendedores e como punição para aqueles que não a atingisse determinou que eles tinham que raspar a cabeça; que nenhum vendedor atingiu a meta e por isso tiveram que raspar a cabeça. dentre eles o depoente e o reclamante; relata que havia dois vendedores que não raspam a cabeça e por conta disso o Sr. Eduardo levou uma máquina e raspou a cabeça dos dois na frente dos demais vendedores; que para os vendedores que não atingiam a meta também era determinado o uso de um boné com a expressão infame acima informada; que o Sr. Ed. também desferia xingamentos a todos os vendedores, inclusive reclamante e depoente; que o Sr. Eduardo, portando arma particular, a encostava no corpo e na cabeça dos vendedores; que os superiores hierárquicos do Sr. Eduardo participavam das reuniões e nunca o repreendeu pelas atitudes humilhantes adotadas ao longo destas; que os demais empregados da reclamada presenciavam as arbitrariedades acima relatadas.

Segue parte da conclusão da decisão da Magistrada

*O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão-somente a “perseguição” de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, **pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior.** O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas tem por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas – ferindo o decoro profissional. (TRT 3ª Região – RO 1301-2003-011-03-00-9 - Ac. 1ª T. , julgado em 16.08.04 – Relatora Juíza Adriana Goulart de Senna. DJMG 20.08.04.)* Tem-se que os métodos utilizados pelo preposto da reclamada violaram flagrantemente os princípios norteadores do respeito à dignidade humana. Quanto à responsabilização da empresa pelos atos do referido gerente, esclareça-se que o Código Civil adotou a teoria objetiva quanto às modalidades de responsabilidade indireta, consignando nos artigos 932 e 933, *in verbis*: “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: ...III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;... Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responde pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. ”Sinalize-se, enfim, que embora seja desnecessária a apuração da culpa do empregador quanto à conduta do seu preposto, é incrível que a empresa não tenha conhecimento dos métodos abertamente utilizados pelo gerente de vendas, transparecendo, ainda que um tanto desvirtuado na efetivação, fazer parte da política implantada, visando a motivação dos empregados, a fim de se aumentar as respectivas vendas. **Em apoio a essa consideração, oportuno mencionar que já se vislumbrou o relato de práticas similares pela AMBEV, em acórdão proferido no TRT – 4ª Região, onde se tem que os vendedores que não atingissem metas de vendas eram obrigados a passar por um corredor polonês em situação constrangedora,** ocasião em que eram ofendidos com palavras de baixo calão ou expressões chulas, bem como eram forçados a pagar apoios e/ou plantar bananeiras e, ainda, a vestir uma saia e desfilar em cima de uma mesa, enquanto os colegas gritavam “veado”. (TRT – 4ª Região – 8ª Turma – Processo nº 00228-2003-022-04-00-6 – Relator Juiz Carlos Alberto Robinson – publicado em 27.10.2004). Ressalte-

se que a sujeição do empregado a condições de trabalho que afetam à sua dignidade, suportando humilhações, sem tomar qualquer providência no curso do contrato laboral, se justifica pelo temor de se por em risco a própria manutenção do emprego, sendo que a necessidade faz crescer a tolerância às injustiças que lhe são impostas. Enfim, consigne-se que nos autos restou demonstrado um quadro de assédio moral, com os ultrajantes e abusivos atos perpetrados pelo gerente de vendas, em indubitável lesão ao patrimônio ideal do reclamante, razão pela qual mantém-se a sentença, no particular. O julgador a quo pronunciou-se nos seguintes termos: *“Considerando a gravidade moral do dano, o tempo de serviço do reclamante, a remuneração mensal contratada e o poder econômico do empregador arbitro a indenização em R\$ 70.000,00, a teor do que dispõe o artigo 186 c/c com o artigo 927, ambos do Código Civil Brasileiro”*.

Ao analisarmos os depoimentos acima, este é um exemplo clássico de assédio moral organizacional ou institucional, que causa revolta em qualquer ser humano que leia esses depoimentos, tal fato causa um sentimento de indignação e de repúdio pela prática terrorista da empresa, é uma grave ofensa a todos os princípios constitucionais. Mais absurdo ainda são os prepostos se defenderem alegando que os trabalhadores estão sendo estimulados a fomentar as vendas, e que as reuniões são meramente motivacionais.

É válido destacarmos o entendimento de Maria Ester de Freitas¹¹⁸ que o assédio moral é um problema organizacional, justificando tal assertiva, devido à nova organização do trabalho, se fundamentar exclusivamente no aspecto econômico, quebrando dessa forma, as relações e os contratos de trabalho, legitimando a competição acirrada em todos os níveis, individualizando as culpas e os prejuízos pelo não atendimento de metas descabidas, tornando facilmente a empresa em uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidades locais, elevando o ritmo e a flexibilidade do trabalho, colocando a guerra econômica como o álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e gera um ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanente. Fazendo parecer que todos aqueles que têm um emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho, sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ou seja, o fato de se ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego.

Sônia Mascaro¹¹⁹ expõe a tese de que as empresas praticam o assédio moral de forma sutil, que às vezes fica difícil de ser identificado, pois o trabalhador é envolvido em um contexto tal que é levado a pensar que é merecedor ou mesmo culpado pelas situações constrangedoras, o processo é feito perante os demais colegas, com a exposição pública, com críticas e ofensas ao trabalho da pessoa, ainda que nem sempre de maneira escrita (como, por exemplo, afixação em mural de lista dos funcionários que não atingiram a meta mensal).

¹¹⁸FREITAS; HELOANI; BARRETO, Margarida, *idem*, *ibidem*.

¹¹⁹NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, *Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho*, 2009.

Diante desses fatos, Maria Ester de Freitas ¹²⁰ assevera que aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta. Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, porque nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade. Ressalta ainda, que no ambiente de trabalho, a luta pelos empregos e pelo reconhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo, sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores. Será a guerra de todos contra todos.

Para esclarecer melhor o assunto sobre a questão do assédio moral coletivo, a referida autora chama a atenção para as conclusões da OIT, indicam que os riscos psicossociais favorecem o surgimento de agravos e danos à saúde mental dos trabalhadores, sendo responsáveis por mudanças do estado de ânimo, das emoções e alterações do comportamento e podem evoluir para um estado depressivo.¹²¹

Nesse sentido, ao analisar o poder das empresas sobre as emoções dos trabalhadores, concordamos com o entendimento da autora supracitada de que as emoções continuam sendo objeto de indagações científicas e são consideradas em estreita conexão com os movimentos e os estados corpóreos que os acompanham. O fato é que em cada momento histórico priorizam-se determinadas emoções em detrimento de outras, com a intenção de vigiar, controlar e coagir. E nesse contexto surgem políticas de afetividade, as quais possuem como embasamento as teorias da inteligência emocional, a catarse emocional com a desidentificação do amor negativo, os programas integrados de comprometimento e tantos outros. São cursos e treinamentos exaustivos, que proliferam-se em ritmo acelerado, com promessas de melhorar a performance, estimular as emoções positivas e expulsar as negativas, colocando a inteligência emocional a serviço das relações na organização.¹²²

Dessa forma, Maria Ester de Freitas ¹²³ faz críticas aos defensores dessas políticas, pois esses apregoam que as emoções e os sentimentos devem ser colocados a serviço da vida e da felicidade e, para isso, os colaboradores devem aprender a alfabetizar as emoções,

¹²⁰ FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

¹²¹ FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

¹²² FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

¹²³ FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

controlar os impulsos e se relacionar bem com o outro que se encontra a seu lado. Mas, acima de tudo, devem internalizar os desejos e ideais corporativos como se fossem seus. A lógica impõe aprender a blindar as emoções, deixando-as fora do espaço fabril. Aqueles que não seguem a prescrição são vistos como incapazes de se adaptar às novas práticas, sendo classificados como divergentes e resistentes. O uso da política de afetividade faz parte da política de integrar e comprometer alegremente, estimular a empatia, aumentar a produção, pois chefes “emocionalmente inteligentes evitam atritos pessoais e passam ao trabalhador a sensação de que são amados e reconhecidos.

Concordamos com a análise acima exposta, porque fica evidente que as organizações modernas são capazes de utilizar todos os meios possíveis para obter lucro, inclusive seqüestrar até a subjetividade de seus empregados, aplicando muitas vezes técnicas que atingem seu inconsciente, para controlá-los, a fim de que esses vivam as suas emoções de forma equilibrada e sejam despojados das tristezas, são orientados a deixar os seus problemas em casa ou do lado de fora da empresa. Trata-se de uma política do contentamento geral, da falsa alegria em tempo integral, o que por si só constitui uma tarefa impossível. Logo, fica clarividente que tais comportamentos não verdadeiros, em breve eclodirão em sentimentos que levarão esses trabalhadores a entrarem em um quadro de depressão, por não se enquadrarem no perfil exigido pela empresa.

Maria Ester de Freitas¹²⁴ entende que essas políticas geram conseqüências que incentivam o cinismo, o sarcasmo e à negação dos afetos, ou seja, fomenta à indiferença em relação à própria dor e à dor do outro, à insensibilidade, à passividade e à apatia em relação aos fatos que testemunham ou vivenciam em seu entorno social. Nesse ponto, o assédio moral tem um campo fértil para se proliferar.

Para melhor entendermos seu pensamento, a autora visualiza um possível cenário de um ambiente de trabalho hostil, no qual as condições de trabalho, as convenções, os códigos e as normas aplicadas implicam abuso de poder e sofrimento aos trabalhadores, quando estes questionam e exigem mudanças. A organização reage, esquece a propalada harmonia, torna-se rígida, endurece e estabelece novas metas. Faz uso de medidas coercitivas as quais podem culminar na transferência ou no estímulo ao pedido de demissão daqueles que insistem pensar em melhorias para o grupo. Outras vezes, os empregadores podem acenar com participação, por meio de prêmios e bônus para aqueles que ultrapassem as metas. Não obstante a

¹²⁴FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem..

premiação também pode seguir em uma outra direção, punindo e disciplinando com mãos de ferro e expondo ao ridículo aqueles que não atingiram as suas cotas de produção.¹²⁵

A respeito, Sônia A. C. Mascaro¹²⁶ assinala que o assédio moral coletivo é concretizado quando há violação de interesses coletivos que pertençam a um grupo, ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos os quais são passíveis de identificação. Essa modalidade de assédio também pode surgir quando interesses individuais homogêneos são violados.

Segundo a OIT, todos os trabalhadores têm direito a um trabalho decente, ou seja, "um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho".

Entretanto, apesar do dano moral ocorrer de forma coletiva, os pedidos de indenização em decorrência de assédio moral são feitos, na maioria das vezes, de forma individual pelos trabalhadores. A jurisprudência trabalhista não possui muitos julgados relacionados ao tema coletivamente, sendo mais comum a atuação do Ministério Público do Trabalho pleiteando indenização para a ocorrência de dano moral coletivo que é instituto distinto do assédio moral coletivo.¹²⁷

Segundo a Organização Mundial de Saúde, haverá um significativo crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho no presente século, onde milhares de trabalhadores serão afastados de seus postos de trabalho em virtude do impacto do estresse neste ambiente oriundos de um mundo do trabalho em crise, ocorrendo muitos casos, tanto de estresse ocupacional como a "síndrome do burn out", os quais têm como causa o assédio moral coletivo praticado pelas empresas. Tais fatores constituem um risco potencial para a saúde que freqüentemente, podem desencadear doenças que podem ter conseqüências devastadoras para a saúde física e psíquica daqueles que são alvo e conseqüentemente para suas famílias, uma vez que o trabalhador doente necessita de assistência médica e psicoterapêutica.¹²⁸

¹²⁵FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

¹²⁶NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, idem, ibidem.

¹²⁷NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, idem, ibidem.

¹²⁸NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, idem, ibidem.

Sônia A. C. Mascaro¹²⁹ ressalva ainda que o objetivo principal do assédio moral seja a exclusão da vítima pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento a fim de que ela, por si mesma, a vítima julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente, de maneira que a empresa não tenha despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a mesma com objetivos ilícitos.

Nesse propósito a referida autora cita Francisco Marques, o qual aborda em seus estudos, uma das formas de exclusão do empregado que é através do PDV (Programa de Desligamento Voluntário), pois, cria-se no aderente a chamada "ilusão monetária". Acrescenta o autor que o sindicato dos bancários de São Paulo, através de uma pesquisa realizada, apontou que 90% dos funcionários aderem ao plano se arrependem, pois a maioria o faz em virtude do terror psicológico: ameaça de demissão, de transferência para localidade distante, registrando ainda casos de depressões, separações e até suicídios entre os pedevistas, cita ainda o caso da General Motors de São Caetano do Sul, acusada de assédio moral por duas funcionárias por tê-las coagido a aderir a um programa de demissão voluntária, mantendo-as em uma sala fechada por quatro horas sob a pressão da chefia para que a adesão fosse feita.¹³⁰

No nosso entendimento, dependendo da forma como o PDV é colocado para categoria, ele pode também estar revestido do conceito de assédio moral coletivo ou organizacional, uma vez que atinge um grande número de trabalhadores os quais não servem mais para a empresa, são trabalhadores que envelheceram ou não estão mais produzindo como deveriam, logo é mais fácil se livrar deles, oferecendo-lhes uma quantia "ilusória", a fim de que as adesões sejam feitas.

No tocante a definição legal de assédio moral no ambiente laboral Lis Andrea Soboll¹³¹ cita Fabrice Boucquillon¹³² que enumera três razões para coibir a prática do ato ilícito, como a seguir: 1) para permitir que o Judiciário possa anular sanções disciplinares, despedimentos, ou medidas discriminatórias aplicadas relativamente ao empregado assediado;

¹²⁹NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, *idem*, *ibidem*.

¹³⁰NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, *idem*, *ibidem*.

¹³¹SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional: em enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.p.15

¹³²BOUCQUILLON, Fabrice. Harcèlement moral au travail: une loi en trompe L'oeil?, 2002.

2) para que se possa alcançar a responsabilização criminal do assediador; 3) para dar segurança à vítima, nomeando e estabelecendo os contornos do assédio. A lei tem também uma dimensão simbólica, para além de seu efeito concreto, representando instrumento de identificação da prática e de reação contra ela.

A autora acima citada alega que se ainda não existe uma definição legal que possa auxiliar na identificação das práticas de assédio moral é sobretudo importante a discussão sobre o que está sendo tratado como assédio moral no Brasil atualmente. Entende que são necessários esclarecimentos a respeito do assunto para se articular teoria e prática, para contribuir e orientar estratégias de prevenção e intervenção nestes casos, podendo também auxiliar na construção de um conceito jurídico mais coerente com a realidade.¹³³

Por isso destaca Einarsen, que conceitua o “*bullying* institucionalizado” como sendo o assédio moral perpetrado pelos chefes ou supervisores numa empresa, ou instituição, na qual adota a política de uma liderança agressiva e destrutiva, de forma recorrente.¹³⁴

Lis Andrea Soboll¹³⁵ afirma que essa compreensão é útil devido o assédio moral no trabalho possuir um caráter individual e pessoal, ou coletivo e com efeito de política de gestão. Acentua que o assédio moral interpessoal, é um processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidade e/ou isolamento, direcionado a alvos específicos (geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas), com o objetivo de prejudicar, podendo ter como efeito descompensações na saúde (física e psíquica); alterações nas condições gerais de trabalho; desligamento, afastamento, transferência do trabalho (a pedido ou não) ou mudanças na função.

No tocante ao assédio moral organizacional, concordamos com o entendimento acima exposto, devido tal prática constituir-se em um processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar os espaços de controle, ou excluir os trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros. Pode ser direcionado para todo o grupo indiscriminadamente, ou para alvos determinados a partir de um perfil (ex. todas as gestantes da empresa, ou todos os trabalhadores que a empresa deseja despedir, mas não quer arcar com

¹³³SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹³⁴SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹³⁵SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

os custos da dispensa sem justa causa). Pode apresentar como repercussão os mesmos efeitos do assédio interpessoal.¹³⁶

Lis Andrea Soboll¹³⁷ cita os conceitos de *Brodsky e Hirigoyen*, com relação ao assédio subjetivo, refere-se à consciência do assédio pela vítima e depende da sensibilidade, suscetibilidade e vulnerabilidade específicas da vítima. Enquanto o assédio objetivo é uma situação em que a evidência externa verdadeira de assédio é encontrada.

Maria Ester de Freitas¹³⁸ enfatiza que a violência não é uma abstração, ela é um processo objetivo entre atores objetivos e deixa conseqüências explícitas, ainda que, no mundo atual, o trabalho esteja se transformando em algo precário e com ritmo intensificado, a banalização da violência parece não deixar espaço para nenhuma gramática de construção de diálogo, visto que cada um está ocupado com a própria sobrevivência. No entanto, não esqueçamos que as organizações são criadas, geridas e mudadas pelo homem.

Com base nos enfoques acima, a autora ressalta que o enfoque subjetivo é indispensável para os profissionais da saúde e para todos aqueles que, dentro de uma empresa ou instituição, estão envolvidos na prevenção ou na solução de casos de assédio moral, sendo necessário um prognóstico não só das respostas e reações das vítimas, como das conseqüências para a organização.¹³⁹

Esclarecemos ainda o caso de uma ação na Justiça, que uma situação só poderá ser caracterizada como assédio moral se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhais da conduta lesiva, nesse caso seria assédio objetivo.

De acordo com Lis Andrea Soboll¹⁴⁰ os casos de assédio organizacional em que os abusos são, geralmente, envoltos de um discurso organizacional capaz de justificar tais práticas como necessárias e úteis, em nome dos valores relevantes na empresa e da sobrevivência organizacional, com tendência à naturalização da violência. Para aquele que é agredido tais situações podem ser percebidas como processos organizacionais possíveis ou necessários, o que interfere na dimensão subjetiva da prática.

¹³⁶SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹³⁷SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹³⁸FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

¹³⁹SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹⁴⁰SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

Destacamos a observação da autora citada quando da análise de algumas situações concretas¹⁴¹, que, ao contrário do que afirma Leymann, o caráter coletivo do assédio moral é mais frequente do que o individual.

Nesse aspecto, analisa o conceito “gestão por injúria” que segundo Marie-France Hirigoyen¹⁴², se caracteriza como uma técnica de gestão *coletiva*, um tratamento injurioso *coletivo*, em que *todos* os empregados são maltratados, ou, ainda, todo um grupo é vítima de um mesmo superior mal intencionado.

Nesse sentido, concordo com a referida autora que entende a gestão por injúria, como uma variação do assédio organizacional, em que quase todos os trabalhadores de um departamento são afetados negativamente, após algum tempo.¹⁴³

Com relação à questão da intencionalidade do assédio moral interpessoal ou organizacional, Lis Andrea Soboll¹⁴⁴ entende que esse critério de identificação é de natureza complexa e polêmica, cita Einarsen et al, e questiona: “o que é intencional: a atitude ou o dano? E se há intenção, como verificá-la?”.

Por isso, compreendemos que a prática do assédio moral é sempre intencional, pois, devemos observar os seus efeitos de humilhação, ofensa e angústia. Acrescentamos ainda, mesmo que o objetivo final imediato não seja o de prejudicar o assediado, o processo de assédio pode visar: 1) ao enquadramento ou à submissão de uma pessoa às regras do grupo (assédio interpessoal) ou da empresa (assédio organizacional); 2) ao aumento do ritmo do trabalho ou da produtividade (assédio organizacional), entende ainda que o caráter subjetivo da intencionalidade dificulta a sua identificação uma vez que: 1) a percepção da intencionalidade por testemunhas ou por quem é agredido é independente da existência efetiva da premeditação; 2) a intencionalidade pode ser identificada e descrita somente por aquele que executa determinada prática.¹⁴⁵

¹⁴¹Referimos à atividade profissional desenvolvida no Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, decisões do Judiciário trabalhista, nos relatos dos trabalhadores e sindicalistas e também no atendimento clínico e nas intervenções organizacionais.

¹⁴²Ao tratar do processo que ela denomina de “gestão por injúria”, Hirigoyen afirma que esta é uma “técnica de gestão *coletiva*” (2002:120), que se caracteriza por um “tratamento injurioso *coletivo*” (2002:256), no que “*todos* os empregados são, sem distinção, maltratados” (2002:28) ou, ainda, em que “*todo um grupo* é vítima de um mesmo superior mal intencionado” (2002: 119) [grifos nossos].

¹⁴³SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*.

¹⁴⁴SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*.

¹⁴⁵SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*.

Lis Andrea Soboll¹⁴⁶ assegura que nos casos que correspondem ao assédio interpessoal, é mais freqüente a intenção deliberada de humilhar, isolar, causar dano ou destruir uma ou algumas pessoas específicas. Já nas situações que se referem ao que chamamos de assédio organizacional, a hostilidade ou a pressão são encarados como meios para se atingir um objetivo ou meta da organização. Contudo, nem sempre as conseqüências do processo de assédio são as esperadas pelos seus perpetradores.

Sustenta ser irrelevante para a caracterização do assédio moral a demonstração da existência de intenção deliberada de prejudicar, enquadrar ou excluir o assediado, porque o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho saudável e isento de assédio. A demonstração da existência de vontade deliberada de prejudicar e causar dano deve interferir na fixação da indenização devida, que nesse caso pode ser mais elevada, e não na caracterização do assédio.¹⁴⁷

Com relação à intencionalidade do assédio moral Maria Ester de Freitas (2009)¹⁴⁸ assegura que existe intenção do empregador em assediar moralmente seu empregado, em alguns casos, são psicopatas corporativos narcisistas que desejam e gostam que todos saibam que eles estão agredindo. Acreditamos que seja para evidenciar a relação de poder.

Nesse sentido é válido trazer ao debate sobre assédio moral organizacional o entendimento de Zeno Simm (2008),¹⁴⁹ de acordo com o qual os estudos a respeito das relações entre o trabalho e a saúde mental ou a vida psíquica do trabalhador são recentes, sendo a psicopatologia do trabalho uma disciplina que se encontra em um estado ainda embrionário aqui no Brasil.

Citamos Christophe Dejours (2009)¹⁵⁰, ao definir saúde mental como “a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho”, tomando como centro de gravidade “os *conflitos* que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito”¹⁵¹.

¹⁴⁶SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹⁴⁷SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹⁴⁸FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

¹⁴⁹SIMM, Zeno. Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.p.45

¹⁵⁰DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Ática, 2010, p. 11.

¹⁵¹DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho**, p.

Nesse aspecto, podemos acrescentar que o contrato de trabalho, tem contribuído para a geração das doenças ocupacionais, devido o fator subordinação. Zeno Simm¹⁵² afirma, se o ambiente de trabalho proporcionado ao empregado não é psicologicamente sadio, causando-lhe alguma espécie de dano psíquico, devido à relação contratual colocar uma das partes (o empregado) sob o comando e direção da outra parte (o empregador), em uma relação assimétrica, e a prestação dos serviços busca a satisfação dos objetivos almejados pelo empresário, o qual, por isso, detém certos poderes de direção do empreendimento.

É necessário entendermos um pouco mais das nuances do poder diretivo do empregador e suas influências no assédio moral organizacional, podemos destacar Zeno Simm¹⁵³ que cita *Norberto Bobbio* e *Nicola Matteucci*, definem poder, no sentido social, como:

Um fenômeno que, mais do que simples capacidade de realizar determinado resultado, se converte na ‘capacidade do homem para determinar a conduta do homem: poder do homem sobre o homem. O homem não é só o sujeito senão também o objeto do *poder social*’, importando sempre em uma relação triádica: há uma pessoa ou grupo que detém o poder, há uma pessoa ou grupo que se submete a este poder, e há uma *esfera de poder*.¹⁵⁴

Destaca ainda a importância da relação de poder, citando *Max Weber*, segundo o qual poder é a “probabilidade que tem um homem ou uma agrupação de homens, de impor sua própria vontade em uma ação comunitária, inclusive contra a oposição dos demais membros”. Cita também *Carlos Alberto Castillo Mendoza*, para quem a função diretiva do capital

É a que assume a tarefa de fazer operativas as implicações práticas da dimensão material da propriedade privada dos meios de produção, isto é, a que exerce de modo real e efetivo o poder de decisão e disposição sobre o projeto e funcionamento de tudo quanto afeta às modalidades de valorização, acumulação e reprodução do capital¹⁵⁵.

Na visão do autor acima citado, a empresa, ou qualquer organização onde haja a prestação de serviços por conta alheia, ou trabalho subordinado, constitui-se também em um centro de poder, exatamente em função da subordinação ou dependência do trabalhador ao

120 (grifo do original). Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho, BETIOL, Maria Irene Stocco, coord. São Paulo: Atlas, 2009, p.47.

¹⁵² SIMM, Zeno, idem, ibidem, p.60.

¹⁵³ SIMM, Zeno, idem, ibidem.

¹⁵⁴ SIMM, Zeno, idem, ibidem.

¹⁵⁵ Ibidem, p. 24-5.

empresário ou àquela pessoa que tem a capacidade e o poder de comandar e dirigir tanto a própria organização quanto a execução dos serviços rumo ao alcance dos seus objetivos.¹⁵⁶

Podemos observar nas assertivas acima uma estreita relação entre poder e assédio moral organizacional, ou seja, poderíamos destacar que o abuso desse poder, quando ultrapassar os limites da legalidade, converge para a prática do assédio moral. Por isso é válido aprofundarmos um pouco mais a respeito do poder do empregador, conforme a lição abaixo.

Citamos Delgado para quem o poder empregatício divide-se em poder diretivo (ou organizativo ou de comando), poder regulamentar, poder fiscalizatório (ou de controle) e poder disciplinar. Poder diretivo, na sua concepção, é o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços¹⁵⁷.

Por outro lado o poder de fiscalização ou controle tratar-se de um “conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”, apontado exemplos de medidas que seriam manifestações desse poder fiscalizatório, como “o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas¹⁵⁸.

De acordo com a citação abaixo, concordamos com Lis Andrea Soboll (2009)¹⁵⁹ que tem semelhante entendimento que o meio ambiente do trabalho é propício à ocorrência de assédio moral organizacional, em razão da desigualdade de poder entre as partes na relação jurídica, evidenciada na subordinação do empregado e no poder diretivo do empregador, que compreende o seu poder disciplinar, o seu poder de organizar a produção e o trabalho, de estabelecer procedimentos, condutas e de aplicar punições. Para melhor embasar sua tese cita *Adriane Reis*:

A naturalização da humilhação e o constrangimento dentro do ambiente de trabalho se deve à longa tradição dessa prática nas sociedades disciplinares – entre as quais se inclui a fábrica –, por meio da sanção normalizadora (*Foucault*). Essas práticas abusivas foram incorporadas sob novas roupagens na sociedade de controle (*Deleuze*), que hoje apresentam forte grau de violência psicológica em seus quadros e são apresentadas sob o título de gestão por injúria, gestão por medo e gestão por

¹⁵⁶SIMM, Zeno, *idem*, *ibidem*.

¹⁵⁷DELGADO, M. G. *Op. cit.*, p. 633.

¹⁵⁸*Ibidem*, p. 636 (grifo no original).

¹⁵⁹SOBOLL, Lis, *idem*, *ibidem*.

estresse. Nesse contexto, o assédio moral difuso e fomentado pela empresa surge como mais um instrumento de controle e disciplina da mão-de-obra¹⁶⁰.

Nessa perspectiva, concordamos com a autora acima citada de que o assédio moral organizacional torna-se, então, instrumento de controle e disciplina dos trabalhadores, mecanismo de redução do custo de mão-de-obra e do aumento da produtividade, atendendo a um cálculo econômico que desconsidera o componente humano inerente à mão-de-obra.¹⁶¹

Para melhor compreensão da matéria destacamos o conceito de assédio moral organizacional de Adriane Reis citada por Lis Andrea Soboll (2009).

O assédio moral organizacional se configura pela prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores e pode se esconder no “legítimo” exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito.¹⁶²

Extraímos do conceito acima a dimensão coletiva do assédio moral, que se encontra arraigado e instituído na política da empresa, e permite o assédio moral, porque direta ou indiretamente auferem vantagens econômicas, quando escolhe para os cargos de chefia, líderes assediadores.

No entanto, Lis Andrea Soboll (2009)¹⁶³ considera o conceito acima exposto muito amplo, e acredita que o enfoque do assédio moral organizacional deve se referir à política de gestão da empresa, quando é por ela diretamente estimulado e disseminado, quando se insere diretamente em sua lógica empresarial.

Por conseguinte a referida autora entende mais adequado diferenciar dois tipos de assédio moral, o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional. O primeiro utilizado no sentido que já está difundido na literatura e no tratamento das situações concretas, com as delimitações propostas no tópico anterior; o segundo, para destacar a manifestação coletiva do assédio, o assédio como instrumento de gestão e de controle do

¹⁶⁰ REIS, Adriane. Assédio moral organizacional e abuso do poder diretivo do empregador. Texto elaborado para a Abrapso, 2007. Encaminhado pela própria autora.

¹⁶¹ SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem.

¹⁶² SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem, p.34

¹⁶³ SOBOLL, Lis Andrea, idem, ibidem, p.35.

empregador, define como um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações, constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.¹⁶⁴

Descreve abaixo alguns exemplos do perfil das empresas que praticam assédio organizacional e foram investigadas pelo Ministério Público do Trabalho: 1) Empresas que desenvolvem atividade de *telemarketing*, ou outra, em que os trabalhadores: precisam atingir metas exageradas; têm o tempo de banheiro controlado, geralmente em cinco minutos; precisam seguir o manual quanto ao que deve ser dito ao cliente, normalmente com o oferecimento de produtos e serviços, sob pena de freqüentes advertências e outras sanções disciplinares; não podem apresentar atestados médicos para não ficarem visados ou serem despedidos; 2) Empresas que sofrem processo de fusão ou incorporação e não estão dispostas a assumir determinados trabalhadores cuja empresa sofreu a fusão ou incorporação. Normalmente, são trabalhadores que a empresa adquirente encara como um problema, como lideranças sindicais, trabalhadores acometidos de doenças crônico-degenerativas (ou de LER/DORT), ou trabalhadores com muito tempo de serviço para forçá-los a pedir demissão, e desonerar-se de verbas rescisórias que seriam devidas em razão da dispensa sem justa causa. 3) Empresas que adotam o assédio moral em substituição à dispensa sem justa causa, para reduzir os custos de sua mão-de-obra, deixando de pagar aviso prévio, com suas projeções, e a multa de 40% do FGTS, quando conseguem que o trabalhador peça demissão, ou quando em sua reação ao assédio dá ensejo à caracterização de uma justa causa. 4) Empresas que trabalham com vendas e se utilizam de técnicas de humilhação e perseguição como estratégia de estímulo para aumento das vendas.¹⁶⁵

De acordo com Lis Andrea Soboll (2009)¹⁶⁶ o assédio moral organizacional é tão ofensivo quanto o assédio interpessoal, devido ambos extrapolarem a esfera de interesses do trabalhador, sendo necessária a atuação do Ministério Público do Trabalho para que a prática seja extirpada dos métodos de administração das empresas, com maior rigor, seja na fixação de multas administrativas, seja na pretensão de dano moral coletivo em face da empresa, em razão de seu potencial lesivo à saúde e dignidade dos trabalhadores. Conclui afirmando que o

¹⁶⁴ SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*. p.35.

¹⁶⁵ SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*. p.37.

¹⁶⁶ SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*, p.41/48.

assédio moral (interpessoal ou organizacional) só perdura e se concretiza diante da negligência, da convivência, ou do estímulo da organização.

Segundo a Procuradora do Trabalho Adriane Reis citada por Lis Andrea Soboll (2009)¹⁶⁷, as empresas exigem do trabalhador além da força física, mas também sua criatividade, emoção, participação e preocupação com a empresa, como se os trabalhadores fossem proprietários do investimento, para melhor embasar sua tese cita Pedro Proscurcin (2001), para quem: “o poder empresarial ficou mais forte. As novas formas de gerir tecnologias, aumentando a autonomia e o poder de decisão dos empregados, favoreceram o empregador. Hoje, dado o aumento da competência nos processos internos, todos na empresa estão preocupados com seus objetivos e resultados. Nesse sentido, o empresário conseguiu dividir as responsabilidades pela sorte do empreendimento, sem uma proporcional divisão dos lucros. Vale dizer, a autonomia dos empregados no empreendimento não implica em mudanças no centro do poder da organização. Nesse centro, nada mudou”¹⁶⁸.

Nesse aspecto, A referida Procuradora alerta quanto ao modelo fragmentado e individualizado de produção, ao propiciar a desarticulação da organização de classe dos trabalhadores, acusa uma retração acentuada a partir do final da década de 80. O trabalhador então se vê isolado em sua luta por melhores condições de trabalho e na busca pelo sentido do trabalho. Soma-se a esse quadro hostil, a adesão por algumas empresas à violência psicológica ou violência invisível para o controle da subjetividade dos trabalhadores, expressando modelos abusivos de gestão de mão-de-obra, como a gestão por injúria, gestão por medo ou gestão por estresse. O assédio moral difuso e fomentado pela empresa (mesmo que de forma indireta) surge nesse contexto como mais um instrumento de controle e disciplina da mão-de-obra. Sua peculiaridade permite denominá-lo de assédio moral organizacional.¹⁶⁹

Segundo Chantal Leclerc, referenciado por Adriane Reis citada por Lis Andrea Soboll (2009)¹⁷⁰, para quem o assédio psicológico no trabalho pode ser compreendido como o sintoma ou indicador de uma violência instituída que visa à desestabilização psicológica dos indivíduos e a destruição dos coletivos de trabalho, a fim de impor uma lógica organizacional em que os interesses do capital prevalecem sobre qualquer outra consideração humana.

¹⁶⁷ SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*, p.57.

¹⁶⁸ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. In: Revista LTr, vol. 65, n. 03, mar. São Paulo: LTr, 2001. p. 288.

¹⁶⁹ SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*.

¹⁷⁰ SOBOLL, Lis Andrea, *idem*, *ibidem*, p.63

Como exemplo de desestabilização psicológica, podemos citar a reação das vítimas que denunciam a prática de assédio moral no trabalho, segundo o relato de Maria Ester de Freitas (2008)¹⁷¹ o sentimento predominante entre elas é de medo, culpa, vergonha e solidão, tendo em vista que elas ao sofrerem assédio moral são excluídas do grupo, nesse aspecto, sentem-se inseguras, os amigos se afastam, ou as tratam com indiferença, tendo na maioria das vezes dificuldades de conseguir testemunhas, passam a acreditar que deveriam ter tolerado e aceitado como natural a situação de humilhação, como os outros empregados, que ficam calados e são obedientes, não oferecem resistência, pela necessidade de manter o emprego como meio de sobrevivência de si e da família.

A esse respeito, percebemos que a lógica organizacional é quem manipula a condição humana em detrimento dos interesses do capital. É válido também ressaltar o entendimento da referida autora, quanto ao predomínio da obediência passiva, o qual aniquila a criatividade, e leva à sujeição e à aceitação apática, tal situação faz parte do sistema altamente competitivo e flexível, a qual reordena de forma conveniente os pensamentos, os sentimentos, a fala e a subjetividade. Além de impedir a fala que questiona a produção, esse sistema naturaliza a demissão dos que adoeceram de tanto trabalhar, sonega informações aos órgãos que delas necessitam, omite doenças e terceiriza os riscos. Esse é o caráter irracional da política de afetividade o qual está enraizado nos interesses norteadores da lucratividade empresarial a qualquer custo.¹⁷² No nosso entendimento, essa reflexão deveria ser debatida nos sindicatos e nos órgãos competentes. Percebemos que para ocultar e se liberar dos riscos, muitos entes governamentais estão utilizando a terceirização e muitas vezes até a quarteirização dos serviços de limpeza e segurança.

¹⁷¹FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem, p.66.

¹⁷²FREITAS; HELOANI; BARRETO, idem, ibidem.

CAPÍTULO 2 – ASPECTOS DO ACIDENTE DE TRABALHO

2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DE ACIDENTE DE TRABALHO

Consoante o art. 21 da Lei n. 8.213/91, o acidente de trabalho pode ser por definição ou equiparação, todo acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão a qual exija atenção médica para a sua recuperação; ou ainda, todo acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ou, ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho. No nosso entendimento, a prática de assédio moral no trabalho se enquadra nessa equiparação.

Em nossa concepção as sequelas podem constituir o assédio moral é uma espécie de acidente devido sua definição ser análoga à definição legal de acidente do trabalho (Lei 8213/1991, art. 11), pois ambos causam lesões no trabalhador. Para melhor consubstanciar a tese em tela, vale ressaltar o que Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁷³ estabelece como sendo os principais aspectos concernentes ao infortúnio laboral, podendo ser enumerados como reconhecer o trabalhador como sujeito passivo do acidente de trabalho e do assédio moral, seja esse empregado, temporário, avulso, autônomo e o integrante de economia familiar; em segundo plano, o acidente de trabalho e o assédio moral decorrem do exercício do trabalho; terceiro, ambos proporcionam no obreiro lesão psicofísica; quarto, acarretam a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade laboral do obreiro.

Vale trazer ainda para o debate a opinião do autor acima citado, ao destacar a equiparação limitativa da “ofensa física” ao acidente-tipo sem qualquer referência a ofensa moral é no mínimo criticável, haja vista que não se coaduna com análise sistemática do seu próprio texto normativo, uma vez que o art. 19, da Lei n. 8.213/91, reconhece como acidente-tipo a lesão corporal e a perturbação funcional, mesmo porque a ofensa moral, dependendo das circunstâncias e da predisposição patológica do trabalhador, pode propiciar na vítima

¹⁷³ ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Doença Ocupacional e acidente de Trabalho: Análise multidisciplinar. São Paulo: LTr editora, 2009, p.55.

pequenas indisposições gastrointestinais ou cefaléia aguda, como também, em casos mais graves, distúrbio vascular cerebral ou infartos, podendo a vítima ficar inválida ou vir a falecer. Podemos também considerar que esse rol de efeitos também poderão ser causados pela prática de assédio moral. Ressaltamos nesse sentido mais uma semelhança entre os conceitos de assédio moral e acidente de trabalho.¹⁷⁴

Concordamos também que a lesão de natureza psicológica, caracterizada legalmente de perturbação funcional, consiste no desgaste psíquico do trabalhador decorrente do desequilíbrio no meio ambiente laboral, podendo materializar-se por meio de enfermidades como estafa, estresse, síndrome do pânico, síndrome do medo, dentre outras. Novamente, observamos tais doenças como conseqüências da prática do assédio moral no ambiente de trabalho.¹⁷⁵

O desgaste psíquico geralmente acontece no ambiente de trabalho, principalmente na atualidade em decorrência da sobrecarga de tarefas, a qual as pessoas são submetidas, seja no setor privado ou público, em nome da redução de custos. A racionalidade econômica e outros fatores, como a necessidade de manter o emprego, impõe a muitos trabalhadores submissão ao princípio de otimizar o tempo de trabalho a partir da realização de várias tarefas, provocando estafa e estresse. Por outro lado, determinadas organizações possuem um clima organizacional “pesado”, ocasionando pânico e mal estar aos trabalhadores.

Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁷⁶ não concorda com o não enquadramento da enfermidade laboral na relação das doenças ocupacionais adotadas pelo Ministério da Saúde e pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), afirmando que não é obstáculo na caracterização de novos tipos de doença do trabalho ou de doença profissional, uma vez que a listagem das doenças ocupacionais que consta do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99, Anexo II) não é exaustiva, conforme estabelece ao art. 20,§ 2º da Lei n. 8.213/91.

No nosso entendimento, é válida a crítica que o autor acima citado faz ao rol taxativo de doenças no Regulamento da Previdência Social, Decreto 3048/99, ressaltando que a eficácia das garantias constitucionais de proteção à saúde do trabalhador de modo algum deve estar condicionada às restrições fixadas por normas ministeriais, haja vista que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais são de eficácia plena e têm aplicação

¹⁷⁴ARAÚJO JUNIOR, Milton Araújo Junior, idem, ibidem, p.66.

¹⁷⁵ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem.

¹⁷⁶ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem, p.36.

imediate, a teor do art. 5º, § 1º, da Excelsa Magna Carta, mesmo porque a saúde do trabalhador, como parte integrante do direito laboral, alicerça-se no princípio da primazia da realidade, de modo que o enquadramento formal pela norma ministerial não retira a validade das descobertas científicas, na identificação de anomalias ocupacionais que provocam a lesão à saúde do trabalhador e possibilitam a busca pela reparação do dano.¹⁷⁷

Concordamos com a assertiva anteriormente explicitada, além do que o assédio moral pode ser enquadrado nessa análise, uma vez que a norma ministerial não o contempla, apesar de sua prática causar sérios danos à saúde. Tendo em vista que as causas e efeitos da prática do assédio moral não devem ser taxativas “*numerus clausus*”, se levarmos em consideração a criatividade perversa dos assediadores, estão evoluindo a cada dia.

Ademais, os trabalhadores são suscetíveis a sofrer danos à sua saúde, e passam a ter uma redução da renda familiar, atingindo, principalmente, aquele que não é regularmente filiado na Previdência Social, uma vez que nesse caso fica sem perceber benefício previdenciário, como também fica prejudicado o trabalhador que, mesmo cadastrado no órgão previdenciário, percebe remuneração na ativa superior ao limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência Social. Além dos gastos com o aumento das despesas médicas e com as dificuldades do trabalhador de conseguir nova ocupação profissional em caso de redução da sua capacidade.

Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁷⁸ aborda ainda sobre os danos morais ocasionados pelo acidente ou enfermidade ocupacional, os quais causam sofrimento ao trabalhador em decorrência da violação da imagem, honra, intimidade ou vida privada, a teor do art. 5º, inciso X, Constituição Federal, afetando, portanto, a dignidade do trabalhador e das pessoas que o amam. Incluímos nessa seara o assédio moral no trabalho, que causa danos materiais e morais, com a perda de capacidade para o trabalho, ou desencadeia acidente de trabalho.

A violação da imagem, da honra e da intimidade são fatos verídicos em determinadas organizações, principalmente naquelas onde a gestão de pessoal e os chefes ainda possuem uma visão tradicional no tratamento com os funcionários e empregados, sem os conceber como colaboradores, colocando-se em prática um regime ditatorial. Tais situações são mais graves nos casos das mulheres, às vezes desrespeitadas em sua intimidade, sendo alvo de cantadas, propostas indecentes e xavecos indesejados.

¹⁷⁷ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*

¹⁷⁸ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*, p.40.

Com relação às empresas, Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁷⁹ sustenta que os acidentes do trabalho e as doenças laborais causam graves prejuízos ao desenvolvimento das atividades econômicas, diminuindo a produtividade, podendo paralisar total ou parcial suas atividades, devido o aumento do absenteísmo (atrasos ou faltas ao trabalho); elevação da rotatividade de mão-de-obra, aumentando os custos da empresa com treinamento de pessoal; pagamentos de indenizações pelos danos causados ao obreiro.

Comungamos dessa visão, pois o assédio moral causa insatisfação e aversão ao próprio ambiente de trabalho. Quando o trabalhador não se sente bem nesse ambiente sua produtividade tende a cair e pode perder o gosto pelo tipo de função ou tarefa realizada, acarretando prejuízos profissionais e econômicos para a organização. O atraso ou o crescimento das faltas é uma tentativa de fuga desse ambiente, demonstra seu descontentamento e receio de represálias.

Em sua análise Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁸⁰ constata que são imensuráveis os prejuízos com os acidentes laborais no âmbito social, com a elevação dos custos das aposentadorias, com a antecipação na concessão do benefício previdenciário por meio da aposentadoria por invalidez, bem como possibilitam a maior ocupação das redes hospitalares públicas e privadas, atingindo, por via de consequência, toda a sociedade com o aumento dos gastos com saúde e seguridade social.

As explicações anteriores evidenciam que os prejuízos não se resumem a quem sofre o assédio e às empresas e órgãos públicos, o próprio Estado e a sociedade como um todo passa a ter o custo social ampliado, isto é, um volume maior de recursos públicos precisam ser gastos para o tratamento de saúde e benefícios previdenciários, problema que pode ser prevenido e combatido.

Deslocando o enfoque do acidente de trabalho, para a prática de assédio moral, de acordo com Marie-France Hirigoyen (2002)¹⁸¹, o assédio moral é identificado pelas condutas voltadas à degradação das condições humanas, sociais e materiais do trabalho ou, especificamente, o afastamento da vítima do local de trabalho. Embora na maioria das situações, o assédio resulte na saída da vítima, seja por meio da dispensa ou pedido de

¹⁷⁹ ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem, p.41.

¹⁸⁰ ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem.

¹⁸¹ HIRIGOYEN, Marie-France, idem, ibidem.

demissão ou ainda, segundo sua pesquisa 30% das vítimas entram de licença médica ou se aposentam por invalidez¹⁸²

Essas informações revelam o quanto o assédio moral afeta negativamente a saúde dos trabalhadores e o padrão do custo previdenciário. Por isso, é fundamental o desenvolvimento de pesquisas para se construir uma visão mais ampla sobre as anomalias que afetam a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, entendemos a necessidade da saúde ocupacional no Brasil em se adaptar à nova realidade das relações laborais, de modo a considerar as agressões à saúde do trabalhador nos aspectos físicos, mentais e sociais, bem como integrar-se na ação dos trabalhadores, dos empregadores, do Estado e da sociedade civil em prol do aperfeiçoamento dos meios de produção, com a finalidade de diminuir os riscos nos processos de trabalho, visando garantir ao trabalhador a manutenção do meio ambiente do trabalho equilibrado com qualidade de vida.

Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁸³ assegura que o meio ambiente de trabalho será equilibrado se forem adotadas medidas preventivas de acidentes para obtermos vantagens de natureza social, com a diminuição na utilização dos benefícios previdenciários e com a menor ocupação da rede hospitalar; de natureza econômica, com a redução do absenteísmo e com o aumento da produtividade do empreendimento econômico; e de natureza individual, com a diminuição dos acidentes de trabalho e com o aumento da autoestima do trabalhador.

Concordamos com essa recomendação porque a prevenção e a precaução são princípios fundamentais, reconhecidos constitucionalmente, e como tal precisam ser cumpridos no Direito do Trabalho. Todavia, isso requer um esforço dos órgãos competentes para desenvolver programas de esclarecimento sobre o assunto em empresas e organizações, elucidando, inclusive as consequências jurídicas em razão dos problemas causados pelo assédio moral.

¹⁸²Marie-France Hirigoyen relata que 66% dos casos resultam no afastamento do empregado, sendo 20% despedida por justa causa, 9% demissão negociada, 7% pedido de demissão, 1% pré-aposentadoria e 30% em licença para tratamento de doenças, aposentadoria por invalidez ou desempregadas por incapacidade laboral (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, p. 102).

¹⁸³ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem, p.26.

2.2 O AUXÍLIO ACIDENTE

Com relação ao auxílio-acidente Amauri Mascaro Nascimento (2004)¹⁸⁴ assevera que é um benefício previdenciário e deve ser concedido ao segurado como indenização, após a consolidação das lesões decorrentes de acidentes de qualquer natureza que impliquem a redução da capacidade funcional.

No tocante às consequências previdenciárias do acidente do trabalho, Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2007)¹⁸⁵ sustenta que tanto o acidente do trabalho típico como as doenças do trabalho e as doenças profissionais apresentam uma série de consequências para os trabalhadores e para a sociedade em geral. No entanto, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXVIII, assegura aos trabalhadores, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Além da Constituição Federal de 1988, temos também a previsão legal previdenciária, no art. 118, da Lei 8.231/1991, da garantia provisória acidentária, a qual prevê a manutenção do emprego para o trabalhador acidentado, o qual tem direito às prestações previdenciárias decorrentes do acidente do trabalho, as quais são: auxílio-doença acidentário; auxílio-acidente; aposentadoria por invalidez; pensão por morte; reabilitação.

De acordo com os artigos 59 e 60, § 3º, da Lei 8.213/1991, após a ocorrência do acidente de trabalho, ficando o empregado sem condições de exercer suas atividades, ou seja, com incapacidade laborativa, nos primeiros 15 dias de afastamento, compete à empresa pagar o salário integral devido ao empregado. Caso persista a incapacidade, a partir do 16º dia de afastamento da atividade, o empregado passa a gozar de auxílio-doença acidentário (art. 60). O auxílio-doença, então, é devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho, ou para a sua atividade habitual, por mais de 15 dias consecutivos.

Segundo o art. 3º do Decreto 3.048/1999, prevê que caso seja concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior, ou seja, a empresa fica desobrigada

¹⁸⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 30 ed. São Paulo: LTr, 2004.p.712.

¹⁸⁵GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Acidentes do trabalho - doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. São Paulo: Método, 2007. pag. 59

do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

2.3 GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO

Sônia A. C. Mascaro do Nascimento (2004)¹⁸⁶ conceitua estabilidade no emprego, como o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei que permita a sua dispensa, ou seja, é o direito que o empregado tem de não ser despedido sem uma causa justa. É a garantia de ficar no emprego, caso não tenha uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei, ele poderá ser demitido, no entanto, terá direito a uma indenização.

Com relação à garantia provisória do emprego Sônia A. C. Mascaro do Nascimento (2004)¹⁸⁷ defende a idéia, todo empregado segurado ao sofrer acidente de trabalho tem direito. Afirma ainda que a estabilidade está fundamentada no princípio da causalidade da dispensa, destinando-se a impedir a dispensa imotivada, arbitrária e abusiva.

Percebemos nessa situação, uma das causas da prática do assédio moral, o empregador para não arcar com as despesas da demissão sem causa justa, passa a perseguir o empregado para que ele peça demissão, desonerando assim o empregador. Fica evidente a tentativa de burlar a lei que protege o empregado com estabilidade.

Conforme o art. 118, da Lei n. 8.213/91, prevê: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a concessão do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

A interpretação do artigo acima citado já está pacificada, de acordo com a Súmula n. 378 do TST, “está pacificado que o trabalhador ao sofrer acidente de trabalho terá direito à estabilidade provisória pelo prazo mínimo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado”. O artigo acrescenta ainda: são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

¹⁸⁶NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, idem, ibidem, p.491.

¹⁸⁷NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro, idem, ibidem.

De acordo com Francisco Milton Araújo Junior (2009)¹⁸⁸ terá também direito à estabilidade o trabalhador que sofrer acidente laboral, podendo ser evidenciado por meio do acidente-tipo (art. 19, da Lei n. 8.213/91), das doenças ocupacionais (art. 20, da Lei n. 8.213/91) ou do acidente laboral por equiparação (art. 20, da Lei n. 8.213/91). Esclarece ainda que nem todo infortúnio propiciará o direito à estabilidade provisória, mas apenas o que possibilite o afastamento do trabalhador de suas atividades profissionais por prazo superior a 15 (quinze) dias.

É importante realçar a observação de Gustavo Felipe Garcia (2007)¹⁸⁹ sobre o fato da doença profissional e a doença do trabalho serem consideradas acidente do trabalho (Lei 8.213/1991, art. 20), inclusive para os efeitos da estabilidade acidentária. No entanto, as doenças ocupacionais normalmente não se manifestam de forma súbita, mas vão se alojando, pouco a pouco, no organismo, até causarem a impossibilidade de labor. Nessas hipóteses, muitas vezes não se verifica o efetivo recebimento de auxílio-doença acidentário antes da extinção contratual.

As observações anteriores nos permitem compreender que a configuração do acidente de trabalho nem sempre é imediata, é preciso compreender a evolução da doença ocupacional, por isso, nem o próprio trabalhador muitas vezes é capaz de perceber a relação entre os sintomas da enfermidade e a causa no trabalho.

Gustavo Felipe Garcia (2007)¹⁹⁰ assegura por meio de interpretação teleológica do art. 20, podemos defender a tese de que, se o afastamento das atividades por mais de 15 dias ao menos deveria ter ocorrido, somente não se observando por ato culposo do empregador (o que pode ser constatado com o auxílio de perícia médica), devemos considerar preenchimento o requisito legal. Afirma ainda, se o trabalhador não recebeu o auxílio-doença acidentário, nem pôde ficar afastado até a recuperação de suas condições de trabalho, em razão de falta da empresa, não se admite que seja novamente prejudicado, devendo-se neutralizar as consequências do ato ilícito.

Entendemos que não é necessário que exista seqüelas, após o acidente para que o empregado tenha garantia no emprego, a lei assegura a garantia independentemente de percepção de auxílio-acidente, pois, existem casos de redução da capacidade laborativa (art. 86 da Lei 8.213/1991).

¹⁸⁸ ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*, p.137.

¹⁸⁹ GARCIA, Gustavo Felipe, *idem*, *ibidem*.

¹⁹⁰ GARCIA, Gustavo Felipe, *idem*, *ibidem*.

Entretanto, analisando o art. 20, da Lei n. 8.213/91, é de nosso entendimento a abrangência da estabilidade acidentária também ao rol de direitos dos trabalhadores que sofrem assédio moral e ficam afastados do seu trabalho, acreditamos também na possibilidade de terem direito à percepção do auxílio doença acidentário, tal qual predispõe o entendimento da Lei n. 8.213/91 e da Súmula n. 378 do TST.

2.4 A RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO

A responsabilidade civil não se refere somente ao direito civil, mas sim a todos os outros ramos do direito, abrangendo deveres e obrigações pelos atos praticados por alguém em relação à outra pessoa, seja em qualquer relação jurídica, incluindo-se nesta a relação de trabalho.

Carlos Alberto Bittar (1994)¹⁹¹ afirma que a responsabilidade civil é uma matéria de natureza multidisciplinar. Sua definição deriva da palavra “responsabilidade”, originada do verbo latino “*respondere*”. Este significa a obrigação que alguém tem de assumir as conseqüências jurídicas de sua atividade. Possui raiz latina em “*spondeo*”, fórmula vinculada ao direito Romano, referindo-se ao devedor nos contratos verbais, e, responsabilidade é a obrigação por parte de alguém, por responder por alguma coisa, resultante de negócio jurídico ou de ato ilícito.

No entender do referido autor, os pressupostos da responsabilidade civil consistem na circunstância ou fato considerado como antecedente necessário de outro. Para se caracterizar a responsabilidade civil, é indispensável a ocorrência simultânea de três fatos ou circunstâncias como: a) Ação ou omissão; b) Dano; c) Elo de causalidade entre ação/ omissão e dano.¹⁹²

Concordamos com o conceito exposto, pois, tratando-se de assédio moral, para que realmente ocorra a responsabilidade civil por dano moral, faz-se mister a ocorrência de um ato humano contra um terceiro, causando-lhe um dano moral. Conseqüentemente, para que se responsabilize um empregador, faz-se necessário a prova real e concreta de uma lesão certa a determinado bem ou interesse jurídico.

Ensina ainda que na responsabilidade civil o agente que cometeu o ilícito tem obrigação de reparar o dano causado, buscando restaurar o *status quo ante*, obrigação essa

¹⁹¹BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 2 ed. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1994.

¹⁹²BITTAR, Carlos Alberto, idem, ibidem, p.35.

que, se não for mais possível, é convertida no pagamento de uma indenização (caso seja possível a avaliação pecuniária do dano) ou de uma compensação (na hipótese de não poder estimar patrimonialmente esse dano). Enquanto, na responsabilidade penal ou criminal, o agente deve sofrer a aplicação de uma cominação legal, que pode ser privativa de liberdade, no caso a prisão, ou restritiva de direitos ou mesmo pecuniária com o pagamento de multa¹⁹³.

Com relação à responsabilidade civil do empregador decorrente de acidente de trabalho, Gustavo Felipe Garcia (2007)¹⁹⁴ enfatiza que o acidente do trabalho, a doença profissional ou do trabalho, podem acarretar lesões de ordem material e moral, passando a ser devida a respectiva indenização pelo empregador, quando violado direito de personalidade do empregado. Neste sentido, prevê o art. 7º XXVIII, parte final, da Constituição Federal de 1988: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, *sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*”.

De acordo com André Luiz Aguiar (2006)¹⁹⁵, no plano trabalhista há a possibilidade de se obter a indenização tarifária trabalhista e a indenização civil por dano moral. A primeira indenização está relacionada com a perda do emprego; já a segunda deriva de um ato ilícito que acarreta dano diverso da perda do emprego, pois o que se busca é uma indenização em face da violação a direitos personalíssimos tutelados pela ordem jurídica, podendo tal fato estar ou não relacionado de forma conexa, ou mesmo simultânea, com o ato demissional do empregado¹⁹⁶

É necessário esclarecer a adoção no Brasil da teoria objetiva. Nessa perspectiva, os artigos 932, III, e 933 do Código Civil reconhecem a possibilidade de reparação por danos causados pelo assédio moral: "art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (...) e o art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos"¹⁹⁷

¹⁹³BITTAR, Carlos Alberto, *idem*, *ibidem*.

¹⁹⁴GARCIA, Gustavo Felipe, *idem*, *ibidem*, p. 79

¹⁹⁵AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr editora, 2006.

¹⁹⁶AGUIAR, Gustavo Felipe, *idem*, *ibidem*, p.70.

¹⁹⁷AGUIAR, Gustavo Felipe, *idem*, *ibidem*, p.99.

De acordo com José Cairo Junior (2004)¹⁹⁸ a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem, a autoestima, o conceito social e profissional são, dentre outros, bens imateriais protegidos pelo direito, e podem sofrer dano moral, que é a dor experimentada pela vítima, que interfere diretamente em seu perfeito estado físico e psicológico, não só no momento da ofensa, mas sempre que se recorde dela, bem como pelo sentimento de reprovação das pessoas que passam a observá-la com desdém. Dessa forma entende que sempre haverá dano moral se a vítima tiver alterada sua normalidade psicofisiológica de forma maléfica, provocando dor, aflição, preocupação, sofrimento, constrangimento, dentre outros efeitos.

Ensina ainda que são equiparados ao acidente do trabalho *lato sensu*, o acidente-tipo; a doença ocupacional; e o acidente *in itinere*. São considerados também acidentes do trabalho, em que pese inexistir causalidade direta com a relação de emprego, aquele sofrido pelo empregado no local e no horário do trabalho em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; e desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior. Nesse aspecto, pontua ainda que de qualquer forma, se o acidente produzir algum dano ao empregado que não se enquadre no conceito legal de acidente do trabalho, deverá o empregador responder pelo evento danoso em sua totalidade, desde que presentes todos os elementos caracterizadores da responsabilidade civil.¹⁹⁹

O Deputado Federal Mauro Passos (PT-SC) defende a posição de que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, este deve ser saudável e equilibrado, pois é a empresa que determina as políticas diretivas dentro do estabelecimento, e cabe a esta adotar medidas preventivas contra o assédio moral. Por isso, é de grande relevância a nova regra jurídica, o Projeto de Lei nº 2369/2003, em seu artigo 4º, trata da responsabilidade do empregador caso não adote medidas de prevenção do assédio moral no ambiente laboral, onde transcrevemos:

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho. § 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras. § 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

¹⁹⁸CAIRO JUNIOR, José. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.p.38.

¹⁹⁹CAIRO JUNIOR, idem, ibidem.

Quanto à prática do assédio moral horizontal, o Deputado propõe sanção ao empregado que assediou outro empregado. O Art.5º dispõe: “O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador. Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

O assédio moral no trabalho muitas vezes poderá ser responsável por enfermidades ou agravar o quadro das que já existem, tudo dependerá de como as coisas aconteçam, o simples afastamento do agente provocador da vítima já é um grande feito para não agravar ainda mais a situação, como evidencia Marie-France Hirigoyen (2002)²⁰⁰:

Quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a idéia de que ‘isto não é normal’. Nesse estágio, a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do seu agente provocador ou se - fato bastante raro - lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores consequências a longo prazo.

Entendemos que um pedido de desculpas ou um afastamento do fator causador pode mudar a situação, porém nem sempre isso elimina os prejuízos já causados à integridade física, psicológica e moral da pessoa. Isso dependerá de como ocorreu o fato. Há casos em que as ofensas atingem profundamente a personalidade.

Por mais esta razão, é necessário combater tal prática, evitando comprometer a autoestima, a saúde mental e psíquica das pessoas, principalmente os trabalhadores, colaboradores do desenvolvimento de nosso país.

O Novo Código Civil em seu art. 186 trata sobre a responsabilidade civil e o dever de indenizar, dispõe: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Podemos ainda citar a Constituição da República ao prescrever no artigo 5º, inc. X que: "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

²⁰⁰HIRIGOYEN, Marie-France, *idem*, *ibidem*.

Neste particular vale ressaltar que o trabalhador tem direito à indenização quando o empregador incorre à prática perversa, caracterizada por Guedes (2003 apud AGUIAR, 2006)²⁰¹: “O agressor não encontra limites e, sem peias, rapidamente evolui das simples grosserias e comportamentos deselegantes, apenas socialmente reprováveis, para práticas criminosas, caluniando, difamando ou injuriando a vítima”.

Casos de calúnia são comuns nas organizações empresariais de nosso país, por isso concordamos com as explicações anteriores. Há empregadores habituados a olhar de modo indiferente os seus empregados, tratando-os como escravos e pessoas inferiores, às vezes começam a fazer pequenas ofensas, depois evoluem para gritos e exposição ao ridículo, práticas características de assédio moral contrárias ao respeito da dignidade humana, reconhecida pela nossa Constituição da República/88.

Combatendo o tipo de situação anteriormente comentada, o novo Código Civil, a partir dos artigos 159 e 1.518, impõe o dever de indenizar tanto àquele que causar prejuízo material como ao que violar um direito de outrem.

Com relação à responsabilidade por fato de terceiro, Paulo Eduardo Oliveira²⁰², salienta que essa responsabilidade fundamenta-se na culpa *in eligendo* ou na culpa *in vigilando*, dependendo do caso. Assim, uma pessoa pratica o dano, e outra por ela responsável, é quem tem a obrigação de indenizá-lo, uma vez que não exerceu de forma correta o dever de fiscalização e vigilância sobre aquelas, invocando-se para tanto, a presunção *juris tantum* de culpa do agente. Aplicamos esse mesmo fundamento nos casos de assédio moral, para enriquecer a tese citamos Maria Helena Diniz,

Há uma presunção *juris tantum* de culpa de certa pessoa, se outra, que estiver sob sua guarda ou direção, perpetrar ato danoso. Assim sendo, em virtude de culpa presumida, a culpa do autor do prejuízo acarretará a da pessoa sob cuja direção se encontrar, pois ela terá de exercer o dever de vigilância constantemente em relação às pessoas que estão sob sua direção, de tal sorte que haveria uma responsabilidade por infração dos deveres de vigilância, por culpa *in vigilando*. Todavia, casos há em que o responsável por outrem incidirá em culpa *in eligendo*, p. ex., o patrão responderá por prejuízo causado por empregado, se foi negligente ou imprudente na sua escolha. Logo, há presunção *juris tantum* de culpa da própria por violação ao dever de vigilância de escolher bem o preposto ou empregado e não estabelecimento de uma nova responsabilidade por culpa de outrem.

Karl Larenz (1983)²⁰³ destaca o princípio da responsabilidade pelo risco, referindo-se à responsabilidade por dano, cabendo a mesma aplicação aos direitos de personalidade, no sentido de garantir à pessoa uma esfera própria protegida face ao exterior. E Alfredo J.

²⁰¹ AGUIAR, André Luiz Souza, idem, ibidem.

²⁰² OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p.63

²⁰³ LARENZ, Karl. Metodologia da Ciência do Direito. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1983, p. 587

Ruprecht (1996)²⁰⁴ assevera que a teoria do risco profissional foi se desenvolvendo à medida que se afastava dos princípios de culpa e das leis individualistas e ia abrindo espaço para o conceito de que a empresa em si mesma é a responsável pelo acidentes de trabalho, ou seja, quem auferir o lucro é também responsável pelos possíveis prejuízos que possam aparecer.

Francisco Milton Araújo Junior (2009)²⁰⁵ esclarece que a teoria do risco profissional consiste no aprofundamento da responsabilidade objetiva no âmbito das relações de trabalho e na valorização do papel social do empreendimento econômico, de modo que todos os riscos das atividades laborais devem ser incluídos no custo de produção para que o empregador suporte o ônus da reparação civil em caso de ocorrência do infortúnio trabalhista.

O autor acima citado afirma ainda que a responsabilidade civil do empresário trouxe para o ordenamento jurídico a valorização da solidariedade social, na qual o centro das preocupações deixa de ser a análise subjetiva da conduta do agente ofensor e passa a ser a pessoa da vítima, que como trabalhador muito contribuiu para o desenvolvimento do empreendimento econômico e como cidadão agregou valores para o progresso social.²⁰⁶

O magistrado defende a tese de Mozart Victor Russomano, de que o empregador, organizando a empresa e contratando empregados, cria os riscos, isto é, propicia o acidente e, como proprietário do empreendimento industrial, comercial ou agrícola, auferindo as vantagens daí decorrentes, responderá, também, pelo ônus e encargos, quer perante o físico, quer perante seus clientes, quer perante os seus empregados, especialmente no que diz respeito aos acidentes do trabalho.²⁰⁷

Como exemplo prático de responsabilidade do empregador por assédio moral, transcrevo parte da decisão da lavra da Dra. Maria Valquíria Coelho²⁰⁸, Juíza do Trabalho Titular da 12ª VT de Belém.

- Não submeter, permitir ou tolerar que seus empregados, e em especial os advogados da instituição, sofram assédio moral, proibindo a exposição destes a qualquer constrangimento moral, em especial decorrente de humilhações, intimidações, ameaças expressas ou veladas, atos vexatórios, qualquer tipo de perseguição ou agressividade no trato pessoal, assegurando tratamento compatível com a dignidade da pessoa humana, sob pena de pagar multa de R\$-100.000,00 (cem mil reais) em razão de cada empregado prejudicado por ato humilhante, intimidatório, vexatório, discriminatório ou agressivo, etc.

Outro exemplo prático, Ministro do TST, João Oreste Dalazen, Aguiar (2006)²⁰⁹, cita:

²⁰⁴RUPRECHT, Alfredo J. Direito da Seguridade Social, São Paulo, Ltr, 1996.

²⁰⁵ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem, p.146.

²⁰⁶ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem.

²⁰⁷ARAÚJO, JUNIOR, Francisco Milton, idem, ibidem.

²⁰⁸Disponível em: WWW.trt8.gov.br, acesso em 12-09-2009.

Cabe, então, elucidar quais são os direitos inerentes à personalidade cuja violação é passível de ocasionar dano moral... A doutrina moderna, todavia, avançou para reputar dano a direito personalíssimo e, portanto, passível de configurar dano moral, as seguintes espécies: a) dano estético; b) dano à intimidade; c) dano à vida de relação (honra, dignidade, honestidade, imagem, nome, liberdade); d) dano biológico (vida); e) dano psíquico. Inequivocamente, todas essas espécies de lesão a direito personalíssimo e, pois, passíveis de caracterizar dano moral, encontram no Direito do Trabalho o campo propício e fértil por excelência. O que bem se compreende, visto que o Direito do Trabalho confere especial dimensão à tutela da personalidade do trabalhador empregado, em virtude do caráter pessoal, subordinado e duradouro da prestação de trabalho.

Concordamos com a necessidade de identificação e ampliação de abrangência dos direitos inerentes à personalidade os quais possam ser violados pelo assédio moral, haja vista este fenômeno ocorrer em variadas circunstâncias e as relações trabalhistas envolverem certo grau de complexidade.

Com o intuito de demonstrarmos a complexidade das formas as quais podem ocorrer o assédio moral, e que cabe ao empregador inibi-lo, tendo em vista que é deste a responsabilidade civil pela manutenção do ambiente de trabalho com higidez psicofísica, segue abaixo, parte da decisão *da lavra do* Excelentíssimo Juiz Revisor, o Doutor Walter Roberto Paro²¹⁰, condenou o marido da reclamada em R\$ 12.000,00 (doze mil reais) pela prática de assédio sexual seguida *de assédio moral*. *Processo nº 02367-2003-101-08-00-8*, transcrevemos a seguir:

Consiste a pretensão da reclamante em ser indenizada por danos morais sofridos, tendo como agente causador o Sr. S. que seria então o marido de uma sócia da reclamada. Na narrativa dos fatos, a reclamante procurou detalhar os atos cometidos pelo autor, consistindo em dirigir-lhe gracejos e insinuações, passando a mão nas nádegas e seios da reclamante, fazendo-lhe convites indecorosos tais como "passar a noite no Motel". Os atos narrados pela reclamante, não se enquadram no crime de assédio sexual previsto no Código Penal Brasileiro, onde alguns outros elementos são necessários para a caracterização do delito. Porém, na esfera trabalhista o assédio moral encontra-se devidamente configurado, com nuances sexuais, inclusive. O contrato de trabalho é contrato bilateral, implica em direitos e obrigações entre empregado e empregador. Se é verdade que o empregado pode ser demitido por justa causa se praticar atos que se enquadrem nos elencados no art. 482 da CLT, não menos verdade é que o empregado pode requerer a sua rescisão indireta se o empregador cometer atos que se enquadrem aos elencados no art. 483 da CLT. No presente caso, restou comprovado pelo depoimento da testemunha arrolada pela reclamante, fl. 60, que o Sr. S., sendo marido da proprietária da reclamada, visitava com frequência o local de trabalho da reclamante e da testemunha, sendo que nessas oportunidades, quando não havia cliente na farmácia, referido senhor queria pegar "nos seios e no bumbum" das funcionárias, e que esse comportamento era em relação a todas as demais funcionárias. tal fato ocorreu no depósito, onde o Sr. S. pretendeu agarrá-la, dizendo que poderia ajudar muito a testemunha caso esta saísse e desse uma volta com ele. Se tais fatos não encontram uma tipificação penal e motivo para que esta Justiça Especializada lave suas mãos e permita a perpetuação de tais práticas? Não estaria ela incentivando com sua omissão ou mesmo rigidez

²⁰⁹AGUIAR (Op. cit., p.69)

²¹⁰Disponível em: WWW.trt8.gov.br, acesso em 12-09-2009.

interpretativa? Entendo que expostos os fatos, não cabe à parte dar a tipificação legal, mas sim ao Juiz, respeitando-se a expressão da *mihi factum, dabo tibi ius*, sendo que ao aplicar o direito que emerge dos fatos, independe o juiz das partes: *iura novit curia*. Assim, cabe ao Juiz buscar no texto legal a fundamentação adequada ao caso que ora lhe é colocado para julgamento, sendo que no particular a CLT por si já está munida de dispositivo que assegura o direito do empregado a ter indenizado o dano moral sofrido por ação ou omissão do empregador. Não se pode deixar de considerar que a liberdade que o Sr. S. possuía para tal conduta partia de consentimento da sócia da reclamada, a partir do momento em que, tomando rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando o empregador ou seus prepostos praticarem ato lesivo à honra e boa fama do empregado. Nos presentes autos está claro que as atitudes molestadoras e imorais praticadas pelo marido da reclamada, com o conhecimento desta e diante de sua omissão, enseja direito à reclamante em ver indenizado o dano moral conhecimento dos fatos nada fazia a respeito, caracterizando a omissão quando o que se esperava do empregador atitudes de modo a coibir a continuidade de tais atos.

A prova neste caso deve ser apreciada com muita sensibilidade, primeiramente não se poderia exigir provas concretas quando se sabe que na prática, esse tipo de conduta não ocorre de forma escancarada, ao contrário, o autor aproveita-se de momentos especiais, onde não há a presença de testemunhas, para molestar a vítima e conseguir sucesso em seu intento. Portanto, a comprovação dos atos se faz por verossimilhança, não havendo a necessidade de provas materializadas dos fatos. ...As empregadas tinham certo temor reverencial, pois nos dias de hoje, sendo alto o índice de desemprego, a sua manutenção se faz, por muitas vezes de forma sacrificada, obrigando o empregado, em alguns casos, a suportar dentro de limites desvios e excessos de mau tratamento por parte do empregador, o que não significa aquiescência ou consentimento.

Na evolução social e moral da sociedade brasileira já não há espaço para a manutenção de tais condutas reprováveis, onde o empregador, ou pessoas intimamente ligada, trate os empregados como coisa de sua propriedade, desrespeitando-os, vulgarizando suas existências e privacidade, de modo que cabe a esta Justiça Especializada cumprir seu papel de manter equilibrada a relação capital/trabalho, protegendo os direitos trabalhistas, incluindo nestes o patrimônio moral dos trabalhadores e por que não dos empregadores.

Encontra-se na alínea "e" do art. 483 da CLT que o empregado poderá considerar particularmente sofrido, previsto na Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, V, o que se arbitra no valor pleiteado na inicial de R\$ 12.000,00 (Doze Mil Reais).

A seguir outra decisão que versa sobre responsabilidade civil do empregador pelos atos praticados por seus gerentes ou prepostos segundo parte da decisão do Processo nº 00198-2004-003-06-00-0 RO, do Juiz Valdir José Silva de Carvalho da 6ª Região.

(...) DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

No intuito de afastar a condenação alusiva à indenização por danos morais, a recorrente alega ser tal verba incabível, em virtude de haver ficado caracterizada justa causa para a demissão do obreiro....”, “Desse modo, como bem ressaltou a sentença revisanda: “o tratamento dispensado pela reclamada aos vendedores, através dos supervisores, restou suficientemente demonstrado. Há uma grande diferença entre informalidade e agressões, entre descontração e abuso. Se o supervisor da reclamada estava acostumado a utilizar palavrões no trato com outras pessoas e achava isso normal, deveria ter sido advertido pela empresa de que existe um padrão de comportamento geral, do qual não pode fugir sob pena de incorrer em abusos. Se um outro empregado também achava normal, os demais não são obrigados a seguir tal desvio.”

Releva observar que é de ordem pública o dever de reparar dano causado a outrem (art. 159, CCB de 1916, e art. 186, CCB de 2002), devendo o pleito do autor ser apreciado à luz da teoria da responsabilidade civil.

A obrigação de indenizar o dano pode decorrer de inadimplemento de obrigação negocial, que é a responsabilidade contratual, ou de lesão a direito subjetivo, sem que entre ofensor e a vítima preexistisse qualquer relação jurídica, que é a chamada responsabilidade extracontratual.

No caso em julgamento, o dano sofrido pelo reclamante em razão da acusação de seu superior hierárquico não decorreu de inadimplemento de obrigação contratual, restando, desse modo, apenas verificar se houve responsabilidade extracontratual do empregador pelo dano.

Há duas espécies de responsabilidade extracontratual, a objetiva, na qual se extrai o elemento culpa na justificação do dever de indenizar, e a subjetiva, que se funda na culpa que, em seu sentido amplo, compreende o dolo, que é a violação intencional do dever jurídico e, em sentido estrito, é caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência.

Na nossa concepção tal interpretação também deve ser estendida às indenizações por assédio moral, as quais devem ser pagas pelo empregador independente de culpa, uma vez que este possui o poder diretivo da empresa.

2.5 O DANO MORAL POR ACIDENTE DO TRABALHO

Para Paulo Eduardo V. Oliveira (2002)²¹¹ os poderes jurídicos que incidem unitária e globalmente sobre a personalidade física ou moral de certo homem “não podem ser cedidos, alienados ou sub-rogados a favor de outrem, pois dada aquela inseparabilidade, qualquer negócio a esse respeito seria contrário.

Nesse aspecto, o referido autor conceitua dano etimologicamente, enunciando sua origem de *damnare* (causar prejuízo) e *damnum* (efeito: prejuízo causado). Cita que os dicionários exprimem o sentido comum: o dano se apresenta como prejuízo causado a alguém, implicando destruição, inutilização ou deterioração de coisa alheia. Entretanto, juridicamente, dano tem um significado próprio: dano é a lesão (efeito) de um ato humano ilícito, comissivo ou omissivo, decorrente de dolo ou culpa ao ferir interesse alheio juridicamente protegido. Inserimos nesse caso, a prática do assédio moral como sendo causadora de danos imensuráveis à personalidade dos trabalhadores.²¹²

Segundo Walmir Oliveira da Costa (1999)²¹³ dano moral é aquele que atinge o ser humano em seus valores mais íntimos, causando-lhe lesões em seu patrimônio imaterial, como a honra, a boa forma, a dignidade, o nome etc., bens esses que, em sua essência, isto é, considerados em si mesmos (do ponto de vista ontológico), não são suscetíveis de aferição econômica, mas, sim, seus efeitos ou reflexos na esfera lesada.

²¹¹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.24

²¹² OLIVEIRA, Paulo Eduardo V, idem, ibidem, p.28

²¹³ COSTA, Walmir Oliveira da. Dano Moral nas Relações Laborais. Curitiba: Juruá, 1999.

Com relação aos danos morais e materiais decorrentes de acidente do trabalho e doença ocupacional, Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²¹⁴ conceitua dano, como sendo o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral, conceitua também o dano moral, como uma lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, que viola a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros *direitos da personalidade*. Acrescenta ainda que parte dos doutrinadores prefira a expressão “dano pessoal”, por exprimir com mais fidelidade o que é efetivamente lesado pelo dano, que são os direitos da pessoa humana, em suas diversas integridades psicofísicas, intelectual e moral.

Nesse propósito, o referido autor classifica o dano moral como direto ou indireto: o primeiro resulta da violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, dor psíquica à vítima ou desrespeitando a dignidade da pessoa humana; o último advém da lesão a bem patrimonial (do que decorre dano material direto), contudo acaba por causar um menoscabo a direito extrapatrimonial. Acrescenta ainda, o dano moral direto também possa causar, indiretamente, dano material, quando a violação de bem imaterial, de forma reflexa e simultânea, acaba por atingir, também, o direito patrimonial. É o caso do assédio moral no trabalho.²¹⁵

Com relação à classificação do dano pessoal, Paulo Eduardo V. Oliveira (2002)²¹⁶ considera que o dano pessoal pode ser objetivo e subjetivo, causando consequência somente na esfera íntima da pessoa, ou sua repercussão no meio social que a circunda. Percebemos claramente com base nessa classificação, a possibilidade do assédio moral causar nas vítimas assediadas, tanto o dano pessoal objetivo quanto o subjetivo. Segundo Miguel Reale:

Pode-se distinguir claramente entre o dano moral objetivo (aquele que atinge a dimensão moral da pessoa no meio social em que vive, envolvendo o de sua imagem) e o dano moral subjetivo, que se correlaciona com o mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade, em sua intimidade psíquica, sujeita a dor ou sofrimento intransferíveis porque ligados a valores de seu ser subjetivo, que o ato ilícito veio penosamente subverter, exigindo inequívoca reparação.

Paulo Eduardo V. Oliveira (2002)²¹⁷ conceitua dano coletivo sendo aquele que ofende os interesses de uma comunidade:

Dano moral coletivo seria (...) a injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade (maior ou menor), e assim tutelados

²¹⁴GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, idem, ibidem, p. 80.

²¹⁵GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, idem, ibidem. p. 80.

²¹⁶OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.28

²¹⁷OLIVEIRA, Paulo Eduardo V., idem, ibidem.

juridicamente, cuja ofensa atinja a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidades de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade, causando-lhes sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sofrimento psicofísico.²¹⁸

Ainda com relação ao dano moral coletivo é pertinente demonstrar a concepção semelhante de Renato Saraiva (2008)²¹⁹, para quem o dano moral coletivo desponta como a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de despreço, intranquilidade, insegurança, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica.

Para melhor embasar sua tese Renato Saraiva (2008)²²⁰ cita Carlos Alberto Bittar Filho (1994), que ensina:

(...) o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico (...) Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação(...).

Nessa esteira o referido autor elenca um rol de hipóteses que podem ensejar a reparação pelos danos morais coletivos oriundos de lesão a interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, no âmbito laboral, como exemplo: Prática ilegal de revista íntima nos empregados; submissão de trabalhadores à condição de trabalho forçado e degradante; descumprimento de normas relativas à segurança e saúde no trabalho; tratamentos discriminatórios diversos (portador do vírus HIV, dirigente sindical, idade, opção sexual, raça, listas negras etc); intermediação ilícita de mão-de-obra, com vistas à sonegação de direitos trabalhistas; prática pelas empresas de lides simuladas na Justiça do Trabalho; prática fraudulenta mediante a exigência de assinatura, pelos trabalhadores, de documentos em branco; violação ao direito à intimidade, com a realização de filmagens pela empresa dos locais de trabalho, de forma sigilosa, sem o conhecimento prévio dos empregados; manutenção de trabalhadores laborando sem o registro dos contratos de trabalho (trabalho clandestino); ofensa à liberdade sindical; Assédio moral.²²¹

²¹⁸ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V., *idem*, *ibidem*.

²¹⁹ SARAIVA, Renato. Curso de direito processual do trabalho. 5 ed. – São Paulo: Método, 2008.p.776.

²²⁰ SARAIVA, Renato, *idem*, *ibidem*, p.777

²²¹ SARAIVA, Renato, *idem*, *ibidem*, p.784

Expõe que a Carta Maior estipulou no inciso VI do art. 114 a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.²²²

Renato Saraiva (2008)²²³ assevera ainda que no novo art. 114, VI, da CF/1988 está consagrado definitivamente entendimento de que qualquer ação de dano moral ou patrimonial proposta pelo empregado em face do empregador ou vice-versa, quando decorrente da relação de trabalho, será de competência material da Justiça do Trabalho, posicionamento este que já era adotado pelo Supremo Tribunal Federal, mesmo antes da EC 45. Bem como o TST, em relação ao dano moral, também adotou semelhante posicionamento, consubstanciado na Súmula 392 (Res. 129/2005, DJ 10.04.2005) in verbis:

“Súmula 392 do TST – DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho”.

No nosso entendimento, o assédio moral encontra-se inserido nessa competência, bem como todas as suas repercussões, inclusive as previdenciárias, no tocante às licenças e até mesmo aposentadoria precoce por invalidez, oriunda da referida prática ilícita.

Adentrando na seara trabalhista Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²²⁴ aborda o dano moral trabalhista, como sendo aquele que ocorre no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo, ou em razão de sua existência, envolvendo os dois polos desta relação jurídica empregatícia, ou seja, entre o empregado (que é a parte lesada) e o empregador (que é o sujeito ativo), embora nada impeça que estas posições se invertam.

Concordamos com o magistrado, de que o dano moral pode ser decorrente até mesmo do chamado assédio moral, caracterizado por uma conduta reiterada de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), podendo resultar em enfermidades graves como a depressão. Assim, o próprio assédio moral, por sua vez, pode gerar doenças do trabalho de ordem psíquica.²²⁵

²²²SARAIVA, Renato, idem, ibidem, p.104

²²³SARAIVA, Renato, idem, ibidem.

²²⁴GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 80

²²⁵GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 81

Contudo, ressalta o caso da responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho, e sua respectiva indenização por danos morais e materiais, em que o nexos causal exigido é mais restrito do que aquele nexos causal amplo e elástico, previsto na Lei 8.213/1991, até mesmo o acidente sofrido pelo segurado em consequência de “casos fortuitos ou decorrentes de força maior” (alínea *e*) são equiparados a acidentes de trabalho para fins previdenciários, configurando a chamada causalidade indireta. Além disso, o direito à reparação civil por danos morais decorre da lesão a direito da personalidade, como ocorre no chamado dano estético, com violação ao direito de imagem.²²⁶

De acordo com o entendimento dominante na doutrina, o que não é exigido é a efetiva demonstração de eventual sofrimento, aflição ou outro sentimento intimamente padecido subjetivamente pela vítima, pois é do fato da violação do referido direito da personalidade (em si) que surge, automaticamente, o prejuízo de ordem moral.²²⁷ Analisando a prática do assédio moral, concordo com o autor nesse ponto, por que a ação do agressor que configura o assédio, e não somente os danos causados à saúde da vítima.

Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²²⁸ faz um breve cotejo a respeito da fixação do valor do dano moral, salientando, caber ao juiz arbitrá-lo, aplicando aos casos concretos os princípios da razoabilidade, da prudência, do equilíbrio e da equidade, conforme o previsto no art. 953, parágrafo único, do CC/2002. Ressaltando que a indenização possui natureza de ressarcimento, compensatória e punitiva.

Ainda com relação aos danos morais, o autor cita os principais critérios a serem seguidos nessa fixação, como a seguir: posição social, financeira e patrimonial do ofensor; posição social, financeira e patrimonial da vítima; intensidade do ânimo de ofender; reiteração (ou não) da lesão; intensidade de sofrimento ou desgaste da vítima; gravidade da ofensa; repercussão da ofensa; existência (ou não) de retratação espontânea e cabal pelo ofensor e a consequência amenização (ou não) do dano sofrido.²²⁹

Com relação ao dano moral, Francisco Milton Araújo Junior (2009)²³⁰ destaca que ao lado das condutas que provocam lesões ao patrimônio material, existem ações que apenas violam valores, sentimentos ou direitos personalíssimos, porque não possuem equivalência econômica, desencadeando o dano de natureza moral na vítima.

²²⁶GARCIA, Gustavo Felipe B., *idem*, *ibidem*.

²²⁷GARCIA, Gustavo Felipe B., *idem*, *ibidem*, p. 83

²²⁸GARCIA, Gustavo Felipe B., *idem*, *ibidem*, p. 84-85

²²⁹GARCIA, Gustavo Felipe B., *idem*, *ibidem*.

²³⁰ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*, p.146.

O referido magistrado analisa a ocorrência do dano moral quando temos uma efetiva repercussão no psicológico e no comportamento da vítima, a qual passa a sentir sensações de dor, angústia, infelicidade, impotência, menosprezo, como também passa a agir de forma desordenada, insegura, apática, de modo a demonstrar que a lesão efetivamente afetou os valores, os sentimentos e os direitos personalíssimos inerentes ao homem.²³¹

Nesse sentido, Francisco Milton Araújo Junior (2009)²³² ao explicar a respeito das conseqüências das lesões corporais provenientes do infortúnio laboral, verifica que as repercussões do acidente sofrido no ambiente de trabalho muitas das vezes não se têm limitado à esfera física e pessoal do trabalhador, na medida em que, dependendo das seqüelas, a sensação de dor corporal pode ser diminuta quando comparada com a angústia, a depressão, o abatimento, o sofrimento, a aflição, a perda da autoestima e a frustração do projeto de vida, em razão, por exemplo, da perda de parte do corpo (como mão, braço e perna) ou dos sentidos (como visão, tato e audição) que o impossibilita de seguir a carreira profissional. Afirmo ainda que o abalo psicológico e comportamental do obreiro, com o comprometimento das relações familiares, laborais e sociais, são reflexos marcantes do dano moral ocasionado pelo acidente de trabalho.

Analisando as assertivas acima, apesar de serem aplicadas às ocorrências dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, resta claro que as ações e as condutas dos empregadores quando da prática do assédio moral no meio ambiente do trabalho, atingem também a honra e a dignidade dos trabalhadores, causando-lhes imensuráveis lesões psicofísicas, por isso, seus efeitos devem ser reparados, via indenização por dano moral. Tal qual à aplicada ao instituto do acidente de trabalho.

Nessa esteira concordamos com o entendimento de Maria Ester de Freitas (2008)²³³ sobre o assédio moral conter uma constelação de danos morais, e de microtraumas psíquicos, vindo a ser uma categoria ou espécie de dano moral que, devido a sua forma de expressão, temporalidade e frequência, apresenta singularidades de um conjunto de danos morais com características e sinais específicos. Acrescenta ainda que todo dano psíquico é dano moral; porém, nem todo dano moral é necessariamente dano psíquico.

²³¹ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*, p.164.

²³²ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*.

²³³FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.p.90-105

Nesse ponto, entendemos que deva ser dada nova visibilidade às normas tutelares dos direitos dos trabalhadores, para que casos semelhantes não tenham desfechos divergentes perante o poder judiciário, deixando sem assistência aqueles que buscam justiça social com tratamento igualitário.

2.6 O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO E A NECESSIDADE DE EMISSÃO DA CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO)

Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²³⁴ refere-se ao nexo técnico epidemiológico, como uma possibilidade de demonstrar e indicar quais as doenças que mais incidem nos trabalhadores, e quais seus ramos de atividades, e considera um avanço o art. 21 da Lei 11.430/2006, tendo em vista dificuldade de demonstração do nexo causal para caracterizar as doenças profissionais e do trabalho. Acrescenta ainda, que frequentemente o empregador não emite a CAT (comunicação de acidente de trabalho) de acordo com art.22 da Lei 8.213/1991, devido este não conhecer a natureza ocupacional da enfermidade sofrida pelo empregado, gerando a chamada “subnotificação dos agravos à saúde do trabalho”.

Para o referido autor, tal omissão, causa prejuízo ao trabalhador, ao sistema de saúde e à sociedade como um todo, pois, com a referida Lei 11.430/2006, estando presente o nexo técnico epidemiológico (entre o trabalho e o agravo), passa a existir a presunção de que a doença tem natureza ocupacional, e sendo assim, ao se verificar a existência do referido nexo técnico epidemiológico, não mais cabe ao empregado (segurado) provar ou demonstrar que a doença foi produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, ou que a doença foi adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.²³⁵

Assegura que estando presente o nexo técnico epidemiológico, a presunção é de se tratar de doença do trabalho ou profissional, apesar dessa presunção ser relativa (*juris tantum*), pois a ausência de natureza ocupacional pode ser demonstrada pela empresa, na forma do § 2º art. 21-A da Lei 8.213/1991, Por isso, diz-se ter ocorrido uma “inversão do ônus da prova” quanto à caracterização da natureza ocupacional do agravo.²³⁶

Conforme Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²³⁷ a análise do nexo técnico epidemiológico, não deve ficar restrita apenas à doença em sentido estrito, mas abranger,

²³⁴GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 84-85

²³⁵GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 89

²³⁶GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 89

²³⁷GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 90

também, o “agravo” descrito no art. 21-A da Lei 8.213/1991, como a seguir: “a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência” (art. 337, § 4º do RPS, incluído pelo Decreto 6.042/2007).

Com relação à espécie denexo causal nas doenças do trabalho o autor observa o art. 1º da Instrução Normativa 16/2007, “a aplicação do nexotécnico epidemiológico previdenciário (NTEP) pelo INSS é uma das espécies do gênero nexo causal”. Uma vez que, “os agravos decorrentes dos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional da Lista A do Anexo II do RPS, presentes nas atividades econômicas dos empregadores, cujo segurado tenha sido exposto, ainda que parcial ou indiretamente, serão consideradas doenças profissionais ou do trabalho, independentemente do NTEP, não se aplicando, neste caso, o disposto no § 5º deste artigo e no art. 4º desta Instrução Normativa” (art. 2º, § 2º, da IN INSS 16/2007).²³⁸

Assim, passamos a enumerar o art. 4º da Instrução Normativa 16/2007, o qual regula o requerimento da empresa, ao INSS, de não-aplicação do nexotécnico epidemiológico ao caso concreto, mesmo sendo necessário, para se comprovar a doença ocupacional, deve-se ter o agravo, o trabalho e o nexo causal, para que fique caracterizado o nexo causal (gênero) entre a entidade mórbida e o labor, ou seja, para a constatação da natureza ocupacional da doença, há três formas (espécies): 1) ocorrência de nexotécnico epidemiológico entre o ramo de atividade econômica da empresa (expressa pela Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade (relacionada na Classificação Internacional de Doenças), em conformidade com a Lista B do Anexo II do Regulamento da Previdência social; 2) constatação de que o agravo decorre de agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional da Lista A do Anexo II do RPS, presente nas atividades econômicas do empregador, cujo segurado tenha sido exposto, ainda que parcial ou indiretamente; 3) Verificação da hipótese excepcional, prevista no art. 20, § 2º, da Lei 8.213/1991, mas “resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente”, caso em que a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.²³⁹

²³⁸GARCIA, Gustavo Felipe B., *idem*, *ibidem*, p. 93

²³⁹GARCIA, Gustavo Felipe B., *idem*, *ibidem*, p. 94

No entendimento de Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²⁴⁰ os diversos agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional, deveriam ser considerados como nexos geradores de presunção *absoluta* da natureza ocupacional do agravo, em que o empregador não pudesse se eximir dessa presunção. Assim, deveria ser considerado todos os agravos decorrentes dos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional presentes nas atividades econômicas dos empregadores, em que os empregados tenham sido expostos, ainda que parcial ou indiretamente, são necessariamente considerados doenças profissionais ou do trabalho (independentemente do NTEP).

Outra observação feita pelo ilustre autor, diz respeito à inexistência de nexo técnico epidemiológico, que não elide o nexo causal entre o trabalho e o agravo, cabendo à perícia médica a caracterização técnica do acidente do trabalho fundamentadamente, sendo obrigatório o registro e a análise do relatório do médico assistente, além dos exames complementares que eventualmente o acompanham (art. 2º, § 4º); a perícia médica poderá se necessária, solicitar as demonstrações ambientais da empresa, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho ou solicitar Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), diretamente ao empregador (art. 2º, § 5º).²⁴¹

Nesse ponto, nós levantaríamos um questionamento, existe algo relacionado à questão do assédio moral nessa pesquisa? Poderíamos vislumbrar o assédio moral como um fator de risco da atividade econômica do empregador, com a exposição do empregado a este, que poderia ser caracterizado como nexo causal ocupacional?

Gustavo Felipe B. Garcia (2007)²⁴² conclui que ficando reconhecida a incapacidade para o trabalho (pela perícia médica do INSS, ou mesmo judicialmente) e estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo, são devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito.

Concordamos nesse aspecto com o entendimento de Maria Ester de Freitas (2008)²⁴³ sendo o assédio moral uma violência de ocorrência repetitiva e freqüente, causa danos que podem acontecer várias vezes por mês, por semana ou diariamente, o que faz com que o dano geralmente seja grande e leve a uma desestruturação psíquica considerável, nesse sentido, acredita que o nexo de causalidade do assédio moral entre o comportamento do empregador e

²⁴⁰GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 95

²⁴¹GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 97

²⁴²GARCIA, Gustavo Felipe B., idem, ibidem, p. 97

²⁴³FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p.78

o dano sofrido pelo empregado, possa ser enquadrado como acidente de trabalho, conforme a Resolução n. 1.488/1998, do Conselho federal de Medicina, preceitua em seu Art. 2º:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I – a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II – o estudo do local de trabalho;

III – o estudo da organização do trabalho;

IV – os dados epidemiológicos;

V – a literatura atualizada;

VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Com o fito de elucidar nosso entendimento sobre o enquadramento de assédio moral como acidente por equiparação, destacamos a proposição de José Cairo Junior (2004),²⁴⁴ para o qual, a doença do trabalho não guarda relação direta com uma atividade ou profissão específica. Ela surge ou aflora quando o trabalhador presta seus serviços em condições especiais e desfavoráveis à sua saúde. Cita *Wladimir Novaes Martinez* “a sutileza na diferenciação entre doença profissional e doença do trabalho, pontificando que a primeira se encontra intimamente ligada à profissão do obreiro, acompanhando-o, inclusive, até em outras empresas, enquanto a segunda: “deriva das condições do exercício, do ambiente do trabalho, dos instrumentos adotados, sendo própria, sobretudo, das empresas que exploram a mesma atividade econômica e não necessariamente conceituadas como fazendo parte do obreiro²⁴⁵,”

O referido autor ressalta a importância da distinção dessas duas espécies de doenças ocupacionais, no que diz respeito ao ônus da prova da causalidade. Se tratar-se de doença profissional, o nexo etiológico com o trabalho é presumido. Porém, na hipótese de doença do trabalho, cabe ao trabalhador demonstrar que adquiriu ou desenvolveu a doença por conta dos serviços que prestava. Entretanto, não podemos confundir a presunção do nexo etiológico com a presunção de culpa, pois, em se tratando de direito infortunistico, aplica-se a teoria da responsabilidade civil objetiva que dispensa a culpa para sua caracterização.²⁴⁶

²⁴⁴CAIRO JUNIOR, José. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.p.44.

²⁴⁵MARTINEZ, Wladimir Novaes. Comentários à Lei Básica da Previdência Social. São Paulo: LTr, 1992, v. 2, p. 99.

²⁴⁶CAIRO JUNIOR, José, idem, ibidem.p.44.

Em nosso entendimento, poderíamos deslocar e aplicar o mesmo raciocínio do nexos causal do acidente de trabalho, acima exposto, à questão das consequências do assédio moral, principalmente, no tocante ao nexos causal e à inversão do ônus da prova com já foi mencionado.

CAPÍTULO III – ASPECTOS DO MEIO AMBIENTE LABORAL

3.1 A PROTEÇÃO LEGAL DOS BENS AMBIENTAIS NO AMBIENTE NATURAL E ECOLÓGICO

De acordo com a Lei da Política Nacional de Meio Ambiente, 6.938/81, art.3º, I, Júlio C. de Sá da Rocha (1999)²⁴⁷ destaca: entende-se por meio ambiente “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Acrescenta que o direito ambiental tem por objeto fundamental, os bens ambientais, o meio ambiente, que é unitário e sua classificação atende a um escopo meramente didático. Quando se fala em classificação ao meio ambiente, não se deseja fazer um esquiteamento do conceito de meio ambiente. Pelo contrário, o que se visa é perceber os diversos contornos que o meio ambiente possui, inclusive para que se compreenda integralmente o âmbito da tutela dos bens ambientais.²⁴⁸

De acordo com a Constituição da República, o art. 225, dispõe sobre o meio ambiente ecologicamente equilibrado, percebemos nesse artigo todos os aspectos do meio ambiente, ou seja, o natural, artificial, cultural e do trabalho, e confere proteção de forma mediata nos artigos 225, caput, §§ 1º, IV e V, 3º, 23, VI, e 24, VIII, e, de forma imediata, através de inúmeros dispositivos, entre os quais os arts. 225, §§ 1º, I e VII, 2º e § 4º, 23, VII, e 24, VI.²⁴⁹

Júlio C. de Sá da Rocha (1999)²⁵⁰ conceitua o meio ambiente natural como aquele constituído pelo solo, pela água, pelo ar atmosférico, pela fauna e pela flora, são os recursos naturais, os bens ambientais naturais ou ecológicos, assim como o sistema de elementos bióticos e abióticos.

Enumera diversos diplomas infraconstitucionais os quais tutelam o meio ambiente natural, destacando o Decreto n. 24.634/34 (que dispõe sobre as águas), o Decreto-lei n. 1.985/40 (que trata da mineração), a Lei n. 4.771/65 (que trata das florestas e demais formas de vegetação), a Lei n. 5.197/67 (que trata da proteção à fauna), a Lei n. 6.902/81 (que trata das estações ecológicas e áreas de proteção ambiental), a Lei n. 7.754/89 (que trata das medidas de proteção das florestas existentes nas nascentes dos rios), dentre outros.²⁵¹

²⁴⁷ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem, p.24

²⁴⁸ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem, p.25

²⁴⁹ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem.

²⁵⁰ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem, p.26

²⁵¹ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem.p.26

Segundo o autor supracitado, o meio ambiente artificial compreende o espaço físico transformado pela ação continuada e persistente do homem com o objetivo de estabelecer relações sociais, viver em sociedade. É composto pelo meio ambiente urbano, periférico e rural. O meio ambiente urbano é constituído por espaço urbano, edificações, equipamentos públicos está associado à própria complexidade de nossas cidades: o meio citadino. Por outro lado, o meio ambiente rural pode ser conceituado como o espaço onde se desenvolvem as relações pertencentes ao campo, os ambientes rústicos. O meio ambiente periférico deriva da própria expansão desordenada da metrópole, que empurra as populações para regiões marginais nas cercanias da cidade, os subúrbios.²⁵²

Ressalta que a tutela constitucional do meio ambiente artificial encontra-se insculpida nos arts. 225, caput, §§ 1º, IV e VI, e 3º, 23, VI, e 24, VIII, da Carta Magna, de forma mediata, assim como de forma imediata nos arts. 182, 21, XX, e 23, IX e X, do mesmo texto constitucional.²⁵³

Cita ainda diversos dispositivos infraconstitucionais integrantes do regime do meio ambiente artificial, destacando o Decreto-lei n. 3.365/41 (trata da desapropriação por utilidade pública e interesse social, a Lei n. 4.504/64 (trata da política agrária), a Lei n. 4.591/64 (trata de condomínio em edificações), a Lei n. 5.108/66 (trata da poluição do ar, sonora, visual e por veículos automotores), a Lei n.5.318/67 (trata da política nacional de saneamento), a Lei n. 5.868/72 (trata do sistema nacional de cadastro rural), a Lei n. 6.513/77 (trata das áreas especiais e locais de interesse turístico), a Lei n. 6.766/79 (trata do parcelamento do solo), o Decreto-lei n. 1.413/75 (trata da poluição por atividades industriais), a Lei n. 6.803/80 (estabelece diretrizes básicas para o zoneamento industrial nas áreas críticas de poluição), a Lei n. 7.802/89 (trata das atividades relacionadas com agrotóxicos e afins), a Lei n. 8.171/91 (dispõe sobre política agrícola), entre outros.²⁵⁴

Expõe que o meio ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições aos quais as comunidades emprestam relevância, porque atuam diretamente na sua identidade e formação, é tutelado constitucionalmente de forma mediata nos arts. 225, caput, §§ 1º, IV e VI, e 3º, 23, VI e 24, VIII, e de forma imediata nos arts. 215, 216, 23, III, IV, V e 24, VII, IX, dentre outros.²⁵⁵

²⁵²ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*, p.26

²⁵³ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.

²⁵⁴ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.

²⁵⁵ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*, p.24

Após enumerar um rol de proteção jurídica do meio ambiente, Júlio C. de Sá da Rocha (1999)²⁵⁶ cita *Ramón Martín Mateo*, o qual aponta três tipos de normas ambientais: umas que constituem simples prolongamento ou adaptação das circunstâncias atuais da legislação sanitária ou higienista do século passado e que, também em épocas anteriores, protegia a paisagem, a fauna e a flora; outras de cunho moderno e de base ecológica, ainda que de dimensão setorial, para o ar, a água, o ruído, etc.; e outras, por fim, mais ambiciosas e que intentam inter-relacionar os fatores em jogo, recolhendo uma normatividade única todas as regras relativas ao meio ambiente.

A consideração dessa inter-relação é necessária, pois quando se aborda a questão ambiental, inclusive no ambiente de trabalho, deve-se levar em conta a condição deste ser um contexto, possuir relação entre seus elementos internos e externos. O exercício das funções gera influências e recebe interferências do meio como um todo, não se trata de uma ação isolada.

No tocante ao meio ambiente do trabalho Júlio C. de Sá da Rocha (1999)²⁵⁷ assevera o entendimento pacífico dos tratadistas do Direito Ambiental, de que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do regime sistemático do meio ambiente como um todo. É o que passamos a tratar a seguir.

3.2 A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

De acordo com Cristiano Carrilho Silveira Medeiros (2004)²⁵⁸ o fenômeno da globalização aprofunda as modificações das relações sociais, tanto na ordem econômica, financeira, educacional como também na laboral. Nesse sentido, é válido analisarmos como as condutas do empregador globalizado causam dano à saúde mental do empregado, que individualmente, não tem como diminuir os efeitos nocivos desses danos que também afetam o meio ambiente laboral.

Asseguramos que tais condutas devem ser combatidas, ao aplicarmos os princípios constitucionais de forma eficaz para que o bem jurídico “meio ambiente do trabalho” seja

²⁵⁶ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*, p.35

²⁵⁷ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*, p.29

²⁵⁸MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira. *Saúde mental e o Direito: ensaios*. São Paulo: Método, 2004. p.132

protegido, dentre muitos princípios podemos destacar, segundo Cristiano Carrilho Silveira Medeiros (2004)²⁵⁹, como fundamentos do Estado de Direito: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CF/1988), bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, idem); garantindo como direitos sociais a saúde e o trabalho (art. 6º); redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

O ilustre autor acrescenta ainda o disposto na Constituição ao tratar da proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, no art. 227 e seus incisos, reporta-se também à fauna e à flora (inciso VII, especificamente), nesse sentido por lógica incipiente, garantiu o constituinte a proteção ao meio ambiente do trabalho; acrescentou, ainda, no art. 170 da Carta Política, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, observados, dentre outros princípios: a livre iniciativa (inciso III) e a defesa do meio ambiente (inciso VI).²⁶⁰

O referido autor entende o Direito Ambiental do Trabalho como uma constituição de um ramo recente da Ciência Jurídica, necessitando nesse sentido de novos estudos sistematizados, a fim de que sejam amplamente difundidos pela doutrina, citando a tese de *Júlio César de Sá da Rocha*²⁶¹, para quem o meio ambiente do trabalho:

“(...) constitui-se em espaço de concretização das relações de trabalho, sendo na realidade, a noção de um ‘locus’ onde se presta o trabalho humano, e requer uma necessária correlação sobre a atividade desempenhada em boas condições de performance do trabalho, bem como sobre os riscos que podem ocasionar efeitos físicos, psíquicos e sociais sobre o ser humano trabalhador.”

Nesse aspecto o autor em comento compreende que as relações humanas no meio ambiente do trabalho, devam ser baseadas nas análises acerca dos elementos psicológicos, por exemplo, a pressão para desempenho da atividade, que pode desencadear depressão e distúrbios emocionais.²⁶²

Visualizamos acima que a prática do assédio moral pode ser enquadrada nesses aspectos, principalmente os inerentes aos riscos e seus efeitos psíquicos, os quais, possam acarretar distúrbios psicológicos nos trabalhadores.

²⁵⁹ MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira, idem, ibidem, p.132

²⁶⁰ MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira, idem, ibidem, p.132

²⁶¹ MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira, idem, ibidem, p.132

²⁶² MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira idem, ibidem.

Esboçamos também outra tese em defesa do meio ambiente laboral, podendo ser defendida de acordo com a Constituição da República, art. 200, VIII, dispõe que:

“(Compete ao sistema único de saúde colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho)”.

No nosso entendimento o bem jurídico “meio ambiente” deve ser protegido com base em princípios constitucionais, incluindo neste diapasão, o ambiente do trabalho, o qual é de responsabilidade das empresas, devendo mantê-lo saudável e sem riscos para saúde do trabalhador, inclusive com a adoção de medidas preventivas e pró-ativas quanto ao problema.

Entretanto, muitas empresas confundem o fator subordinação do empregado com submissão, transformando assim as relações de trabalho em um campo fértil para o desenvolvimento do assédio moral, contrariando o princípio fundamental constitucional da dignidade da pessoa humana (art.1º, III, Constituição da República/88) e do valor social do trabalho (art. 1º, III, Constituição da República/88).

Defendemos a idéia de que a aplicação prática do direito do trabalho seja baseada em princípios, e por esta razão, estes devem ser levados em consideração na aplicação das normas com relação ao assédio moral, devido à sutileza de sua configuração, sendo de grande importância, que tais princípios sejam observados como, por exemplo, o princípio da proteção, que tem como objetivo diminuir os desníveis entre as classes, considerando assim a hipossuficiência do empregado, que em tese é a parte mais fraca na relação de trabalho.

Nesse sentido, antes de tratarmos propriamente do meio ambiente laboral, é válido discorrer a respeito da questão principiológica da proteção da vida humana que está prevista na Constituição, abordando a dignidade humana, a igualdade a liberdade, direito à vida, direito à saúde, de tal forma que se esses princípios estiverem protegidos, estará também protegido o meio ambiente laboral, livre de assédio moral.

Ressaltamos que os princípios da igualdade e liberdade são garantias constitucionais, os quais asseguram a dignidade do trabalhador e da pessoa humana, justificando assim a importância que possuem no julgamento de casos de assédio moral, ao se aplicar as normas com relação a este fenômeno.

De acordo com a lição de Carmen Ramos a igualdade foi fundada na idéia abstrata de pessoa, partindo de um pressuposto meramente formal, baseado na autonomia da vontade, e na iniciativa privada, no entanto, veio acompanhada de um paradoxo, que traduz uma consequência do modelo liberal-burguês adotado, que foi a prevalência dos valores relativos à

apropriação de bens sobre o ser humano, impedindo desta forma a efetiva valorização da dignidade humana, o respeito à justiça distributiva e à igualdade material ou substancial²⁶³

Tal paradigma foi inaugurado com a codificação francesa, e adotado pelo Código Civil brasileiro de 1916, o qual preconizava a idéia de que a autoridade estatal se conciliava com a soberania do indivíduo, com sua autonomia, decorrente do contrato social, em que o Estado mantinha uma neutralidade estática, ignorando as desigualdades econômicas, aplicando o regime de igualdade de todos, fortes e fracos, perante a lei, cuja consequência foi fazer com que a vontade dos fortes passasse a dominar e oprimir, acabando por tornar-se um regime de privilégio dos fortes, baseado numa ética individualista, em que o exercício de direitos ficou vinculado à apropriação de bens, restando à maioria da população, como direito único, o de obrigar-se, vendendo sua força de trabalho²⁶⁴ Podemos vislumbrar nesse contrato social, uma das raízes do assédio moral no trabalho presente na atualidade.

Não obstante, Carmem Lúcia Silveira Ramos (1998) afirma os valores intrínsecos ao ser humano, os quais constituem uma unidade viva biopsíquica, integral por sua e em sua natureza, integrada em sua essência de sociabilidade ou politicidade a cumprir uma história processada em curso contínuo, a pessoa humana faz-se titular de personalidade reconhecida pelo direito pela sua natureza e pela sua biografia de que se encarrega na sociabilidade que experimenta nesta aventura, projetando diferentes dimensões, as quais se compõem, politicamente, em status que se integram e se cumprem para a realização do destino individual e social de cada um e de toda a humanidade, e merece ter uma vida digna de respeito,²⁶⁵ livre de assédio moral no seu ambiente de trabalho.

Assevera ainda que o direito à vida manifesta-se com um significado mais estático e objetivado. Assim, a vida compreende o direito à integridade física (direito ao corpo), não ser atingido em sua integridade física e psíquica²⁶⁶ (vedação da tortura, dos maus-tratos, das penas degradantes ou hediondas), direito ao patrimônio genético, direito à vida privada e à intimidade, direito à honra dentre outros dados que compõem o patrimônio de bens jurídicos pelo sistema. Nesse contexto, o assédio moral viola o direito à vida, pois atinge a integridade psíquica da vítima.

²⁶³RAMOS, Carmem Lúcia Silveira. A constitucionalização do direito privado e a sociedade sem fronteiras. In: FACHIN, Luiz Edson. Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo. Rio de Janeiro. Renovar, 1988, p. 3-29.

²⁶⁴RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, idem, ibidem.

²⁶⁵RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, idem, ibidem.

²⁶⁶RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, idem, ibidem.

Afirma que a dignidade como princípio constitucional é um valor moral e social e se impõe como norma de que não se pode escusar qualquer pessoa, e como princípio estende os direitos e os deveres da vida para além do indivíduo, e abrange o direito de viver com dignidade. O ser humano tem o direito de não ter a vida atingida ou desrespeitada por comportamentos públicos ou privados, de fazer as opções na vida que melhor assegurem à pessoa a sua realização plena²⁶⁷.

Na observação de Carmem Lúcia Silveira Ramos (1998), a realidade é contraditória, percebe-se que a sociedade tecnológica tem gerado algumas graves distorções em matéria de respeito pelos direitos fundamentais. Verifica-se que o progresso tecnológico adquiriu, em alguns domínios, uma velocidade e um dinamismo próprios, desprovidos de critérios morais, conduzidos por um neutralismo, sem preocupações éticas, metafísicas, humanísticas²⁶⁸. Levando-se a concluir que a evolução técnica não tem correspondido, equivalentemente, a um avanço de ordem moral, pois, é cada vez mais evidente o crescimento dos índices das práticas de assédio moral nas empresas brasileiras.

Vale destacar o princípio que se sustenta dentro da nova ordem e da organização do trabalho é o da preocupação não só com a saúde do trabalhador, mas com toda a sua qualidade de vida, incluindo a valorização da pessoa humana e de sua satisfação pessoal, profissional e social. Tal perspectiva emana do entendimento de que a qualidade de vida é um princípio fundamental para a organização do trabalho, pois promove a motivação, a satisfação e, por conseguinte, a elevação da produtividade do trabalhador.

Concordamos com a posição da autora anteriormente mencionada, ao defendermos a idéia de que a proteção à pessoa humana deva ser reconhecida como direito da personalidade. O ponto mais importante do enfrentamento desta questão não vincula apenas à “redescoberta” da pessoa pelo direito, mas principalmente à ligação da proteção da pessoa aos valores que lhe são inerentes como garantia e fundamento de seu devir. A pessoa humana não é apenas um dado ontológico, mas traz encerrada em si uma série de valores que lhe são imanentes. A dignidade da pessoa humana é o centro de sua personalidade, e merece a maior proteção possível²⁶⁹.

Ressaltamos que o Brasil fez a opção pelo direito geral de personalidade (ao lado da proteção tipificada, seja em leis esparsas, seja no atual Código Civil brasileiro), o preâmbulo constitucional é taxativo ao afirmar que a liberdade, a segurança, o bem-estar, o

²⁶⁷RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁶⁸RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁶⁹RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

desenvolvimento, a igualdade e a justiça são os valores supremos de nossa sociedade, assegurados pelo Estado de Direito²⁷⁰. No entanto, tal opção constitucional não vem sendo respeitada no direito pátrio.

Além disso, a dignidade da pessoa humana é fundamento da República (art. 1º) e é garantida a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à dignidade, à segurança e à propriedade (art. 5º). A tipificação dos direitos da personalidade deve ser entendida e operacionalizada em conjunto com a proteção de um direito geral da personalidade (um e outro se completam). Onde não houver previsão tipificada, o operador do direito leva em consideração a proteção genérica, de tal forma que esta seja ampla à pessoa humana, visando garantir os direitos da personalidade como categoria anterior e superior ao Estado, assegurando assim a proteção no mais alto nível legislativo, que é através da Constituição²⁷¹.

Comprendemos que, é com essa interpretação extensiva da hermenêutica jurídica que o legislador ordinário e o operador do direito devem se basear para aplicar o preceito constitucional como uma diretriz, tanto nos casos de lacuna quanto nos casos de inexistência de norma ordinária, para que a aplicação da norma fundamental seja eficaz na sua concretude principiológica, e se revista dos valores de solidariedade, de justiça e de respeito para a construção de um novo mundo²⁷².

O papel do Direito Privado era estabilizar as relações econômicas através da propriedade e do contrato sem levar em conta os interesses das classes desfavorecidas, pois a ordem jurídica cerrava os seus olhos para a desigualdade de fato, que dominava o espaço privado, e com a sua aparente neutralização, chancelava a opressão. O que não estivesse explicitamente previsto na lei não era bom direito, não sobrando espaço para os princípios ou para a atuação construtiva do intérprete²⁷³.

O Direito Civil desconsiderava os fatos reais, e presumia a igualdade entre as partes contratantes, patrão e empregado, pois confiava na autonomia da vontade, não intervindo, senão excepcionalmente, nas relações laborais, o Direito do Trabalho surgiu na década de trinta e vai evoluir para o reconhecimento do brutal desequilíbrio entre estas partes, para assim assumir a tarefa de proteção do empregado diante do empregador, ampliando as normas cogentes e restringindo a liberdade contratual²⁷⁴.

²⁷⁰RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁷¹RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁷²RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁷³RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁷⁴RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

Nesse aspecto, Carmem Lúcia Silveira Ramos (1998) comunga com o entendimento da Dra. Maria Celina Bodin de Moraes, que ensina que o princípio da dignidade da pessoa humana abrange o postulado do direito à igualdade e a tutela da integridade psicofísica, o direito à igualdade compreenderia também não apenas a isonomia formal, mas também a material, obrigando a atuação promocional do Estado no sentido da correção das desigualdades socioeconômicas, e o direito à integridade psicofísica abrangeria não apenas aspectos negativos, como a vedação da tortura e de tratamentos degradantes, como também dimensões positivas, tais como a exigência de um salário mínimo que assegure ao trabalhador uma existência digna²⁷⁵.

Podemos inserir nessa seara o combate à prática do assédio moral, pois, tal violência laboral não coaduna com os direitos fundamentais, cabendo ao Estado a prevenção de tal prática para que possa prestar tutela jurisdicional aos hipossuficientes. Tendo em vista que o Estado deve não apenas abster-se de violar tais direitos, tendo também o dever de proteger seus titulares diante de lesões e ameaças provindas de terceiros. Este dever de proteção envolve a atividade legislativa, administrativa e jurisdicional do Estado, que deve guiar-se para a promoção dos direitos da pessoa humana. Tal aspecto constitui um dos mais importantes desdobramentos da dimensão objetiva dos direitos fundamentais²⁷⁶. Questiona-se, o Estado possui meios eficazes para cumprir seu papel?

Nessa esteira, Carmem Lúcia Silveira Ramos (1998) destaca a afirmação histórica dos direitos humanos, no tocante aos direitos da personalidade, que devem ser reconhecidos em diversas ordens jurídicas, e sendo concebido como um direito geral em proveito do seu titular, pelo qual todos os demais sujeitos de direito ficariam adstritos ao dever de não violar os bens jurídicos que integram a sua personalidade, incluindo-se nesse contexto os direitos relativos à personalidade física, como a vida, o corpo, a voz, a imagem, e os referentes à personalidade moral ou espiritual, como a intimidade, o nome, a reputação etc. e acrescenta ainda, que esses direitos seriam defendidos não só na esfera civil, mas também na penal, através da tipificação das condutas que contra eles atentarem²⁷⁷.

No caso do assédio moral no trabalho, que envolve questões no plano civil e trabalhista, a tutela dispensada não se esgota no ressarcimento posterior do dano moral e material infligido ao titular do direito lesado. Igualmente relevante é a tutela preventiva, para impedir as lesões antes da sua ocorrência, tal como expressamente consagrado no art. 12 do

²⁷⁵RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁷⁶RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

²⁷⁷RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, *idem*, *ibidem*.

novo Código Civil, ou podemos também sustentar a tese da existência de um direito geral de personalidade, de caráter abrangente, obrigando a proteção de todos os bens jurídicos integrantes da personalidade humana, ainda que não indicados expressamente pelo legislador, ou ainda, abrindo-se para novos perigos que estão a todo o momento surgindo, numa sociedade em rápida transformação, partindo da premissa de que a pessoa humana é una, faria sentindo protegê-la na sua integridade, através de um direito que, apesar dos seus contornos indefinidos em abstrato, poderia ser concretizado caso a caso, pelo labor jurisprudencial²⁷⁸.

Outra tese que poderia ser defendida para combater o assédio moral no ordenamento brasileiro seria extrair da Constituição um direito geral da personalidade, o qual poderia ser invocado nas relações privadas para coibir atos atentatórios contra outros bens jurídicos componentes da personalidade humana, não discriminados expressamente no Código ou em qualquer outra lei. Podendo-se referir também, em apoio a esta tese, à abertura sistemática do Código nesta matéria, propiciada pela cláusula geral de responsabilidade por dano moral, encartada no seu art. 189 e 337²⁷⁹.

Vale também destacar o entendimento de Daniel Sarmiento (2004)²⁸⁰, de que o princípio da dignidade da pessoa humana é consagrado na Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo a dignidade concebida como valor fonte fundamental do direito. Por outro lado, estabelece a primazia da pessoa humana sobre o Estado, afirmando que a pessoa é o fim e o Estado é um meio para garantir a promoção e a eficácia dos direitos fundamentais. Clémerson Merlin citado por Daniel Sarmiento (2004, p.57) faz o seguinte comentário acerca do assunto:

(..) o Estado é uma realidade instrumental (..). Todos os poderes do estado, ou melhor, todos os órgãos constitucionais, têm por finalidade buscar a plena satisfação dos direitos fundamentais. Quando o Estado se desvia disso ele está, do ponto de vista político, se deslegitimando e do ponto de vista jurídico, se desconstitucionalizando. Principalmente, quando percebemos a prática sutil do assédio moral no trabalho em vários órgãos públicos.

Com essa nova visão, o princípio da dignidade da pessoa humana situa-se no vértice da axiologia da ordem jurídica, possibilitando dessa forma que a primazia dos valores existenciais da pessoa humana seja superior aos bens patrimoniais do direito privado, os

²⁷⁸ RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, idem, ibidem.

²⁷⁹ RAMOS, Carmem Lúcia Silveira, idem, ibidem.

²⁸⁰ SARMENTO, Daniel, **Direitos fundamentais e relações privadas**. Capítulo II – A Constituição como norma, a constitucionalização e a personalização do Direito Privado. Rio de Janeiro: Lumens Jures, 2004.

patrimônios do direito privado não devem ser tratados como um fim em si mesmo, mas como meios para a realização da pessoa humana²⁸¹.

Afirma ainda que o princípio da dignidade da pessoa humana nutre e perpassa todos os direitos fundamentais que, em maior ou menor medida, podem ser considerados como concretizações ou exteriorizações suas. Ademais ele desempenha papel essencial na revelação de novos direitos, não inscritos no catálogo constitucional, que poderão ser exigidos quando se verificar que determinada prestação omissiva ou comissiva revela-se vital para garantia da vida humana com dignidade²⁸².

Segundo Daniel Sarmiento (2004), o personalismo considera o ser humano um valor em si mesmo, axiologicamente superior ao Estado e a qualquer coletividade à qual se integra, mas que vê na pessoa humana um ser situado, concreto, que desenvolve a sua personalidade em sociedade, no convívio com seus semelhantes²⁸³.

Por isso, o referido autor defende a intervenção do Estado nas relações privadas, para que a parte mais fraca, mais vulnerável, nas relações jurídicas seja tutelada pela promoção do interesse geral da coletividade. O fenômeno da personalização que é proveniente do princípio da dignidade da pessoa humana está em todo o ordenamento privado, e consubstanciado com os princípios constitucionais²⁸⁴.

É de extrema importância também destacarmos o entendimento de Claus-Wilhelm Canaris (2006), os direitos fundamentais podem ser protegidos a partir da aplicação das leis como direito imediato e vigente, funcionando como princípios e regras, que advém de uma norma hierarquicamente superior, que é a Constituição²⁸⁵.

Na concepção de Juan Maria Bilbao Ubillos (1997)²⁸⁶ os direitos fundamentais são direitos subjetivos que estão além da esfera do direito público, nesse sentido, o poder público é obrigado a respeitar os direitos fundamentais, ao passo que estes se concebem como direito de defesa e omissão oponível frente ao Estado. Ressalta ainda, é contra a idéia de que os direitos fundamentais são externos às relações privadas, pois as relações de direito privado não são sempre firmadas entre iguais e resultantes de um acordo de vontade entre pessoas

²⁸¹SARMENTO, Daniel, idem, ibidem.

²⁸²SARMENTO, Daniel, idem, ibidem.

²⁸³SARMENTO, idem, ibidem.

²⁸⁴SARMENTO, idem, ibidem.

²⁸⁵CANARIS, Claus-Wilhelm. Direitos fundamentais e direitos privados. Coimbra: Almeida, 2006.

²⁸⁶UBILLOS, Juan Maria Bilbao. **La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares: análisis de La jurisprudencia del tribunal constitucional.** Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997.

formalmente livres. Pois o poder público e o direito privado necessitam ser limitados pelos direitos fundamentais, dessa forma igualar-se-ia às partes de uma relação contratual²⁸⁷.

De acordo com George Martínez Peces-Barba (2003)²⁸⁸, o princípio da dignidade da pessoa humana faz referência a um homem concreto e humanizado, em que a dignidade é manifestada na reciprocidade e no reconhecimento, e é considerada a luta travada na humanidade como uma compreensão do homem. Levando em consideração a amizade, o amor próprio, o critério e a medida do homem de bem, a natureza humana, tais fatores podem se desenvolver e alcançar sua excelência.

Nesse sentido, entendemos que o interesse do homem pela política e pelo direito fará a diferença para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana como forma de proteção aos direitos humanos, sendo a dignidade um valor intrínseco ao homem que remete às questões filosóficas, morais, políticas e jurídicas, que se fazem presentes como um princípio do direito, é necessário combater as desigualdades sociais, pois, elas impossibilitam a dignidade de quem nela se contextualiza. Impasse esse que é sanado por intermédio do direito, que dá tratamento desigual aos desiguais. Por outro lado a discriminação é também incompatível com a dignidade. Ela é uma questão normativa, uma desigualdade regulada juridicamente. É originada nos mandatos jurídicos que estabelecem status e deveres distintos cabe ao direito o dever combater a discriminação e restabelecer a igualdade.

José Claudio Monteiro Brito Filho (2004)²⁸⁹ ensina, quando se trata de discriminação, os aspectos, moral e material, devem vir conjugados. Não só devem ser respeitadas as diferenças entre as pessoas, como também devem ser criadas as condições para que elas possam desenvolver-se, integrando-se à vida em sociedade. Assevera ainda, que é o combate a toda e qualquer forma de exclusão ou desigualdade, deva ser feito com base no princípio da igualdade.

O ilustre Procurador do Trabalho afirma que na relação de emprego é que reside a condição ideal para quem vai discriminar: o fato de que nela existe, a sujeição de um homem pelo outro, decorrente das necessidades do primeiro de trabalhar e com isso garantir sua sobrevivência e de sua família. Assim, nessa relação de poder que é a relação de emprego, não é difícil, com base na liberdade do tomador dos serviços de contratar e manter o contrato,

²⁸⁷UBILLOS, Juan Maria Bilbao, idem, ibidem.

²⁸⁸PECES-BARBA, George Martínez. La dignidade de La persona desde La filosofia Del derecho. Madrid: Dykinson, 2003.

²⁸⁹BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.35

evidenciando-se práticas discriminatórias de formas variadas. Nessas formas de discriminação incluímos o assédio moral.²⁹⁰

Outra consideração pertinente que podemos citar na defesa da dignidade do homem frente à violência do assédio moral no trabalho, é que tal prática fere o direito à vida, e, no entendimento de Carmem Lúcia Silveira Ramos (1998)²⁹¹ esse direito surge como uma garantia para a vida plena é o bem supremo e primário a partir do qual todos os direitos se baseiam e se sustentam. A extensão da vida é imposta ao direito, e deve ser assegurada pelo sistema normativo. Embora o direito à vida não tenha um conteúdo fechado “*numerus clausus*”, ele é aberto com a possibilidade de sempre ser ampliado, à medida que ocorram mudanças na sociedade, com novas formas de violação do direito à vida.

Nesse aspecto, entendemos que o assédio moral no trabalho viola o direito à vida digna, que compreende: o direito à integridade física e psíquica, ao patrimônio genético, à vida privada, à intimidade, à honra e à imagem. Por isso, a definição das práticas de assédio moral não deva ter um conteúdo definido, “*numerus clausus*”, pois, com o tempo, poderá surgir alguma prática perversa nova, que não esteja proibida, ficando o assediador impune.

Esse direito tem um significado mais estático e objetivo, o direito à vida digna é compreendido como um direito à integridade física e psíquica, ao patrimônio genético, à vida privada, à intimidade, à honra e à imagem.

Entendemos que, o direito de viver dignamente contempla um constante aperfeiçoamento da garantia da estabilidade pessoal. Abrange o direito à saúde, à educação, à cultura, ao meio ambiente equilibrado, inclusive o meio ambiente laboral. Visto que o princípio da dignidade da pessoa humana tem como fundamento a integridade, a intangibilidade e a inviolabilidade da pessoa humana pensada em sua dimensão superior, além da pessoa física. Torna-se, dessa forma, um valor fundamental, na elaboração normativa, assegurando direitos fundamentais que são previstos nas cláusulas pétreas das constituições²⁹².

Outro instituto pode também ser abordado na defesa da dignidade da pessoa e no combate ao assédio moral no trabalho, segundo Maria Celina Bodin Moraes (2003)²⁹³, a cláusula geral de tutela da pessoa é uma cláusula aberta, devido à necessidade do Estado em

²⁹⁰BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.43

²⁹¹ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Direito à vida digna. Belo Horizonte: Ed Fórum, 2004.

²⁹²ROCHA, Carmem Lúcia Antunes, idem, ibidem.

²⁹³MORAES, Maria Celina Bodin. Danos à pessoa: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

criar normas para que os direitos das pessoas sejam concretizados. Pois, poderá acontecer uma série de violações de direitos, em diversas situações existenciais, por isso não pode existir um número fechado de hipóteses tuteladas, a tutela é da pessoa e não pode ser limitada

A referida autora defende ainda a aplicação da cláusula geral em toda relação jurídica, tendo em vista que a questão existencial do ser humano deve prevalecer sobre os fatores patrimoniais, devido o valor incondicional da dignidade da pessoa humana. Por isso, não se deve ter uma previsão exata e determinada de situações jurídicas subjetivas que devem ser tuteladas, até porque poderão surgir novos direitos, que poderiam ficar fora de tais determinações, não deve haver limitação para essa proteção, uma vez que o bem jurídico a ser tutelado é o valor da personalidade humana. Desta feita, a dignidade deve ser protegida de forma total, e não fracionada, a personalidade não pode ser vista como apenas um direito e sim um valor inerente ao homem. Por conseguinte, a cláusula geral de tutela tem como objeto dar proteção a todas as pessoas, em suas mais diversas características²⁹⁴.

Nesse aspecto, ressaltamos a necessidade de proteção à saúde do trabalhador, que é um direito fundamental tutelado na Constituição nos arts. 7º, XXII, e 200, VIII, frente a prática de assédio moral, protegendo a sua integridade física e psíquica, diante da pressão do empregador que abusa do poder diretivo para degradar o empregado, atingindo o seu psicológico e muitas vezes levando-o a um quadro de depressão e angústia, devido as exigências exacerbadas, pressões e cobranças, que podem resultar no abalo físico e psíquico do empregado prejudicando também seu convívio profissional, social e familiar.

Na nossa concepção é válido destacar que o ramo do direito do trabalho, atualmente, vem buscando humanizar as relações entre patrão e empregado, destacando os valores sociais do trabalho, por isso, o assédio moral no trabalho deve ser combatido, punido e prevenido, para que o ambiente de trabalho seja pautado pela ética, pelo respeito, e que ambas as partes cumpram fielmente seus respectivos papéis, devido o caráter sinalagmático da relação trabalhista, onde ocorrem obrigações e direitos para todos os atores envolvidos.

Segundo José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)²⁹⁵, os direitos humanos são o conjunto de direitos e garantias conferidos à pessoa humana enquanto indivíduo, coletividade e gênero, oponíveis e exigíveis contra o Estado e outras pessoas, visando à preservação da igualdade entre os homens, o respeito à dignidade e o estabelecimento de condições mínimas

²⁹⁴MORAES, Maria Celina Bodin, *idem*, *ibidem*.

²⁹⁵BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.p.20

de vida e desenvolvimento de todos. Os quais estão de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Artigo I - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação uma às outras com espírito de fraternidade.

O referido autor assegura que estão incluídos nos direitos humanos, os direitos específicos dos trabalhadores, inseridos na segunda geração ou dimensão, que trata, entre outros, dos direitos sociais, ou seja, o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador e sua vida, não é justo o trabalhador ter um emprego, mesmo com remuneração razoável, se sua saúde é comprometida.²⁹⁶

Estas reflexões desnudam a face cruel da globalização econômica que ofereceu mudanças, alterando-se para pior, a qualidade de vida dos trabalhadores, trazendo em seu bojo conseqüências imprevisíveis, que talvez ainda nem possamos mensurar ou imaginar, pela sua virtualidade e invisibilidade, podemos concluir que estamos diante do caos, da desordem e da aleatoriedade dos fatos²⁹⁷.

No nosso entendimento, esse caos e essa desordem também estão presentes na seara do ordenamento jurídico. Pois, estamos diante de uma realidade múltipla e paradoxal, de mudanças constantes em todas as áreas, que vêm revelando um cenário de muitas desigualdades e contradições, e nos remetem a refletir sobre os riscos do futuro, de uma sociedade sem fronteiras que se delinea²⁹⁸.

Percebemos também que as estruturas do poder econômico estão concentradas nas classes mais ricas que dominam e alienam os mais fracos, favorecendo o aumento das injustiças sociais, e tornando pouco viável a construção da cidadania, da igualdade e da democracia, nesse cenário inclui-se a disseminação da prática do assédio moral no trabalho, baseado nas relações desiguais de poder. É necessário que o ordenamento jurídico pátrio seja adaptado a esse novo contexto mundial, e construa novas estruturas, aplicando novas interpretações e modernas soluções para novos conflitos e litígios, para que se amenizem as desigualdades existentes e se combata o assédio moral no trabalho.

²⁹⁶BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.23-30

²⁹⁷ROCHA, Carmem Lúcia Antunes, idem, ibidem.

²⁹⁸ROCHA, Carmem Lúcia Antunes, idem, ibidem.

Vale ressaltar também o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República/88, ao dispor que “o trabalhador tem direito a seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, aqui reside a indenização por assédio moral no trabalho tendo em vista a culpa ou dolo do empregador, uma vez que o mesmo é responsável pelo equilíbrio do meio ambiente laboral.

Paulo Bonavides (2000)²⁹⁹ assinala a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional obedecendo ao princípio de isonomia, é garantida pelo inciso V, do art. 7º da Constituição da República de 1988, ao definir " piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho", e no inciso XXXII proíbe "distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual entre os profissionais". Amplitude ainda maior ao princípio da isonomia é elucidada no caput do art. 5º da Constituição da República, contemplando o preceito constante do inciso XXXIV, do art. 7º através do qual estabeleceu a "igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso"

Entendemos que, a garantia e o cumprimento do princípio de isonomia representam um passo fundamental na prevenção e combate do assédio moral, contribuindo para impedir a institucionalização de tratamentos diferenciados e estabelecer uma cultura organizacional orientada pela igualdade e respeito à pessoa humana.

Ainda na abrangência do princípio da isonomia, defendemos o combate à discriminação. De acordo com a explicação de Paulo Bonavides (2000)³⁰⁰, em 13 de maio de 1997 foi aprovada a Lei 9.459/97 estabelecendo a punição dos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou precedência nacional, alterando assim, a Lei 7.716/89 de tal forma que ampliou o seu objeto que inicialmente estava restrito ao combate dos atos resultantes de preconceito de raça ou cor.

As leis anteriormente citadas ainda não conseguiram alcançar o necessário efeito prático porque o preconceito racial, ainda que não se queira admitir, infelizmente encontra-se arraigado na cultura brasileira. Todavia, reconhecemos que este foi um avanço para o combate à discriminação no ambiente de trabalho que, comumente, é uma das causas do assédio moral no trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), de acordo com o artigo 1º da Convenção n. 111, conceitua discriminação como:

²⁹⁹BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional, Malheiros. 9 ed., São Paulo: Editores, 2000, p.40.

³⁰⁰BONAVIDES, Paulo, idem, ibidem.

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra discriminação, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.

Segundo a lição de José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)³⁰¹ quando se trata de discriminação, os aspectos, moral e material, devem vir conjugados. Não só devem ser respeitadas as diferenças entre as pessoas, como também devem ser criadas as condições para que elas possam desenvolver-se, integrando-se à vida em sociedade. Assevera ainda, que é o combate a toda e qualquer forma de exclusão ou desigualdade, deva ser feito com base no princípio da igualdade.

O respeito à pessoa humana, portanto, sem discriminação está no cerne do combate ao assédio moral. Não se concebe no Estado Democrático de Direito a tolerância a tratar as pessoas de modo discriminado as pessoas. Nesse sentido, quando um trabalhador ou qualquer cidadão é submetido a um tratamento desigual que o faça sentir constrangido, enganado ou desrespeitado, configura-se a afronta contra o princípio da igualdade.

José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)³⁰² afirma, o produto da discriminação é a negação do postulado básico: que os homens são iguais, não obstante, cada um possua suas diferenças. Para melhor embasar sua tese cita as considerações de Comparato nos seguintes termos:

(...) a parte mais bela e importante de toda a história é a revelação de que todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar a beleza. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém - nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação pode afirmar-se superior aos demais.

Nesse aspecto, referindo-se à questão da discriminação, é perceptível nos dias atuais, uma busca constante da proibição de todas as formas e práticas discriminatórias, mas reconhecemos enormes dificuldades de implantação prática das medidas de combate previstas na legislação nacional. Por isso, o alcance dessas metas estabelecidas pela legislação ainda está bastante longe, pois continuam a persistir muitas lacunas na própria legislação nacional,

³⁰¹BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem.

³⁰²BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro idem, ibidem.

especialmente no que se refere à discriminação contra as mulheres, os adolescentes, pessoas portadoras do vírus HIV, dos homossexuais e de outros grupos socialmente vulneráveis.

Concordamos com o posicionamento de José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)³⁰³, que além de avanço no campo legislativo, é necessário um maior envolvimento e conscientização da sociedade para que todas as formas de discriminação sejam efetivamente banidas, com a punição exemplar daqueles que ainda não se acostumaram à convivência democrática e o respeito às diferenças.

Luiz da Cunha Gonçalves (1955)³⁰⁴ define o direito à integridade física como sendo:

A faculdade que cada um tem de repelir atentado à integridade do próprio corpo, evitando, que lhe sejam causadas lesões, por ato de terceiros (...). O direito à integridade psíquica importa na repressão civil ou penal contra qualquer atentado à condição psíquica do indivíduo, quer pela tranqüilidade rompida, quer pela estabilidade psíquica familiar como objetivo de vida, os fins almejados, projetos de vida, motivações da existência, o humor e a paz de espírito perturbados

Posicionamo-nos a favor deste princípio, uma vez que a realização de qualquer trabalho exige tranqüilidade e um ambiente favorável para sua realização. Um ambiente conturbado além de impedir o bom desempenho do trabalhador, interfere negativamente na sua vida pessoal e no seu estado de espírito, interferindo em outros momentos de sua existência, principalmente se nesse ambiente laboral estiver presente o assédio moral.

Em suma, compreendemos que o respeito aos princípios aqui apresentados é pressuposto para prevenir e dificultar o prosseguimento do assédio moral como um fato banal e corriqueiro, que polui o meio ambiente laboral.

De forma lúcida a Constituição da República de 1988 garante respeito aos trabalhadores, atribuindo às autoridades competentes a responsabilidade de assegurá-los. Entre tais direitos destacam-se: a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, a integridade física e psíquica, direito de não ser mal tratado, nem humilhado e discriminado por motivo de religião ou crença, deficiência, idade, raça e orientação sexual. Geralmente, o assédio moral ocorre sempre quando um desses direitos é desrespeitado.

³⁰³BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, *idem*, *ibidem*.

³⁰⁴GONÇALVES, Luiz da Cunha. **Tratado de Direito Civil**. 2 ed. Portuguesa, 1 ed. brasileira, São Paulo, Max Limonad, 1955. v. 1, t 1, p 12.

Vale ainda citarmos a Constituição da República, no seu artigo 5º, inc. X: "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

No entendimento de Sandro Melo (2001)³⁰⁵, o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (CF, art. 200 inc. VIII), de modo que não há como se falar em "sadia qualidade de vida" (CF, art. 225, *caput*) se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.

O autor reforça o sentido da expressão "qualidade de vida", transpõe a idéia de um naturalismo reducionista (que restringe os problemas ambientais ao meio físico, vegetal e animal), considerando o ser humano como uma espécie que precisa ser preservada, ficando o fato de que o meio ambiente não diz respeito à natureza isolada, estática. É imperiosa a integração da mesma à vida do homem social nos aspectos relacionados à produção, ao trabalho, e, especificamente, ao seu meio ambiente de trabalho.³⁰⁶

Por conseguinte, o autor defende a essencialidade da proteção do meio ambiente de trabalho, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente geral, porque o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais.³⁰⁷

Portanto, compreendemos que não só o local de trabalho, mas também o ambiente que cerca o mesmo têm relação determinante com a saúde e dignidade no desenvolvimento da atividade laboral. A busca de ambientes ecologicamente equilibrados deve compreender não só condições adequadas de trabalho, mas também moradia, educação e saúde. Tal exigência da dignificação das condições de trabalho, consignada na Constituição de 1988, inverte uma ordem de prioridade histórica, colocando o homem como valor primeiro a ser preservado, em função do qual trabalham os meios de produção.

Com base no fundamento da dignidade humana e no direito à vida, previstos na Constituição Federal, Sandro Melo (2001)³⁰⁸ defende que o ser humano-trabalhador tenha prevalência sobre os meios de produção e seu trabalho seja valorizado no mundo contemporâneo – industrializado globalizado. A garantia de um ambiente laboral com

³⁰⁵MELO, Sandro Nahmias, Meio ambiente do Trabalho: direito fundamental, São Paulo: LTr, p.113, 2001.

³⁰⁶MELO, Sando Nahmias, idem, ibidem.

³⁰⁷MELO, Sandro Nahmias, idem, ibidem.

³⁰⁸MELO, Sandro, idem, ibidem..

qualidade e dignidade é um aspecto inerente ao direito fundamental ao meio ambiente saudável.

O mencionado autor alerta sobre a defesa do meio ambiente do trabalho equilibrado, esclarecendo que tornar-se mera aspiração legal a qual o nome “direitos” serve unicamente para atribuir um título de nobreza. Ao citar *Bobbio* “o problema grave de nosso tempo, com relação aos direitos do homem, não é mais de fundamentá-los, e sim de protegê-los”, alega que uma coisa é proclamar o direito, outra é desfrutá-lo efetivamente.

Neste sentido, com relação às agressões ao meio ambiente do trabalho, entendemos que a simples contemplação estática do direito ao ambiente de trabalho saudável não muda o quadro presente no cotidiano social (desemprego, trabalho forçado, trabalho infantil), razão pela qual se faz necessário o uso dos instrumentos jurídicos, disponibilizados pela Constituição, para a defesa dos direitos fundamentais: as garantias fundamentais.

Para se alcançar a eficácia do direito ao trabalho em condições dignas, através dos remédios constitucionais, é essencial cultivar principalmente nos magistrados trabalhistas, a convicção da importância da garantia dos direitos fundamentais da pessoa humana. Não pode o magistrado manusear o processo como uma máquina, sem enxergar que por trás das páginas dos autos existe uma vida humana, que merece ser tratada com respeito e dignidade. É necessário ter em mente que por entre cada peça que compõe o caderno processual, há um bem jurídico fundamental a ser resguardado. Vale dizer: estará sempre em jogo a liberdade, o patrimônio ou a honra de um ser humano, possibilitando a todos desfrutar de uma existência digna com vida profissional qualitativamente melhor.

Vale enumerar as considerações delineadas por Laura Martins Maia de Andrade (2003)³⁰⁹, no tocante ao direito social à saúde e ao meio ambiente prescrito na CR/88, destacando o art. 193, que oferece o fundamento e os objetivos que norteiam a ordem social, que são o primado do trabalho, como base e o bem-estar e a justiça social como objetivos que devem ser obedecidos pela legislação infraconstitucional e pelo administrador público.

Cita o art. 196, CR/88, o qual preceitua que a saúde é direito de todos e comete ao Poder Público a prestação positiva relativa à garantia desse direito promovendo a saúde, protegendo-a quando estiver ameaçada, e recuperá-la quando encontrar-se afetada, ou seja, o dever de implementar políticas sociais e econômicas visando a redução do risco de doenças e

³⁰⁹ ANDRADE, Laura Martins Maia de. Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista, São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003, p.47.

ouros agravos, além de proporcionar a todos (à coletividade) o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.³¹⁰

Infelizmente, o nosso sistema de saúde pública não garante esses direitos, não há uma prestação de serviço com qualidade capaz de garantir o acesso universal e com qualidade, principalmente quando se trata de problemas relacionados a estresse, fadiga, depressão. Poucos profissionais são disponibilizados para esses fins e dependendo da localidade nem sequer é possível encontrá-los.

No tocante ao direito à saúde, concordamos com o entendimento de Maria Ester de Freitas (2008)³¹¹ a saúde é um bem que deve ser preservado, sendo uma forma de abordar a existência e de se criar valores, pressupondo o equilíbrio ativo entre o homem e seu meio ambiente, seja no trabalho, na família e na sociedade. Exprime que ter boa saúde é a possibilidade de adoecer e de se recuperar, nesse sentido o corpo enfermo não é o que sente dor apenas, é também o que se entristece pela incapacidade de expandir o seu ser. Baseando-se em Chistrophe Dejours (2000), assevera que a organização do trabalho é geradora de desgaste, fadiga, sofrimento e doenças, devido à produção do trabalho caracterizar como um processo destrutivo. Portanto, saúde mental “não é seguramente a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados.

Nesse propósito, Maria Ester de Freitas (2008)³¹² entende a forma atual de gestão do trabalho com pressões e exigências desordenadas e intensas, impostas pela organização, são fatores determinantes no desencadeamento dos transtornos à saúde física e mental, relacionados à carga horária extensa, a regimes salariais baixos, bem como a exposição aos múltiplos riscos, à falta de condições de segurança, à falta de reconhecimento pelo que se realiza, às relações hierárquicas e interpessoais marcadas pelo autoritarismo e pelo abuso do poder, à competitividade acirrada.

A referida autora acrescenta que segundo o Parlamento Europeu, na última década surgiram novos riscos e patologias, relacionados a uma soma de diversos fatores no trabalho,

³¹⁰ ANDRADE, Laura Martins Maia de. Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista, São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, p. 47, 2003.

³¹¹ FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem, p.68.

³¹² FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem.

entre os quais, ressaltam-se o estresse, a depressão, a ansiedade, o abuso de certas substâncias, a violência no trabalho e os assédios moral e sexual.³¹³

Laura Martins Maia de Andrade (2003)³¹⁴ faz referência ao art. 225, CR/88, o qual destaca os principais elementos que envolvem o direito à saúde são de cunho social, reforçando-o como direito fundamental, o direito que todos têm, estando também relacionado ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sem exclusões de qualquer natureza, sendo essencial à sadia qualidade de vida.

Para melhor embasar sua tese cita Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2000)³¹⁵, classifica os elementos componentes desse todo unitário em: meio ambiente natural, meio ambiente cultural, meio ambiente artificial, meio ambiente do trabalho, em que destaca em seu estudo o aspecto concernente ao meio ambiente do trabalho, o qual define como “o espaço meio de desenvolvimento da atividade laboral, como o local hígido, sem periculosidade, com harmonia para o desenvolvimento da produção e respeito à dignidade da pessoa humana”, sendo espaço o local onde se realiza o trabalho. Podemos também acrescentar, sem assédio moral.

Em sua obra, Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2000)³¹⁶ esclarece que, o conceito de bem ambiental possui natureza difusa e está inserido na categoria de bens de uso comum do povo e essenciais à sadia qualidade de vida:

(...) o Texto Constitucional em vigor aponta dispositivos modernos que têm por conteúdo interesses difusos. São exemplos: o princípio que todos são iguais perante a lei; o direito à vida digna; o uso da propriedade adaptada à sua função social; a higiene e segurança do trabalho; a educação; o incentivo à pesquisa e ao ensino científico, amparo à cultura; à saúde; o meio ambiente natural; o consumidor; entre tantos outros (...). Isso porque tais normas assumem a característica de direito transindividual, de natureza indivisível, de que são titulares pessoais indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. São dispositivos que trazem direitos que transcendem a esfera individual, tendo por objetivo de preocupação a própria coletividade.

Para melhor embasamento jurídico, destaca-se o art. 200, VIII da Constituição Federal, a atribuição de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

³¹³ FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem, p.69

³¹⁴ ANDRADE, Laura Martins Maia de, idem, ibidem.

³¹⁵ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco, Curso de Direito Ambiental Brasileiro, São Paulo: Saraiva, 2000, p.99

³¹⁶ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco, idem, ibidem, p.99.

Entretanto, Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³¹⁷ afirma, apesar do homem perseguir uma vida digna com o meio ambiente ecologicamente equilibrado com bem-estar efetivo, ainda existe em nosso ordenamento, o pagamento adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas, ou seja, tal risco pode levar o trabalhador a óbito. Onde vislumbramos nesse ponto a vida digna?

Reforça, o trabalho penoso deve ser entendido como aquele labor árduo, amargo, difícil, incômodo, doloso, rude; a atividade perigosa é aquela que pode expor o trabalhador a risco real ou eventual; por outro lado, a atividade insalubre é aquela cujo desempenho mesmo em local salubre, afeta ou pode afetar qualquer dos sentidos, todo o corpo, ou parte do corpo, ou ainda a mente, a curto ou a longo prazo, independentemente do ambiente em que se exerça. Dessa feita, no meu entendimento, quando o trabalhador recebe o adicional de insalubridade, ele deve suportar a dor ou a perda de parte dos sentidos em troca do dinheiro, ou seja, é a monetarização da audição, da visão, de um braço ou de uma perna, muitos pagam até com a vida.³¹⁸ Isso é digno?

O autor faz uma análise do meio ambiente do trabalho diante do processo da globalização, e elenca uma série de conseqüências bastante pessimistas no campo das relações de trabalho, sendo uma delas o desemprego, que segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de um bilhão de pessoas estão sem ocupação, além da flexibilização dos direitos sociais, da terceirização da mão-de-obra, entre outros.³¹⁹

Para melhor justificar sua tese, Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³²⁰ cita Josué Pereira da Silva, para quem, o desemprego estrutural, em geral resulta da desproporção qualitativa entre demanda e oferta de força de trabalho, devido à falta de força de trabalho qualificada ou mesmo à inadequação do tipo de qualificação às necessidades do empregador.

Percebemos nesse sentido que são as leis de mercado que ditam as regras para o meio ambiente laboral, essa situação criar receio dos trabalhadores em perder o emprego, seja porque há um amplo contingente apto a substituí-los, seja pela necessidade de se qualificar cada vez mais para se manter no posto de trabalho. Essas preocupações também podem ampliar a probabilidade de estresse e angústia no ambiente de trabalho, principalmente quando ameaças de demissão são explicitadas.

³¹⁷ROCHA, Júlio C. de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção** Jurídica. São Paulo: LTR, 1999. p.35

³¹⁸ROCHA, idem, ibidem.

³¹⁹ROCHA, idem, ibidem.

³²⁰ROCHA, idem, ibidem.

Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³²¹ ressalta, os paradigmas de competitividade têm estabelecido padrões de qualidade total, em que os trabalhadores devem de forma urgente e “inconsciente” adequar-se. Os certificados ISO 9000 tornaram-se símbolos de atividades de ponta que se preocupam com qualidade.

O autor afirma ainda, sob a ótica do gerenciamento ambiental, que a pressão dos mercados consumidores dos EUA e Europa estimulou a uniformização dos “selos verdes”. A ISO 14000 surge como certificação necessária em determinadas atividades produtivas. Como mencionamos em outra oportunidade:

Em verdade, o mercado globalizado impõe uma regulamentação que determina normas de conduta do que seja ecologicamente equilibrada [...] Quais os impactos que poderão surgir, o que efetivamente pode mudar com o advento deste novo patamar de “qualidade”? É bom que se diga que empresas nacionais, principalmente de setores com produtos de significativo impacto ambiental, como o químico, petroquímico e metalúrgico, devem procurar implantar sistemas de gerenciamento e avaliação ambiental, caso queiram continuar disputando espaço no concorridíssimo mercado internacional. Acreditamos ainda que as indústrias devam se preocupar com o meio ambiente do trabalho. Como conciliar “produtos verdes” com doenças profissionais como a leucopenia, a disacusia neurosensorial que atingem trabalhadores de determinados setores? (ROCHA, 1996, p.2).

Acrescenta que já estão discutindo a elaboração de certificação internacional de proteção e segurança do trabalho: a série ISO 18000, e questiona: Com essas regras estaria efetivamente garantida uma preocupação com o meio ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores? Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³²² entende, que não, e alega que o escopo desse certificado fundamenta-se na tentativa dos grandes mercados financeiros (EUA, União Européia) em controlar o avanço de blocos emergentes (como os “Tigres Asiáticos”), estabelecendo padrões internacionais sobre condições de trabalho e patamar de remuneração dos trabalhadores.

O referido autor conclui, a globalização da economia traz implicações diretas à saúde dos trabalhadores, na medida em que as próprias condições de trabalho tendem a ser reformuladas, uma vez que o fenômeno se fundamenta numa expansão desenfreada da economia, nos mesmos moldes da primeira Revolução Industrial que atingiu o meio ambiente.³²³

³²¹ ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem, p.44

³²² ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem ibidem, p.45

³²³ ROCHA, Júlio C. de Sá da, idem, ibidem. p.46

Com relação ao dano ambiental e mais especificamente à poluição no meio ambiente do trabalho, Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³²⁴ ressalta que a noção de dano assenta-se classicamente no prejuízo resultante de uma lesão a direito, aniquilamento ou alteração de um bem jurídico. Ao se cogitar do dano ambiental, tem-se em vista a destruição ou lesão ao meio ambiente, ou seja, a própria compreensão de poluição ambiental.

Acrescenta a Lei n. 6.938/81 define como poluição a “degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que diretamente ou indiretamente: prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população ou afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente” (art.3º, III), e como poluidor “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental” (art. 3º, IV).³²⁵

Entende que a degradação no ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, ocasiona-lhe poluição, impondo ao poluidor a obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados independente da existência de culpa (art. 4ºc/c o art. 14 da Lei n. 6.938/81).³²⁶

Assevera que a poluição do meio ambiente de trabalho deve ser entendida como a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, a própria organização do trabalho, assim como o tipo de regime de trabalho, as condições estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, trabalhos em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.³²⁷

Nesse sentido, ancorado no exposto acima, poderíamos perfeitamente enunciar que o assédio moral no trabalho é uma espécie de dano ambiental laboral, devido este poluir o ambiente de trabalho, causando lesão à saúde dos trabalhadores. Podendo também ser enquadrado como acidente de trabalho.

Analisando a Lei n.8213/91 (art. 20, I e II), Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³²⁸ desloca o enfoque para o direito ambiental, propondo que a doença ocupacional considerada acidente

³²⁴ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem* *ibidem*, p.46

³²⁵ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.p.46

³²⁶ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*, p.46

³²⁷ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.p.46

³²⁸ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.p.46.

de trabalho para fins previdenciários, seja enquadrada como resultante da poluição no ambiente de trabalho. Neste sentido, além das disposições do campo previdenciário (respeitados os dispositivos concernentes aos benefícios da Previdência Social), deve ser aplicado o regime sistemático contido na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente e na Constituição Federal (art. 225).

Afirma que não pode ser diferente o entendimento quando nos deparamos com temas de patologia ocupacional decorrentes da poluição do trabalho, como as doenças profissionais por poeiras no ambiente de trabalho (silicose, pneumoconiose dos trabalhadores de carvão, pneumonioses metálicas, asbestose), dermatoses ocupacionais, trabalho em condições hiperbáricas (barotraumas, embolia traumática pelo ar, intoxicação pelo gás carbônico, etc), trabalho em ambiente de altas temperaturas, efeito da exposição o ruído (disacusia neurosensorial), intoxicação profissional por chumbo, manganês, benzeno, arsênio, pesticidas, etc.³²⁹

Assinala ainda, não há como conviver em nosso ordenamento jurídico com determinados diplomas legais que “toleram” a existência de ambientes de trabalho em desequilíbrio. O tratamento dado pelo sistema deve ser aquele que tenha por escopo o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado e o efetivo bem-estar dos trabalhadores, inclusive como um direito decorrente da cidadania dos operários, por isso defende de forma contundente a aplicação efetiva da Carta Magna, das Leis ns. 6.938/81, 7.347/85 e de outros dispositivos legais, em defesa de condições salubres de trabalho.³³⁰

Segundo Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³³¹ a Constituição Federal deu um passo importante na matéria, ultrapassando o caráter pessoal da responsabilidade penal e alcançando a pessoa jurídica poluidora como sujeito do crime ecológico, em seu art. 225, § 3º, menciona que: “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”.

No entanto, o citado autor também defende a necessidade de colocar em prática tal dispositivo, para punir, de algum modo, aquela vantagem que a pessoa jurídica confere da atividade ilícita do empresário ou dos administradores. Apresenta a proposta de caber ao Ministério Público e às entidades sindicais interporem ação civil pública com escopo

³²⁹ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.p.46.

³³⁰ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem* p.47.

³³¹ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*. p.50

protetivo à saúde dos trabalhadores, sendo a legitimidade passiva dessa ação o poluidor, o causador da lesão à saúde dos trabalhadores e da alteração das condições ambientais no local de labor. Para que a problemática dos riscos ambientais e em especial das doenças ocupacionais sejam enfrentadas de forma bastante contundente.³³²

Por isso, esclarece que as entidades sindicais devem compreender a importância de sua atuação muito além da defesa das cláusulas econômicas. Os sindicatos têm condição de intervir decididamente em defesa da humanização do trabalho, resgatando a finalidade do trabalho como espaço de construção de bem-estar, construção da identidade e da subjetividade daquele que labora. A entidade sindical tem, ainda, uma gama imensa de atribuições em defesa da saúde dos trabalhadores, indo, por exemplo, da requisição de interdição ou embargo, passando pela emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, chegando até os movimentos paredistas (greve) e de negociação coletiva.³³³

Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³³⁴ sustenta sua tese citando Evaristo de Moraes: "efetivamente que a organização sindical dos operários corrige os maiores defeitos do regime capitalístico e atenua as imposições da grande indústria, quase insuportáveis, e dia a dia mais vexatórias e deprimentes".

Nesse mesmo sentido José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)³³⁵ entende, a liberdade sindical é importante no tocante a questão da luta pelos direitos mínimos do trabalhador no plano individual, bem como no coletivo, devido à capacidade de união das associações sindicais para defenderem os interesses dos trabalhadores. No entanto, defende ainda, para que essa defesa seja eficaz, é necessário um clima de liberdade, com proteção para aqueles que recebem o encargo de representar os trabalhadores

Segundo Júlio C. de Sá da Rocha (1999)³³⁶ ao se combater a violência e a nocividade no trabalho significa defender a tutela da vida com dignidade. A defesa efetiva da saúde do trabalhador supõe a passagem da identificação dos riscos e do diagnóstico das doenças às ações preventivas. A ação civil pública ambiental, o mandado de segurança coletivo ambiental, o mandado de injunção ambiental, a negociação coletiva, os contratos coletivos de trabalho e tantos outros instrumentos podem ser utilizados na proteção da salubridade do meio ambiente do trabalho.

³³² ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*. p.50

³³³ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.

³³⁴ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*.

³³⁵ BRITO FILHO, *idem*, *ibidem*.p.30

³³⁶ ROCHA, Júlio C. de Sá da, *idem*, *ibidem*, p.78

Laura Martins Maia de Andrade (2003)³³⁷ destaca o conceito de saúde no trabalho conforme a Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que bem define: “saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”

Comungamos com o entendimento da autora anteriormente mencionada, conseqüentemente, trataremos adiante da depressão e da síndrome de burnout, entendidas como doenças de natureza ocupacional, herdadas dos tempos modernos, as quais podem ser causadas pelo assédio moral e equiparadas a acidente de trabalho, desde que fique provado o nexo de causalidade entre as doenças e a relação de trabalho.

³³⁷ ANDRADE, Laura Martins Maia de, *idem*, *ibidem*.

CAPÍTULO 4 - O ASSÉDIO MORAL COMO ESPÉCIE DE ACIDENTE DE TRABALHO

4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL COMO ESPÉCIE DE ACIDENTE DE TRABALHO (UMA ABORDAGEM HERMENÊUTICA)

Em nossa concepção, o combate ao assédio moral no trabalho deve ser debatido e compreendido pela sociedade sob o viés das transformações culturais e jurídicas, pois, geralmente, tal prática envolve o poder político e o econômico o qual é exercido pela classe organizada dominante sobre os trabalhadores. De acordo com Fritijof Capra (2006)³³⁸, tal domínio está alicerçado sobre as hierarquias sociais e preceitos jurídicos que são mantidos de acordo com orientações racistas e sexistas, e muitas vezes sustentam a violação de direitos dos mais vulneráveis como os direitos das mulheres e dos grupos minoritários, no ambiente laboral.

Outro fator cultural a ser combatido juntamente com a prática do assédio moral é o da predominância do poder do patriarcado. Por milhares de anos, ou pelo menos nos últimos três mil anos, a civilização ocidental e suas precursoras, assim como a grande maioria das outras culturas, basearam-se em sistemas filosóficos, sociais e políticos em que os homens – pela força, pressão direta, ou através do ritual, da tradição, lei e linguagem, costumes, etiqueta, educação e divisão do trabalho – determinaram quem deve ou não desempenhar seus papéis na sociedade. Sendo o poder do patriarcado o único sistema que, até data recente, nunca tinha sido abertamente desafiado em toda a história documentada, e cujas doutrinas eram tão universalmente aceitas que pareciam constituir leis da natureza; na verdade, eram usualmente apresentadas como tal³³⁹.

Para situar melhor a questão no cenário atual, ressalta-se que o problema do assédio moral no trabalho é antigo, tendo suas raízes no período da escravidão, recente é o seu reconhecimento na Justiça do Trabalho devido à grande demanda de trabalhadores apresentando consequências traumáticas, por serem humilhados, hostilizados e intimidados, a primeira decisão sobre a questão ocorreu em 2001. Segundo Fritijof Capra (2006)³⁴⁰, a partir daí diversas transformações ocorreram nessa seara, e vivenciamos mudanças nas interpretações das leis de forma nunca vistas antes. O ritmo das alterações é mais célere e

³³⁸ CAPRA, Fritijof. O ponto de mutação. Tradução de Álvaro Cabra. São Paulo: Cultrix, 2006, p. 27

³³⁹ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

³⁴⁰ site: www.assediomoral.com.br, acesso em 23-03-2009.

mais amplo do que no passado, afetando várias áreas de atuação, social, política, tecnológica, jurídica, são várias transições importantes que estão coincidindo, devido a inversão dos padrões de ascensão e declínio que parecem dominar a evolução cultural humana³⁴¹.

Vale destacar que essas inversões de padrões, não ocorrem somente no mundo do trabalho, percebe-se o declínio do patriarcado, e o fim da era do combustível fóssil, provocando também uma mudança de paradigma global, nesse contexto surge a crise atual do modelo de gestão do capital, que não é apenas uma crise de indivíduos, governos ou instituições sociais; é sim uma crise global de dimensões planetárias³⁴².

Para que a sociedade não entre em colapso, é necessário se preparar para a grande transição, reexaminando os valores culturais e os modelos conceituais que duraram mais do que sua utilidade justificava, é necessário um novo olhar e um novo reconhecimento de alguns valores descartados em períodos anteriores de nossa história cultural. É urgente que se altere a mentalidade cultural e as formas de organização social de classes, dominantes e dominados, empregadores e empregados, opressores e oprimidos³⁴³.

Segundo Fritijof Capra (2006)³⁴⁴, a auto-afirmação excessiva manifesta-se como poder, controle, dominação, um exemplo é o avanço tecnológico, que é reproduzido pelo modelo mecanicista, linear, e inumano; que tem como objetivo transformar o habitat natural, orgânico, de seres humanos complexos, em um meio ambiente simplificado, sintético e pré-fabricado (nanotecnologia).

No nosso entendimento as causas do assédio moral, perpassam pelas relações de poder, por isso, é necessário visualizar com um novo olhar que tal “avanço” tecnológico tem também como meta o controle social, a produção em massa e a padronização, e está sujeita, a maior parte do tempo, a uma administração centralizada que busca a ilusão de um crescimento ilimitado. Desta forma, a tendência autoafirmativa continua crescendo, e, com ela, a exigência de submissão, que não é o complemento da autoafirmação, porém, o reverso desse fenômeno.

Enquanto o comportamento autoafirmativo é apresentado como o ideal para os homens, espera-se esse comportamento submisso dos empregados e executivos, de quem se exige que neguem suas identidades individuais e adotem a identidade e os padrões de comportamento do grupo³⁴⁵, como se fossem pessoas “clonadas” na organização, os

³⁴¹ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem, p. 27

³⁴² CAPRA, Fritijof, idem, ibidem, p. 30

³⁴³ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

³⁴⁴ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

³⁴⁵ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

empregados devem ter um comportamento competitivo e não cooperativo. Entretanto, esses indivíduos não podem se expressar em termos de idéias originais ou explicitar questionamentos quanto à autoridade, senão são excluídos, e nesse cenário de exclusão, geralmente, são enquadrados os grupos de sindicalistas, de pessoas criativas, das mulheres e dos homossexuais, pois, geralmente sofrem mais assédio moral no ambiente de trabalho por terem perfil de inovadores e lutarem pelos direitos sociais.

Capra afirma que a promoção do comportamento competitivo no lugar da cooperação, seja uma das principais manifestações da tendência autoafirmativa em nossa sociedade, tendo suas raízes na concepção errônea da natureza, defendida pelos darwinistas sociais do século XIX, que acreditavam que a vida em sociedade deve ser uma luta pela existência regida pela “sobrevivência dos mais aptos”. Assim, a competição passou a ser vista como a força impulsora da economia, a “abordagem agressiva” tornou-se um ideal no mundo dos negócios, e esse comportamento combinou-se com a exploração dos recursos naturais a fim de criar padrões de consumo competitivo, espalhando também tais conceitos para as relações laborais³⁴⁶.

No entanto, não há a possibilidade de todos os empregados serem agressivos e ambiciosos, é necessário nas relações laborais de contato humano, e de momentos de espontaneidade e descontração, nesse particular, força-se a mulher a satisfazer essas necessidades. Por isso, percebe-se que elas ocupam cargos de secretárias, recepcionistas, aeromoças, enfermeiras e donas-de-casa, e executam tarefas tornando a vida mais confortável e criam a atmosfera em que os competidores podem triunfar, ajudam a apaziguar conflitos no escritório; são as primeiras a receber os visitantes e a entretê-los com conversas amenas. Nos consultórios médicos e hospitais, são as mulheres, as primeiras, a estabelecer contato humano com pacientes que iniciam o processo de cura, etc.. Todos esses serviços envolvem atividades “inferiores” em nosso sistema limitado de valores, por isso, recebem salários inferiores³⁴⁷.

Devido a essa limitação de interpretação dos valores, Capra cita Werner Heisenberg, “toda palavra e todo conceito, por mais claros que possam parecer, têm apenas uma limitada gama de aplicabilidade”. Por isso, as teorias científicas não estarão nunca aptas a fornecer uma descrição completa e definitiva da realidade. Serão sempre aproximações da verdadeira

³⁴⁶ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

³⁴⁷ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

natureza das coisas. Em termos claros: os cientistas não lidam com a verdade; eles lidam com descrições da realidade limitadas e aproximadas³⁴⁸.

Nesse contexto, o Estado precisa reexaminar o seu papel, para que se altere a concepção atual na aplicação das leis, essas devem ser mais eficazes, para que as organizações valorizem os homens e mulheres que nelas trabalham, e não permita em seus ambientes de trabalho a prática do assédio moral.

No tocante à questão da aplicação das leis, percebe-se a necessidade premente de redefinição e aplicação dos conceitos jurídicos, aprimorando a linguagem e interpretação jurídicas, considerando a realidade social dos trabalhadores.

Norberto Bobbio (1995)³⁴⁹ leciona que a analogia e os princípios gerais do direito, são os métodos mais aplicados atualmente, e destaca sua aplicação pelo direito italiano, dispõe que “Se uma controvérsia não pode ser decidida com uma disposição precisa, deve-se levar em conta disposições que regulem *casos semelhantes ou matérias análogas*; se o caso permanece ainda duvidoso, deve ser decidido segundo os princípios gerais do ordenamento jurídico do Estado”. Com a indicação dos dois procedimentos, o da analogia e o dos princípios gerais do Direito, o legislador pretende ou presume que em caso de lacuna, a regra deve ser encontrada no âmbito mesmo das leis vigentes, quer dizer, sem recorrer a outros ordenamentos nem a fontes diversas da Lei

Desta feita, entende-se por “analogia” o procedimento pelo qual se atribui a um caso não-regulamentado a mesma disciplina que a um caso regulamentado *semelhante*. A analogia é certamente o mais típico e o mais importante dos procedimentos interpretativos de um determinado sistema normativo: é o procedimento mediante o qual se explica a assim chamada tendência de cada ordenamento jurídico a *expandir-se* além dos casos expressamente regulamentados³⁵⁰, é o caso do assédio moral que ainda não possui lei específica, no entanto, já existem no Brasil diversas decisões e jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, sobre a questão, devido o uso do raciocínio por analogia usado pelos juristas e aplicação dos princípios gerais do direito.

Nessa seara, indaga-se se o conceito de assédio moral no trabalho possui alguma relação de causalidade, concausalidade ou semelhança com o conceito de acidente de

³⁴⁸ CAPRA, Fritijof, idem, ibidem.

³⁴⁹ BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.p 150.

³⁵⁰ BOBBIO, Norberto, idem, ibidem, p 152.

trabalho, pois, ambos, causam no trabalhador lesão física ou psíquica, em decorrência do ambiente de trabalho hostil ou sem higiene.

De acordo com Norberto Bobbio (1995)³⁵¹, para que se possa tirar a conclusão, para fazer a atribuição ao caso não-regulamentado das mesmas consequências jurídicas atribuídas ao caso regulamentado semelhante, é preciso que entre os dois casos exista não uma semelhança qualquer, mas uma *semelhança relevante* é preciso ascender dos dois casos a uma qualidade comum a ambos, que seja ao mesmo tempo a razão suficiente pela qual ao caso regulamentado foram atribuídas aquelas e não outras consequências.

Nesse sentido, ao analisar tal indagação percebemos que a consequência comum aos dois conceitos, assédio moral no trabalho e acidente de trabalho, poderia ser a doença ocupacional, que foi gerada devido à inconformidade do ambiente de trabalho, além de coincidir também no tocante à relação denexo causal em ambos os conceitos.

Norberto Bobbio (1995)³⁵² ensina ainda, que a interpretação extensiva também poderá ser aplicada, não obstante a diversidade do nome, seja um caso de aplicação do raciocínio por analogia, podendo se tirar uma nova regra para um caso imprevisto, e não mais da regra que se refere a um caso singular, mas de todo o sistema ou de uma parte dele; esse procedimento não é nada diferente daquele que se emprega no recurso aos princípios gerais do Direito. E assegura ainda que a interpretação extensiva é lícita, mesmo que às vezes seja contestada, e no caso das lacunas deve ser aplicada a norma geral exclusiva. Pois, não há uma zona intermediária entre o caso singular expressamente regulamentado e os casos não-regulamentados.

Ao analisarmos a interpretação extensiva do autor acima citado, no tocante a analogia, bem como a referência que ele faz a respeito de uma parte do sistema analógico, nós concluímos que o assédio moral é uma lesão que causa consequências na saúde do trabalhador semelhante à causada pelo acidente de trabalho, previsto em lei.

Por isso, para elucidar melhor a nossa tese, tentaremos esclarecer nossas idéias com o auxílio do diagrama a seguir (Figura 1), ou seja, pretendemos demonstrar que o assédio moral no trabalho pode ser uma espécie de acidente de trabalho. Portanto, supostamente se os beneficiários sofrem assédio moral, ou acidentes ou transtornos psíquicos, têm os mesmos direitos daqueles acometidos por acidentes físicos, os quais já são protegidos por lei.

³⁵¹ BOBBIO, Norberto, idem, ibidem, p 153.

³⁵² BOBBIO, Norberto, idem, ibidem, p 153.

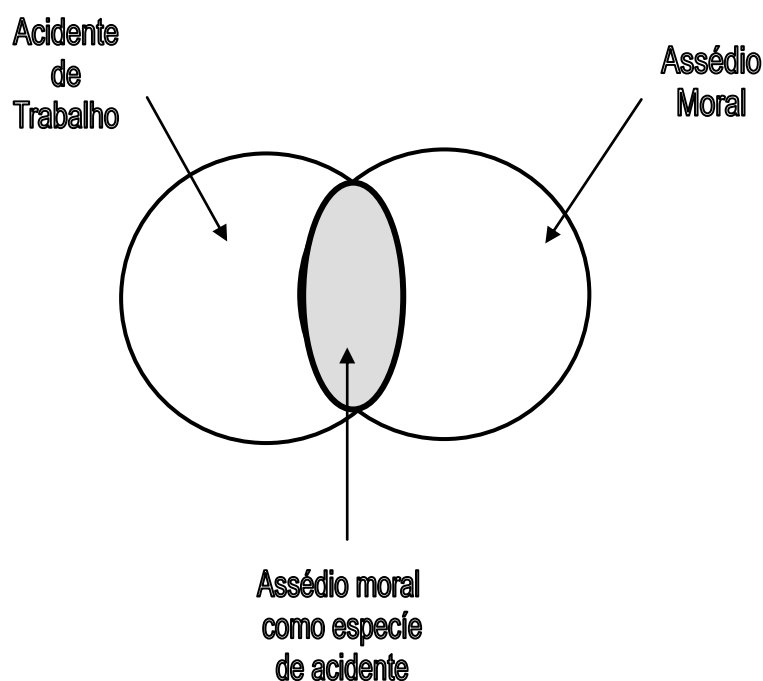


Figura 1 - Diagrama do assédio moral como espécie de acidente de trabalho

Porém, é necessário delimitarmos esta abrangência, por isso, esclarecemos que em nossa concepção, nem toda prática de assédio moral pode ser caracterizada como acidente de trabalho, e, nem todo acidente de trabalho pode ser caracterizado como assédio moral, nosso foco é justamente a interseção destes conceitos, só consideramos a tese exposta, caso a consequência do assédio moral reflita danos na saúde do trabalhador, e esse trabalhador fique incapacitado para o desempenho do seu labor, para que, passe a ter, consequentemente, os mesmos direitos previdenciários já previstos em lei.

Entretanto, recomendamos aos operadores do direito, que desejem adotar essa tese, e pretendam aplicá-las no cotidiano, que levassem em consideração a opinião de outros profissionais, como psicólogos, psiquiatras, assistente social, peritos do INSS, médicos do trabalho, entre outros. Para que realmente tenham um parecer verdadeiro de que o trabalhador, realmente encontra-se acometido de uma enfermidade, como por exemplo, depressão ou síndrome de burnout, que impeça o mesmo de desempenhar suas atividades laborais. E até mesmo investigar se a doença é de origem laboral. Por fim, para evitar dissimulações e fraudes, seria prudente o juiz ter em mãos, talvez, até mais de um parecer, para formar a sua convicção.

Na concepção de Norberto Bobbio (1995)³⁵³, deve-se obedecer ao critério que busca colher a diferença com respeito aos diversos efeitos, respectivamente, da extensão analógica e da interpretação extensiva: o efeito da primeira é a criação de uma nova norma jurídica; o efeito da segunda é a extensão de uma norma para os casos não-previstos por esta.

Abordando ainda a questão dos conceitos jurídicos, Karl Larenz (1983)³⁵⁴ destaca os conceitos jurídicos determinados pela função, pois são conceitos gerais abstratos e desprovidos de conteúdo e baseiam-se em princípios determinantes, citando como exemplo o princípio da responsabilidade pelo risco, no que se refere à responsabilidade por dano, cabendo a mesma aplicação aos direitos de personalidade, no sentido de garantir à pessoa uma esfera própria protegida face ao exterior.

Ressalta ainda que os conceitos determinados pela função servem para aplicação equitativa daquelas normas jurídicas, cujo conteúdo estão implícitos como elemento da previsão ou também da consequência jurídica, como no caso da ilicitude, que é um conceito puramente normativo, e deve ser determinado de acordo com a sua função em cada complexo de regulação, pois uma ação é ilícita quando a sua manifestação externa, sem atender ainda à atitude interna do agente, contradiz um preceito ou proibição da ordem jurídica³⁵⁵. É o caso da prática do assédio moral no trabalho que é um ato ilícito.

Ao analisar o sentido do Direito da responsabilidade delitual, Karl Larenz (1983)³⁵⁶ entende que, “Ilícita” seria toda ação de um resultado reprovado pela ordem jurídica, por longínqua que fosse, desde que não fosse de todo “inadequada”. Tal assertiva deve ser considerada, pois, poderá ocorrer quanto à prática do assédio moral no trabalho, podendo causar consequências danosas nas vítimas no futuro. Além do que, é notória a grande dificuldade de comprovação do assédio moral, principalmente quando estão envolvidas nuances com aspectos psíquicos, sociais ou psicossociais intrínsecos ao indivíduo, que são de complexa percepção.

Por exemplo, se um empregado é acometido de uma determinada enfermidade que não possua causas explícitas, ou tenha motivos diversos e, que nem mesmo o enfermo saiba explicar, ou ainda não dispõe de testemunhas, sendo “*in casu*” difícil de comprovar se tal doença foi oriunda ou não da conduta remota de assédio moral no trabalho.

³⁵³ BOBBIO, Norberto, idem, ibidem, p 154.

³⁵⁴ LARENZ, Karl. Metodologia da Ciência do Direito. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1983, p. 587

³⁵⁵ LARENZ, Karl, idem, ibidem.

³⁵⁶ LARENZ, Karl, idem, ibidem.

Aquilo que o atacado ou o lesado no exercício da sua propriedade necessita, nos termos do Direito, de aceitar, e contra a qual a ordem jurídica lhe concede faculdades de defesa, deve obrigar o agressor ou agressores a uma indenização por danos, sempre que haja culpa destes. O enlace das faculdades de defesa com os pressupostos de indenização por danos tem um bom sentido.

Não se quis, evidentemente, dizer com isto que se deveria voltar a um conceito de ilicitude puramente ao resultado. É, ao invés, possível e suficiente para salvaguardar relação de função colocar como base do juízo sobre a ilicitude, em primeiro lugar, só uma conduta exterior, reprovada enquanto tal, mas, além disto, também o resultado juridicamente reprovado, quando esta situe ainda no quadro do curso da ação e não seja apenas uma consequência remota da conduta³⁵⁷.

Um conceito de ilicitude estritamente referido à conduta cumpre a função do conceito no contexto do Direito da responsabilidade delitual e consiste em delimitar os agravantes e serve para determinar o âmbito de proteção dos bens jurídicos e consiste em sancionar as infrações jurídicas e as lesões de bens jurídicos por meio de de uma obrigação de indenizar, e identificar uma inteira conexão entre as funções que o conceito desempenha adentro de um e outro complexo regulativo³⁵⁸.

Mesmo que não se aprove um conceito de ilicitude, não se pode deixar de determinar o que seria ilicitude, quer atendendo a uma das funções atribuídas na lei quer então as distinguindo. Quando na lei contiver conceitos gerais abstratos os quais funcionam como elementos, suscita-se a questão sobre a relação destes conceitos gerais abstracionais e de previsão com os conceitos determinados pela função que lhes são correspondentes³⁵⁹.

Karl Larenz (1983)³⁶⁰ assevera que a missão da construção jurídica é apresentar o conteúdo de regulação de uma norma, por isso ela é instrumento de sistematização. Hoje, fala-se dela com mais comedimento. Leciona que as construções jurídicas assumem de diversos modos a forma de uma teoria. Mas as teorias não se formam apenas para resolver problemas de construção. As proposições derivadas das teorias jurídicas, uma vez que se referem ao normativamente vigente, não podem ser falsificadas nem de modo algum alteradas. Elas não servem para explicar, mas para tornar claras as conexões jurídicas.

³⁵⁷ LARENZ, Karl, *idem*, *ibidem*, p. 588.

³⁵⁸ LARENZ, Karl, *idem*, *ibidem*.

³⁵⁹ LARENZ, Karl, *idem*, *ibidem*.

³⁶⁰ LARENZ, Karl, *idem*, *ibidem*.

O supracitado autor ensina, quando o sistema geral-abstrato e o sistema lógico não são suficientes para apreender o fenômeno da vida, oferece-se então o tipo como forma de pensamento. Existem diferentes significados para o termo tipo: aquilo que se pode esperar como normal, características que se podem tipificar uma tal imagem como global – e estes são tipos empíricos, passíveis de confirmação pela experiência; o tipo imaginado e mentalmente concebido, reconhecido na sua particularidade – consiste em separar das formas concretas, certas propriedades gerais, designando-as com um nome; o tipo ideal lógico constitui-se numa representação do modelo, um padrão de comparação; o tipo ideal-normativo não quer ser uma cópia da realidade, todavia modelo ou arquétipo, um modelo perfeito³⁶¹.

A importância do tipo na ciência jurídica, por exemplo, está nos usos do tráfego, os usos comerciais e na moral social enquanto significam standarts, ou seja, pautas normais de comportamento social³⁶².

Os princípios jurídicos são importantes para a formação do sistema interno. Os conceitos jurídicos são úteis para o sistema interno, por conseguinte não podem ser unicamente conceitos gerais abstratos, cada vez mais desprovidos de conteúdo. Tem que se tratar de conceitos cujo conteúdo seja subjacente a uma regulação, com base num princípio determinante, em tal medida, que mesmo abreviado continue a ser identificável. Por isso são conceitos determinados pela sua função. O sistema normativo não é um sistema fechado em si, mas um sistema aberto, pois são possíveis mutações de princípios, de legislação, de doutrina e de jurisprudência. O sistema aberto é sempre inacabado ou inacabável³⁶³.

De acordo com Karl Engish (1996)³⁶⁴, no passado podiam-se vislumbrar normas rigorosamente elaboradas, na época dos senhores feudais. O juiz era escravo da lei. Todavia os tempos mudam e foi necessário considerar outras direções. O aplicador da lei adquiriu certa autonomia em face da lei, diante do surgimento dos conceitos jurídicos indeterminados, os conceitos normativos, os conceitos discricionários e as cláusulas gerais.

O referido autor ainda explica que, o conceito indeterminado é aquele cujo conteúdo e extensão são incertos. A maioria dos conceitos jurídicos são indeterminados, e que os conceitos normativos distinguem-se dos descritivos, na medida em que estes são perceptíveis pelos sentidos, e aqueles radicam o seu teor de sentido em quaisquer normas. Um conceito normativo, para ser aplicado, precisa de uma valoração. E os conceitos discricionários

³⁶¹ LARENZ, Karl. *idem*, *ibidem*, p. 588

³⁶² LARENZ, Karl, *idem*, *ibidem*.

³⁶³ LARENZ, Karl, *idem*, *ibidem*.

³⁶⁴ ENGLISH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.p. 228

representam a autonomia da valoração pessoal das autoridades, pelo afrouxamento legal. Além disso, deve-se buscar como justificá-los num Estado de Direito, como algo de bom.³⁶⁵

Karl Engisch leciona que os conceitos indeterminados contrapõem-se aos conceitos determinados, os conceitos normativos contrapõem-se aos descritivos e os espaços ou âmbitos de livre discricção contrapõem-se às vinculações aos critérios objetivos do justo. Se o conceito multissignificativo de “cláusula geral”, que não raramente vemos confundido com um dos conceitos acima mencionados, há de ter uma significação própria, então faremos bem em olhá-lo como conceito que se contrapõe a uma elaboração “casuística” das hipóteses legais. Casuística é aquela configuração da hipótese legal (enquanto somatório dos pressupostos que condicionam a estatuição) que circunscreve particulares grupos de casos na sua especificidade própria. Cláusula geral é uma formulação da hipótese legal que, em termos de grande generalidade, abrange e submete a tratamento jurídico todo um domínio de caos³⁶⁶.

O referido autor destaca o estudo de H. Nipperdey sobre “Die Generalklausel im künftigen Recht der unerlaubten Handlungen” (“A cláusula geral no futuro do direito dos atos ilícitos”) (1940) começa com estas significativas palavras: “Na medida em que se trata de responsabilidade por culpa própria, no domínio dos delitos civis são possíveis dois sistemas de regulamentação legal; ou são enumeradas umas ao lado das outras as diferentes hipóteses de atos ilícitos que devem desencadear a consequência indenizatória (scl., aproximadamente como se verifica nos § 823-825 do nosso Código Civil), ou se cria uma hipótese legal unitária do ato ilícito. Em lugar da formulação casuística surge, portanto, a cláusula geral que visa a ofensa ilícita e culposa dos interesses de outrem”. No caso do assédio moral no trabalho, a responsabilidade é objetiva, devido o poder diretivo do empregador, este deve reparar o dano moral causado nos empregados³⁶⁷.

Nesse sentido, observa que os conceitos “normativos” podem antes significar que o órgão aplicador do direito, no caso a Justiça Trabalhista, deve procurar e determinar as valorações preexistentes num setor social “dirigente”, “relevante”, verificando se os danos causados pelo ato ilícito são compatíveis com os “bons costumes”. Essas questões devem ser analisadas e regulamentadas, para que não tenhamos casos semelhantes com decisões diferentes, pois, são questões que dependem da valoração eminentemente pessoal do juiz, mesmo que este decida com base em concepções morais dominantes pelas quais o juiz se

³⁶⁵ ENGISH, Karl, *idem*, *ibidem*.

³⁶⁶ ENGISH, Karl, *idem*, *ibidem*.

³⁶⁷ ENGISH, Karl, *idem*, *ibidem*.

deve deixar orientar. “Decisivas são as circunstâncias do caso concreto tendo em conta as concepções dos correspondentes setores populacionais”³⁶⁸.

Entretanto, quando Karl English (1996)³⁶⁹ afirma que se o próprio juiz situa-se dentro destes setores, ele também pode, evidentemente, consultar o seu sentimento ético. Mas, se esse juiz encontra-se bastante isolado na sua concepção, fora da realidade daquele setor populacional que, por força do Direito, representa o padrão ou critério (se ele é, por exemplo, inteiramente indiferente do ponto de vista religioso ou dos costumes do local, não é este seu ponto de vista eminentemente pessoal o qual interessa, mas, antes, aquilo que “as pessoas” pensam e sentem nos setores em questão³⁷⁰.

Vale ressaltar nesse ponto, o estudo de Margarida Maria Silveira Barreto (2000)³⁷¹, que assegura que a prática perversa do assédio moral no trabalho provoca nas vítimas sentimentos de inferioridade, devido à humilhação e tratamento hostil, podendo levar a um estado emocional depressivo e até mesmo ao suicídio.

Karl English (1996)³⁷² assevera que o direito deve ser aplicado de diversas formas e em diferentes medidas, através do Direito equitativo, que se prende com os conceitos indeterminados e com os conceitos normativos, com as cláusulas de discricionariedade e as cláusulas gerais, para isso é necessário descobrir o Direito do caso concreto, não somente através da interpretação e da subsunção, mas também através de “valorações e decisões de vontade”.

O referido autor faz referência à analogia como meio de preenchimento de lacunas, principalmente quanto aos múltiplos problemas particulares conexos com o conceito de “analogia” no Direito, e afirma, toda regra jurídica é susceptível de aplicação analógica, leis, estatutos, costumes, inclusive verifica-se também de um para outro Código e de um ramo do Direito para outro. Desta forma, pode-se observar em cada caso concreto, a justa relação entre o argumento de analogia e o argumento a contrário, segundo Heck citado por Karl English (1996): “O limite das hipóteses de interpretação é o sentido possível da letra”), é neste limite que começa a indagação de um argumento de analogia³⁷³.

³⁶⁸ ENGLISH, Karl, idem, ibidem.

³⁶⁹ ENGLISH, Karl, idem, ibidem.

³⁷⁰ ENGLISH, Karl, idem, ibidem, p. 236

³⁷¹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC- Editora da PUC-SP, 2000.

³⁷² ENGLISH, Karl, idem, ibidem.

³⁷³ ENGLISH, Karl, idem, ibidem, p.87.

Nessa seara da questão da interpretação da letra da lei, percebemos que a linguagem jurídica possui uma influência relevante. De acordo com Fritjof Haft citado por Kaufmann (2002)³⁷⁴, a linguagem jurídica é complexa porque somos incapazes de representar realidades complexas em modelos lingüísticos adequados, então são criadas regras também complexas. Por isso, na nossa opinião, às vezes, é complexo comprovar a prática do assédio moral, devido a sua sutileza, e quase invisibilidade. Entretanto, ressaltamos que, na maioria dos casos, os sentimentos complexos de depressão, fadiga, estresse não são valorados na hora da decisão judicial.

Uma solução seria pensar, falar e escrever segundo os padrões da oralidade e não da escrita. Deveria ser feito um esforço no sentido de empregar a maior simplicidade e concisão possíveis, para que a linguagem viabilizasse a representação das realidades complexas em modelos simbólicos adequados para o reconhecimento do espaço livre na aplicação do direito. O aplicador do direito precisa relativizar a concepção de neutralidade do juiz e reconhecer seus preconceitos pessoais. O juiz deve submeter tais estruturas à discussão. Só então poderá se aproximar de uma decisão correta. Já não é aceitável a submissão rigorosa à lei. Mas os juízes ainda têm receio de cometerem parcialidade³⁷⁵.

Com relação à questão da regras de conduta e a linguagem Genaro Carrió (1994)³⁷⁶ faz referência a um modelo não jurídico que é composto de dois tipos de regras, que são as que proíbem e sancionam uma conduta precisa e determinada, que denomina de regras específicas, e, as regras que proíbem e sancionam uma variedade de comportamentos de forma ampla, que denomina de standart, nesse caso seriam as regras que proíbem causar dano a outrem.

Genaro Carrió (1994)³⁷⁷ leciona que, o conceito de princípio apresenta sete focos de significação que remete a uma série de idéias como a seguir: de núcleo central, de regra, de orientação, de fonte geradora, de objetivo, de premissa, de verdade inquestionável ou de provérbio. E a expressão “princípio jurídico” pode ser empregada em diversas searas jurídicas como exemplo: para selecionar os aspectos importantes de uma ordem jurídica; para expressar generalizações ilustrativas obtidas a partir das regras do sistema; para referir-se à ratio legis ou mens legis de uma norma, ou seja, seus propósitos; para atribuir o conteúdo do justo; para identificar os requisitos formais e externos que um ordenamento jurídico deve satisfazer; para

³⁷⁴ HAFT, Fritjof. Direito e linguagem. In: KAUFMANN, Arthur. Introdução á filosofia do direito e à teoria do direito contemporâneo. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002, p. 315.

³⁷⁵ HAFT, Fritjof citado por KAUFMANN, Arthur, idem, ibidem, p. 316.

³⁷⁶ CARRIÓ, Genaro, idem, ibidem, p.194.

³⁷⁷ CARRIÓ, Genaro, idem, ibidem, p.194.

exortar o legislador; para aludir a certos juízos de valor; para referir-se a máximas que provém da tradição jurídica³⁷⁸.

Segundo Manoel Atienza (2004)³⁷⁹, a argumentação jurídica implica a utilização de critérios morais dentro dos limites estabelecidos pelo Direito, Assim, os princípios constitucionais têm justificação na moral, tanto nos casos fáceis, quanto nos casos difíceis de serem provados, algumas vezes o assédio moral no trabalho é difícil de ser provado, A interpretação insere no direito um papel central, o qual deve compreender e atribuir o sentido e significação da linguagem em que os enunciados interpretativos podem ser verdadeiros ou falsos.

Apesar de Claus-Wilhelm Canaris (1996)³⁸⁰ criticar o sistema lógico-formal, por não exprimir a unidade interior e a adequação de determinada ordem jurídica positiva, acusando-o de uma concepção positivista de ciência ultrapassada. Pois, a idéia de justiça não deve ser do tipo lógico, mas sim do tipo valorativo ou axiológico, e para entender o significado do valor da justiça e do princípio da igualdade. Defende que esse sistema não deve ser totalmente descartado, porque serve à essência do Direito e às tarefas específicas do jurista³⁸¹.

Entretanto, destaca que as relações de vida são apenas objeto do Direito, formadas por ele, mas não podem por si sós, formar a unidade do Direito. Mas elas podem influenciar o Direito. Com base nessa relação desenvolve o conceito de sistema a partir das idéias de adequação valorativa e da unidade interna da ordem jurídica. Citando o sistema axiológico ou teleológico, não como a simples adequação de meios e fins, mas como realização de escopos e de valores. Por fim, defende a adequação entre o pensamento jurídico-axiológico com o lógico-formal. Assim, um sistema simboliza a captura e a tradução da unidade e ordenação de um âmbito material, como métodos racionais do pensamento axiológico ou teleológico, adequados a realizar conexões de valorações jurídicas³⁸².

Analisando tais explanações dos renomados autores no tocante a definição dos conceitos jurídicos, é notável que a ciência do direito deva alterar o paradigma da interpretação e da aplicação das leis, para redefinir o seu papel diante da sociedade, que agora é sem fronteiras. Nesse contexto, o conceito de assédio moral no trabalho e o conceito de

³⁷⁸ CARRIÓ, Genaro, idem, ibidem.

³⁷⁹ ATIENZA, Manoel. El sentido del derecho. Barcelona: Ariel, 2004, p.262

³⁸⁰ CANARIS, Claus-Wilhelm. Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do Direito. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.p.25

³⁸¹ CANARIS, Claus-Wilhelm, idem, ibidem.

³⁸² CANARIS, Claus-Wilhelm, idem, ibidem.

acidente de trabalho, também precisam ser verificados à luz dessas análises conceituais, pois, na nossa visão, ambos possuem embricações, que merecem ser investigadas e estudadas com maior profundidade.

Conforme Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2006)³⁸³, o tema do assédio moral no trabalho merece uma atenção especial dos juristas, dos médicos e psicólogos, pois são muitas as dificuldades científicas na definição e demonstração, de forma precisa, das causas existenciais das doenças ocupacionais oriundas de assédio moral no trabalho, e tais complexidades acabam repercutindo no aspecto jurídico, ou seja, na caracterização, por exemplo, da depressão como doença do trabalho, que poderá ser equiparada a acidente do trabalho pela legislação previdenciária, então o tema merece tratamento mais minucioso e sensível pela sociedade e pelo Estado, devendo o direito se aperfeiçoar diante dos avanços já alcançados pelas ciências ligadas à psicologia e à medicina, em especial à psiquiatria.

No nosso entendimento o assédio moral poderá causar acidente ou doença de natureza ocupacional, caso fique provado a relação de causalidade, além de ferir a dignidade humana, a integridade física, a intimidade e a vida, dos trabalhadores, por isso, acreditamos que devemos fortalecer a idéia de proteção e promoção da dignidade, sendo este o alicerce e fundamento de que precisamos, assim atuar na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho seria mais eficaz, do que aguardar o mesmo acontecer e depois entrar com a ação na Justiça do Trabalho.

A respeito José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)³⁸⁴ ao analisar o ambiente laboral, percebe que ainda prevalece a visão patrimonialista, sendo necessário mudar o enfoque da reparação para o da prevenção, apesar da dignidade ser um valor moral, no plano jurídico ela não pode ser entendida apenas por esse prisma, deve também produzir efeitos no plano material, como vetor que impõe obrigações ao Estado e a toda a sociedade. Por isso, não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializa em suas próprias condições de vida. Como falar em dignidade sem direito à saúde, ao trabalho, enfim, sem o direito de participar da vida em sociedade com um mínimo de condições?

Nesse contexto, compreendemos que, além de provocar riscos físicos e psíquicos, o assédio moral representa um risco à vida e ao bem-estar social dos trabalhadores, assim como no desempenho das organizações, e neste diapasão, questiona-se. Seria o assédio moral no

³⁸³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho – Direito, Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo: Método, 2006, p.76

³⁸⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p.30.

trabalho uma espécie de acidente de trabalho? Poderia o assédio moral no trabalho gerar aos trabalhadores beneficiários auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez?

Tal reflexão sobre a abrangência da questão suscitada acima é que recentemente o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, que alterou o Decreto nº 3048/99, Regulamento da Previdência Social, passa a tratar dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo v da cid-10), em seu inciso I do art. 5º do referido Decreto, enumerando diversas doenças profissionais fazendo relação do nexos causal das mesmas com a relação de trabalho, que ao nosso ver enquadrar-se-ia neste aspecto o assédio moral no trabalho.

Analisando tal situação, poderia ser vislumbrada de forma implícita, a possibilidade de aplicar estas normas ao tema do assédio moral, principalmente, no tocante à ameaça de demissão, desacordo com patrão e ritmo de trabalho penoso que, dependendo do caso concreto, poderá ocasionar distúrbios psicológicos, como depressão e estresse.

Outro aspecto conceitual a destacar é o estabelecimento do nexos causal entre o trabalho desempenhado e o agravo sofrido pelo trabalhador, conforme o Decreto nº 6.042/2007, agravo é a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, e dispõe ainda em seu § 5º, art. 337, Decreto nº 3048/99, Regulamento da Previdência Social, que caso seja reconhecida pela perícia do INSS a incapacidade para o trabalho, assim como sua relação com o trabalho e o agravo serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito. Cabe neste cenário maior investigação sobre a questão em tela.

4.2 A DEPRESSÃO E A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇAS OCUPACIONAIS (EQUIPARADAS A ACIDENTE DE TRABALHO)

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2006)³⁸⁵, na sua recente obra: “Meio ambiente do trabalho – direito, segurança e medicina do trabalho” faz uma abordagem inovadora a respeito da saúde no trabalho, fazendo considerações jurídicas, sociais e científicas, sobre a depressão e a síndrome de burnout ou esgotamento profissional. O autor cita o conceito de depressão, destacando algumas características como: estado de “prostração emocional”, intenso sentimento de culpa, queda de autoestima, perda de interesse pelas atividades até então desempenhadas, insônia, cansaço, diminuição de iniciativa, da concentração e da capacidade de tomar decisões.

O autor acima citado caracteriza ainda a depressão como um “estado de desencorajamento, que sobrevém, por exemplo, após perdas, decepções, fracassos, estresse físico e/ou psíquico, no momento em que o indivíduo toma consciência do sofrimento ou da solidão em que se encontra. Ressaltando o aspecto químico-biológico, a depressão caracteriza-se pelo reduzido nível de serotonina (que é um neurotransmissor), nas sinapses (espaços) para a comunicação entre as células do sistema nervoso no cérebro. A depressão pode também ser desencadeada por um complexo de fatores, inclusive de ordem genética, química e biológica.”³⁸⁶

Afirma ainda que a depressão é uma doença psíquica que cada vez mais atinge as pessoas, seja em razão das crescentes dificuldades socioeconômicas, seja como decorrência da complexidade do convívio social nos tempos modernos e vem se tornando “uma verdadeira doença de época”.³⁸⁷

Com relação à síndrome do esgotamento profissional ou “burnout”, o autor define como uma elevada carga de stress no ambiente de trabalho, imposta ao trabalhador, levando-o a um sério quadro patológico, caracterizado, entre outros, pela perda de motivação, de interesse e de expectativas: irritação, cansaço, e desânimo extremos: exaustão, física, psíquica e emocional, que poderá desenvolver “quadros psicopatológicos de maior gravidade causando dano para o indivíduo, podendo desencadear quadro depressivo, ou seja, a própria depressão.”³⁸⁸

³⁸⁵GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

³⁸⁶GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

³⁸⁷GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem

³⁸⁸GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem

Nesse sentido, vale ressaltar Cristiano Carrilho Silveira Medeiros (2004)³⁸⁹ a síndrome de burnout caracteriza-se por três aspectos básicos: a) a exaustão emocional, quando o profissional sente-se esgotado, fadigado sem ânimo para a jornada seguinte, tornando-se pessoa pouco tolerável, irritada, insatisfeita e pessimista; b) a despersonalização, revelando-se na frieza, insensibilidade e postura desumanizada, vislumbrando um transtorno em qualquer tarefa desempenhada; e c) a redução da realização pessoal e profissional, acarretando queda na autoestima, alcançando não raras vezes, a depressão. Em decorrência disso o assediado, tem sua vida afetada, com o comprometimento de sua própria identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, sofrendo graves danos à saúde física e mental, as quais podem evoluir para incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O autor supracitado alerta que o mais grave é que, mesmo tendo consciência da situação, o assediado continua em uma posição passiva, ou por medo do desemprego ou pela própria perda da autoestima, ou seja, mesmo doente, ele continua trabalhando em um ambiente de trabalho inadequado e “poluído”.³⁹⁰

Com relação aos fatores causadores da depressão, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2006)³⁹¹ afirma, a doença pode ser desencadeada pelas péssimas condições de trabalho, presentes cada vez mais na atualidade, causando à pessoa intenso sofrimento psíquico-mental, devido à exposição a perniciosas formas de organização do trabalho, causando-lhe intensa dor, ansiedade, agonia e aflição, eclodindo em sério quadro depressivo, ou seja, encontra-se diante de evidente doença de ordem psíquico-social, mas que, ao mesmo tempo, é uma doença ocupacional.

Destaca que os avanços alcançados pelas ciências da medicina, entretanto observa um insuficiente desenvolvimento jurídico-legislativo no tocante ao reconhecimento da depressão como doença do trabalho, mesmo sendo a atual organização do trabalho perniciososa à saúde mental da pessoa, impondo-lhe, em alguns casos, sofrimento psíquico passível de desencadear graves episódios depressivos.³⁹²

Alega ainda que seja evidente o prejuízo, sofrido pela pessoa enferma, quanto à sua própria dignidade, por dificultar o acesso a adequados tratamentos e coberturas previdenciárias (como benefícios pertinentes a auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente,

³⁸⁹ MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira. Saúde mental e o Direito: ensaios. São Paulo: Método, 2004, p.132

³⁹⁰ MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira, idem, ibidem.

³⁹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

³⁹² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

pensão por morte e aposentadoria por invalidez) e direitos trabalhistas (como garantia provisória de permanência no emprego do trabalhador acidentado, conforme o art. 118 da Lei 8.213/1991). Tudo isso devido à dificuldade do paciente e dos profissionais da saúde em obter o reconhecimento da depressão como doença ocupacional.³⁹³

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2006)³⁹⁴ faz uma análise à luz do Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/1999), com o intuito de verificar se a depressão é prevista pela legislação como doença do trabalho. Nesse sentido, com base no referido decreto enumera os agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional relacionados com a etiologia de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas ao trabalho, no qual se inclui os episódios depressivos (F32), mas sempre causalmente relacionados com determinados agentes patogênicos (químicos), quais sejam: “Benzeno e seus homólogos tóxicos” - “Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos” (quadro III, número 11); “Hidrocarbonetos alifáticos ou aromáticos (seus derivados halogenados tóxicos)” (quadro XIII, número 11); “Manganês e seus compostos tóxicos” (quadro XV), número 5); “Mercúrio e seus compostos tóxicos” (inciso XVI e número 4); “Sulfeto de carbono ou dissulfeto de carbono” (quadro XIV, número 5).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2006)³⁹⁵ faz um alerta que a depressão atinge um número cada vez maior de pessoas, certamente em razão das múltiplas dificuldades emergentes da complexa vida em sociedade e a síndrome do esgotamento profissional (“burnout”), por sua vez, pode acarretar graves quadros psicológicos, em especial, a depressão.

Após a enumeração acima citada das possibilidades da caracterização da depressão como doença profissional ou do trabalho, segundo o Anexo II do Regulamento da Previdência Social, percebemos que a depressão está vinculada aos agentes patogênicos ali especificados, ou seja, caso não haja exposição aos agentes químicos arrolados na referida norma, não se verifica a previsão expressa, da depressão, como doença profissional ou do trabalho.

Nesse aspecto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2006)³⁹⁶ critica a legislação devido a grande dificuldade prática na caracterização da depressão como doença profissional ou do trabalho (dificuldade na verificação do nexos causal), quando ausentes os mencionados elementos químicos, denotando que a legislação não se encontrava avançada quanto ao tema.

³⁹³GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

³⁹⁴GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

³⁹⁵GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

³⁹⁶GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, idem, ibidem.

Alega que devido esse fato, tem-se o manifesto prejuízo para o paciente, já sofrendo da grave enfermidade, dificultando-lhe o acesso aos benefícios e direitos acidentários (previdenciários e trabalhistas).

O referido autor questiona se a depressão caracteriza-se ou não como doença do trabalho, observando que tal conclusão depende da análise (médica-psiquiátrica e psicológica) do caso em concreto, pois são muitas as dificuldades científicas na definição e demonstração, de forma precisa, das causas existenciais dessa enfermidade, e, acabam repercutindo no aspecto jurídico, ou seja, na caracterização da depressão como doença do trabalho, que poderá ser equiparada a acidente do trabalho pela legislação previdenciária, por isso o tema merece tratamento, mais minucioso e sensível, pela sociedade e pelo Estado, devendo o direito se aperfeiçoar diante dos avanços já alcançados pelas ciências ligadas à psicologia e à medicina, em especial à psiquiatria.³⁹⁷

Entretanto, expõe que não acredita que a depressão seja, invariavelmente, uma doença do trabalho, pois pode perfeitamente ter origem em fatores totalmente desvinculados da atividade laborativa. No entanto, destaca que muitas vezes é o caráter deletério da organização do trabalho que acarreta sofrimento psíquico e, conseqüentemente, transtorno depressivo ao empregado, hipótese em que se estará diante da depressão como verdadeira doença ocupacional.³⁹⁸

Conseqüentemente, assevera que há muito a ser feito nos planos da organização social do trabalho, do Direito, da Segurança e Medicina do Trabalho, da Economia do Trabalho, bem como da Psicologia, da Psiquiatria e das demais ciências médicas, com o objetivo de alcançar a higidez e integridade no meio ambiente de trabalho, repercutindo diretamente na qualidade de vida e na dignidade das pessoas.³⁹⁹

Com relação à sintomatologia do assédio moral, acreditamos que esta seja intimamente ligada à depressão. Maria Ester de Freitas (2008)⁴⁰⁰ enfatiza que quando o indivíduo perde a autoconfiança, passam a surgir inúmeros pensamentos repetitivos e recorrentes, que ele busca compreender os acontecimentos traumatizantes, essa situação pode fortalecer a sensação de angústia, incerteza e inquietude, ao perceber que não consegue produzir como antes e, então, passa a duvidar de sua capacidade profissional.

³⁹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, *idem*, *ibidem*.

³⁹⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, *idem*, *ibidem*.

³⁹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, *idem*, *ibidem*, p.101

⁴⁰⁰ FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*.

Como exemplo dessas situações de mal-estar Maria Ester de Freitas (2008)⁴⁰¹ descreve os sentimentos do indivíduo que sofre assédio moral no trabalho, sente que sua força está acabando, que ele não tem valor, se sente “um ninguém”, um lixo ou um refugio social. Então, ele não consegue conciliar o sono, cheio de interrupções, e, freqüentemente, sonha com o agressor. Os pensamentos ficam centrados nos atos violentos vividos, de tal forma que não consegue lembrar-se de fatos recentes. Sua memória está aprisionada no exercício de compreender os acontecimentos perversos. A repetição dos atos de violência ao longo do tempo estimula a necessidade de rever constantemente as cenas em que foi humilhado. Cada palavra é relembada em detalhes. Os gestos do assediador são revistos centenas de vezes. O tom da voz e as feições do assediador e o local onde ocorreu tal violência tomam conta dos pensamentos escravos da cena e do sofrimento, mantendo um processo circular enlouquecedor.

A referida autora continua: freqüentemente o indivíduo que sofre assédio moral sente-se perseguido, injustiçado, desconfiado de tudo e de todos. Dominado pelo cansaço, faltam-lhe forças para reagir, prefere isolar-se, não sente prazer em nada, tem desejos vagos e pensa em não retornar mais à empresa. Têm início os sinais de alarme do organismo: dores de cabeça, distúrbios digestivos, alterações de comportamento, sensações vagas de dores que migram. Com a falta de resolução ou esclarecimentos, as alterações evoluem para novo estado de ânimo, podendo chegar à depressão, à síndrome do pânico, ao *burn-out*, entre outros, ou até dar fim à própria vida.

De acordo com Maria Ester de Freitas (2008)⁴⁰² para muitos trabalhadores, o trabalho constitui “tudo” em suas vidas ou a sua razão do viver, logo, o não-trabalho pode ser a razão do não-viver. E quando ocorre o suicídio, o indivíduo mostra que é a única forma encontrada para acabar definitivamente com o sofrimento que não deseja e nem pediu para experimentar e que o desonra. Destaca Durkheim, que se refere a suicídios de indivíduos relacionados com a intensidade da integração ao grupo e ao seu posterior desligamento, resultando em uma mudança brusca da vida, levando-os a viver uma nova e inesperada situação, que podem não suportar.

Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴⁰³ destaca, a depressão é apontada pela Organização Mundial de Saúde como sendo a quinta maior questão de saúde pública do

⁴⁰¹FREITAS, Maria Ester de, *ibidem*, p.75

⁴⁰²FREITAS, Maria Ester de, *ibidem*, p.75

⁴⁰³ABREU, Fernanda Moreira de. *Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas*. São Paulo: LTr, 2005, p.20

mundo, já atinge mais de 350 milhões de pessoas e, em 2020, ocupará o segundo lugar no ranking das doenças que mais matam, perdendo apenas para doenças cardíacas. Nesse sentido, é válido verificar se as condições e a organização do trabalho podem influenciar no desencadeamento e agravamento da depressão.

Na opinião da referida autora ainda existe preconceito com as pessoas que sofrem depressão, essas pessoas tem vergonha em pedir ajuda para que possam receber tratamento adequado, o que agrava ainda mais o quadro, com a incidência dos prejuízos que essa doença pode acarretar. Assegura que a depressão existe, é um quadro grave, que requer tratamento, não podemos continuar banalizando sua existência enquanto patologia. Os episódios depressivos caracterizam-se por uma tristeza profunda e duradoura, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. O paciente encontra dificuldade de concentração, apresentando baixa autoestima e reduzida autoconfiança, desesperança, idéias de culpa e inutilidade, visões isoladas e pessimistas do futuro, idéias ou atos suicidas. A frequência de ocorrência destes sintomas e suas combinações são infinitamente variáveis.⁴⁰⁴

Expõe que a depressão pode ser classificada em leve, moderada e grave. Na depressão leve, o baixo astral pode ir e voltar, e a doença, frequentemente, inicia-se após um acontecimento estressante específico. A pessoa pode sentir ansiedade ao mesmo tempo em que se sente por baixo. As mudanças do modo de vida são, freqüentemente, os únicos meios para sustar este tipo de depressão. Com relação à depressão moderada, o baixo astral é persistente e, além disso, o indivíduo manifesta sintomas físicos, que variam de pessoa para pessoa. As mudanças do modo de vida não podem, por si só, produzir resultados e o auxílio médico se faz necessário. A depressão grave é uma doença na qual os sintomas são intensos põem em risco a vida do indivíduo. A pessoa sente sintomas físicos, delírios e alucinações; importante é que ela procure um médico o mais rápido possível.⁴⁰⁵

Aponta outra classificação, que a depressão pode ser: Neurótica (forma leve de depressão em que a pessoa passa por bons e maus dias); Psicótica (depressão grave em que a pessoa perde o contato com a realidade); Bipolar (é a maníaca-depressiva, em que há períodos continuados de humor depressivo e períodos de euforia); Unipolar (a maioria das pessoas tem, com apenas períodos de humor deprimido); Agitada (sintomas específicos de agitação); Retardada (processos físico e mental atenuam-se, havendo dificuldade de concentração);

⁴⁰⁴ ABREU, Fernanda Moreira de, *idem*, *ibidem*, p.26

⁴⁰⁵ ABREU, Fernanda Moreira de, *idem*, *ibidem*.

Mascarada (pessoas dizem não se sentir deprimidas, embora apresentem os sintomas); Orgânica (causada por doença física ou medicamento); Breve recorrente (depressão grave aparece e dura apenas alguns dias); Distímia (é a depressão persistente); Transtorno afetivo sazonal (quando o transtorno depressivo aparece regularmente em certas épocas do ano); Endógena (aquela que surge do nada em pessoas com predisposição orgânica); Reativa (aquela que ocorre após situações traumáticas ou estressantes).⁴⁰⁶

Após o rol exposto Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴⁰⁷ ressalta que as causas da depressão se combinam, podendo ser provocada por uma união de fatores genéticos e hereditários com problemas de origem psicológica, sendo difícil constatar sua origem, no entanto, o fato de não conseguirmos identificar um acontecimento específico estressante que tenha precipitado o processo de depressão não significa que ele não exista. Acredito que aqui se enquadra a questão das consequências do assédio moral, muitas vezes, a vítima não possui conhecimento suficiente para perceber se está deprimida ou não.

De acordo com a exposição acima a autora afirma que os sintomas da depressão podem ser diversos. No entanto destacamos abaixo alguns sintomas que são considerados pela psiquiatria como os mais evidentes:⁴⁰⁸

“Isolamento do convívio familiar – O isolamento ocorre porque há perda de parte da identidade e do interesse pelas outras pessoas. Este isolamento agrava ainda mais a doença e seus sintomas.

Desinteresse pelas atividades normais – A pessoa quando está deprimida acredita que o seu desejo nunca será alcançado, por isso perde a busca pelo ideal, pelos objetivos e pelo amor próprio, havendo pouca ou nenhuma coisa que lhe desperte o interesse.

Perda da autoestima – O deprimido perde a autoconfiança, levando-o a um estado de autodepreciação. O sentimento de culpa é um estado doloroso, no qual a pessoa se vê como alguém que está quebrando uma regra, porém, manifesta-se de maneira hostil ou agressiva.

Concentração diminuída – O paciente perde o interesse, fica abatido e ansioso e tem dificuldade de interpretar o mundo à sua volta.

Inquietação e hostilidade – Em alguns quadros o paciente fica inquieto, irritado e com comportamento agressivo. A apatia promove um atraso nas idéias e como consequência a pessoa se retrai socialmente, seu estado fica confuso e tem dificuldade de tomar decisões.

⁴⁰⁶ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem, p.29

⁴⁰⁷ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem, p.29

⁴⁰⁸ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem, p.31

Perda de interesse pelo trabalho – Quando a pessoa está deprimida costuma se ausentar do trabalho, muitas vezes, o motivo é a fraqueza ou a fadiga, e como consequência a atenção, a concentração e a produtividade diminuem.

O apetite é alterado – Normalmente, há um quadro significativo de perda de apetite; em algumas situações o paciente chega ao extremo de se negar a comer. Entretanto, também é freqüente um aumento exagerado do apetite.

Diminuição do apetite sexual – Normalmente, o deprimido perde o interesse e a satisfação sexual, que vêm também acompanhados da perda de esperança em relação ao futuro.

Cansaço – O humor triste, o ânimo e a energia baixos levam o deprimido a um quadro de fadiga crônica, com diminuição da força e da atividade física.

Insônia – É um quadro comum e acompanhado de dores crônicas de cabeça ou de distúrbios gastrointestinais. O quadro também pode ser o inverso, um estado de sonolência permanente, com total apatia, cansaço e lentificação.

Idéia de suicídio – O baixo rendimento no trabalho ou na escola, a tristeza, as alterações da personalidade e do comportamento, a desesperança, a agressividade, a sensação de pânico e o fato de falar constantemente na morte, podem ser sinais indicativos dos riscos de suicídio da pessoa deprimida. A intervenção deve ser imediata, tanto do ponto de vista psicoterápico como farmacológico.”

De acordo com Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴⁰⁹ que adentrando nos aspectos técnicos da doença, informa que o cérebro é formado por bilhões de células nervosas, que para trabalharem em conjunto, devem se comunicar entre si através de neurotransmissores (substâncias químicas cerebrais que permitem a comunicação celular), entre a extremidade de cada célula nervosa e a célula vizinha há um pequeno espaço chamado sinapse. A primeira célula nervosa comunica-se com a seguinte pela liberação de neurotransmissores na sinapse, passando assim a mensagem. Sabe-se que alguns neurotransmissores principalmente a serotonina, a dopamina e a noradrenalina, são responsáveis pela regulação das emoções. A serotonina está ligada à motivação, energia e atenção; a noradrenalina, ligada à impulsividade, apetite e libido; e em algumas pessoas isso se dá através da dopamina.

Assevera que nas pessoas que sofrem depressão há pouco suprimento desses três importantes neurotransmissores. Os níveis são baixos nas sinapses, provocando uma

⁴⁰⁹ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem, p.35

comunicação cerebral deficiente e a mensagem que é assim transmitida pode ser a causa de sintomas depressivos. Anna Paula Buchalla citada por Fernanda Moreira de Abreu (2005) entende que, o descompasso dos neurotransmissores é frequentemente fruto de decepções no plano pessoal.⁴¹⁰

Ao analisar a relação da depressão com o meio ambiente laboral Abreu⁴¹¹ assevera, o trabalho pode desencadear depressão reativa, aquela que ocorre após situações traumáticas ou estressantes, podendo dessa forma, o meio ambiente do trabalho ser reconhecido como importante instância da patologia, devido as grandes transformações ocorridas nas relações de trabalho nos últimos tempos, que passam a refletir na saúde mental dos obreiros, acarretando ansiedade, irritação, angústia, frustração, depressão e outras tantas anomalias as quais podem evoluir para o quadro vasto de doença psicossomáticas. Incluindo-se nesse rol as decepções, frustrações, geradas pelas exigências excessivas de desempenho cada vez maior, além do excesso de competição, da ameaça permanente de perder o emprego, todos esses fatores podem vir a determinar depressões mais ou menos graves.

Após a exposição do quadro acima, podemos concluir, o trabalhador que sofre assédio moral, se decepiona no meio ambiente laboral, fica propício a entrar em um quadro de depressão, e ao apresentar os sintomas de cansaço, perda de interesse pelo trabalho, passa a faltar ao trabalho, com esse comportamento, a prática de assédio moral se intensifica, até a exclusão total da vítima do quadro da empresa.

Como exemplo, destacamos um caso concreto de uma funcionária que após sofrer assédio moral, ficou em depressão, passamos a transcrever partes do acórdão da lavra da Desembargadora Relatora do TRT 8ª Região Dra. Vanja Costa de Mendonça.

No relatório destacamos o seguinte:

configurando-se o assédio moral com o intuito de desestabilizá-la, por conta do pedido de providências quanto ao transporte de valores e as condições precárias de trabalho no posto. Faz ver que ficou sendo transferida e que passou a sofrer humilhações dentro da instituição financeira, o que ocasionou danos a sua saúde como gastrite, nódulo nos seios, dores nas articulações e problemas na sua arcada dentária, decorrentes de *stress* agudo, tendo que se submeter a tratamento dentário de alto custo, além de depressão, caracterizando-se o assédio moral. Relata, ainda que desmotivada para o trabalho, passou a ter crises de pânico.

Relata que por todo o acontecido, **adoeceu entrando de benefício por depressão profunda grave problema de saúde, tendo que tomar remédios controlados**, somente retornando ao labor no dia 18 de novembro de 2005, com o fim do benefício, quando solicitou férias, retornado da mesma em 19 de janeiro de 2006. Diz que ao retornar foi lhe tirada a comissão de coordenadora, passando a trabalhar

⁴¹⁰ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem, p.36

⁴¹¹ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem, p.43

como caixa inicialmente na agência T., e que posteriormente teria sido remanejada para outro PAB, onde trabalhou por três dias, e novamente remanejada para outro PAB, onde permaneceu por quatro dias, sendo lhe informado no final do expediente para se apresentar na agência T... para saber sua nova lotação. Conclui que, o reclamado com tal postura, cometeu assédio moral, expondo-a em situação de constrangimento diante de seus colegas de trabalho.

Na sentença percebemos que mesmo acometida de depressão o banco ainda continua com a humilhação:

“Observa que, em virtude de estresse funcional, foi acometida de depressão profunda, tendo que ficar de benefício previdenciário, sendo certo que, ao retornar da licença, a administração do banco passou a tratá-la de maneira diferenciada e degradante, expondo-a ao ridículo e ao constrangimento, na medida em que não tinha mais atribuições dentro do estabelecimento, tendo sido, até mesmo, retirada a sua senha funcional. Faz ver que, dentre outras medidas tomadas pelo reclamado - segundo a qual tinha a nítida finalidade de perseguição -, foi-lhe conferida a distribuição de senhas a clientes, retiraram-lhe o cartão magnético de trabalho, ficou sem senha e quando precisava recorria aos estagiários e, mais, não tinha local fixo de trabalho, sendo transferida, constantemente, de uma dependência para outra, sem qualquer motivo justificado...”O fato é que o assédio moral desencadeia doenças ou piora as já existentes, sendo necessário que esse mal que se escamoteia entre atos do empregador seja dissipado, pois mina a resistência psicológica do empregado, ferindo profundamente seus sentimentos mais íntimos de autoestima e de valorização como profissional e ser humano. A par disso, concluo que houve o constrangimento, e este ocorreu em razão de atos praticados pelo reclamado, havendo excesso. Assim, entendo que a responsabilidade é única do banco, pois foi quem deu causa.”

Na conclusão da Relatora extraímos:

Pelo conjunto probatório, reconheço o direito da reclamante à indenização por assédio moral, posto que restou provado o alegado terror psicológico no ambiente de trabalho, até porque plenamente evidenciado, o nexo de causalidade entre os atos ilícitos do reclamado e o dano causado à obreira.

Como podemos observar o caso concreto acima reforça a tese de que o assédio moral no trabalho pode ser equiparado a acidente de trabalho, mesmo por que, a vítima, conforme ficou comprovado nos autos, foi acometida de depressão após a humilhação no trabalho, destaco parte do relatório: “adoeceu entrando de benefício por depressão profunda grave problema de saúde, tendo que tomar remédios controlados”. Nesse sentido, fica evidente que a instituição que arcou com os custos dos benefícios previdenciários e do tratamento dentário da vítima, com certeza foi o Estado, Por isso, reitero a possibilidade, nesses casos, de além do empregador pagar a indenização por dano moral à vítima, deveria também devolver ao erário todo o prejuízo causado à Previdência Social, via ação regressiva do Estado contra as empresas que cometeram o ato ilícito.

Outro ponto a ser analisado é no tocante à equiparação da depressão como doença do trabalho, poderíamos incluí-la no Decreto nº 6.042/2007, da Previdência Social, para que o nexo epidemiológico, fosse também aceito para os casos de assédio moral, principalmente os efeitos de transtornos mentais (Grupo V da CID-10). Atualmente, o referido decreto, apesar

de tratar de diversas doenças profissionais, fazendo relação do nexos causal das mesmas com a relação de trabalho, ainda é omissa com relação ao assédio moral no trabalho.

Nesse sentido, Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴¹² destaca que a depressão é equiparada como doença de trabalho, segundo o decreto citado acima. No entanto, este reconhecimento foi feito apenas a partir da vinculação dos episódios depressivos à exposição ocupacional às seguintes substâncias químicas tóxicas: brometo de metila, chumbo, entre outros.

Necessário seria esse reconhecimento, do assédio moral ser causa da depressão, após analisado cada caso concreto, para que evitássemos decisões judiciais diferentes, com entendimentos diversos para casos semelhantes, ocasionando muitas vezes injustiça com os trabalhadores.

A respeito da síndrome de burn-out, ou síndrome do esgotamento profissional, definida como uma sensação de estar acabado, desplugado, desligado, nesse sentido, Abreu⁴¹³ frisa que a Resolução DC n. 10/1999, do INSS, dispõe que burn-out pode ser definido como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas, em situações de trabalho que exigem tensão emocional e atenção constantes e grandes responsabilidades. Entretanto, tal definição diferencia burn-out de stress. A síndrome de *burn-out* envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, sendo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. O quadro tradicional do stress, não envolve tais atitudes e condutas, é um esgotamento pessoal, que interfere na vida do indivíduo, mas não de modo direto, na sua relação com o trabalho.

Analisando a definição acima exposta, entendemos que o referido decreto também é omissa com relação à possibilidade do assédio moral causar burn-out, tendo em vista o excesso de cobranças para atingir metas impossíveis de serem atingidas que podem levar o trabalhador a ficar com esgotamento físico e mental. Segundo Marie-France Hirigoyen (2002)⁴¹⁴, o burn-out é uma forma de depressão por esgotamento gerada por um stress profissional feito com muita pressão e exagero de tarefas múltiplas.

⁴¹² ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem,

⁴¹³ ABREU, Fernanda Moreira de, idem, ibidem.

⁴¹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit, p.191.

Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴¹⁵ propõe que seja feita uma análise das determinantes que auxiliam no desencadeamento de síndromes depressivas, com enfoque nas condições de trabalho do indivíduo, bem como verificar o modelo de gestão da organização a que ele está submetido, priorizando nesta análise, a questão do estresse profissional e do assédio moral, que influenciam negativamente na gestão e na qualidade das relações humanas.

Ressalta que caso haja dúvida quanto a caracterização da depressão com doença oriunda da atividade laboral, e que, nem mesmo a ciência médica possa esclarecer a verdadeira origem ou natureza da depressão, nem excluir o concurso causal de circunstâncias laborativas, esta deve ser desatada sempre em benefício do trabalhador, amparando, dessa forma, o mais fraco.⁴¹⁶

Concordamos com a assertiva acima, tendo em vista que, não podemos deixar desamparado o mais fraco, que mesmo acometido de depressão e sem ânimo, merece ser amparado e tratado com dignidade, para que se recupere da enfermidade e retorne ao mercado de trabalho.

Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴¹⁷ critica o modelo posto sobre análise da problemática na prática, onde se percebe que nem se cogita a possibilidade do reconhecimento deste nexos causal e, geralmente, nem é feita uma profunda investigação que esta patologia demanda. Infere que tal procedimento não seja feito devido o receio da criação de uma “indústria de manipulação desta doença” para a aquisição de benefícios e para posterior tentativa de responsabilização da empresa na esfera cível e penal.

Não obstante, acreditamos que a função dos operadores do direito é a busca da verdade real. Nesse sentido, Fernanda Moreira de Abreu (2005)⁴¹⁸ lamenta que sendo a depressão uma doença tão séria, está sendo negligenciada e que trabalhador depressivo que teve sua doença desencadeada, devido às péssimas condições de trabalho, não esteja usufruindo, na prática, da proteção a que tem direito. Ou seja, caso a depressão fosse equiparada à doença do trabalho, o trabalhador teria direito ao auxílio-doença acidentário, ao auxílio-acidente, à aposentadoria por invalidez acidentária, à pensão por morte aos seus dependentes e o importante benefício da estabilidade provisória.

⁴¹⁵ ABREU, Fernanda Moreira de, *idem*, *ibidem*, p.55

⁴¹⁶ ABREU, Fernanda Moreira de, *idem*, *ibidem*.

⁴¹⁷ ABREU, Fernanda Moreira de, *idem*, *ibidem*.

⁴¹⁸ ABREU, Fernanda Moreira de, *idem*, *ibidem*, p.79

Diante do exposto, acreditamos que o mesmo raciocínio pode ser deslocado para a tese de que o assédio moral possa ser equiparado a acidente de trabalho, ou ser uma espécie de acidente de trabalho, pois, ambos para serem caracterizados, necessitam que exista um nexo de causalidade entre a lesão sofrida, (no caso a depressão causada pela prática do assédio moral), e a relação de trabalho.

Nesse sentido, o trabalhador que ficasse deprimido devido à ocorrência de assédio moral, teria os mesmos direitos acima expostos (auxílio-doença acidentário, ao auxílio-acidente, à aposentadoria por invalidez acidentária, à pensão por morte aos seus dependentes e o importante benefício da estabilidade provisória). Tal fato é plausível tendo em vista já possuímos vários casos de licença-saúde em decorrência da prática de assédio moral, no anexo, consta uma CAT (comunicação de acidente de trabalho), a qual foi emitida no Estado de São Paulo, na qual o trabalhador entrou em stress e depressão, ficando provado pela perícia técnica que tal quadro foi desencadeado devido à ocorrência de assédio moral no trabalho. O que realmente pretendemos é que tal direito seja estendido para todos os trabalhadores que vivenciam esta mesma situação, para que o direito seja, realmente, na prática do dia-a-dia, um instrumento de justiça social, de liberdade, de igualdade para todos.

CAPÍTULO V – MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

5.1 COMO OS SINDICATOS PODEM PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

Vale ressaltarmos que é papel dos sindicatos ingressarem com ação ou utilizarem outros meios para tutelar o direito dos trabalhadores, por isso passamos a tratar das possíveis ações que os sindicatos podem ingressar para conseguir êxito, apesar dos entraves legais, do poder normativo da Justiça do Trabalho, o sindicato deve perseguir os seus fins e defender os reais e atuais interesses dos trabalhadores.

Analisando a cultura sindical no Brasil, consideramos relevante o seguinte questionamento: Quais as ações que os sindicatos poderiam promover para evitar ou reduzir os acidentes ou doenças do trabalho no meio ambiente laboral? Deveria também o sindicato buscar apoio de outras entidades, principalmente dos empresários e do Estado, no caso do Ministério Público do Trabalho ou da Delegacia Regional do Trabalho, apesar do sindicato possuir legitimidade para defender os trabalhadores?

No nosso entendimento, esses questionamentos devem ser analisados à luz da conjuntura atual, levando em conta que no cenário mundial, o poder dos trabalhadores, seja através dos sindicatos ou de outras entidades vem enfraquecendo, e o que percebemos é que a solução para os conflitos estão sendo resolvidos pela via jurisdicional.

Podemos citar como exemplo prático a questão do assédio moral geralmente é solucionada pela via judicial, devido o poder normativo da Justiça do Trabalho e não pela negociação coletiva, ficando o sindicato sempre na retaguarda das defesas dos interesses dos trabalhadores. Por isso, questiono novamente. Afinal qual o verdadeiro fim do sindicato?

Nesse aspecto José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)⁴¹⁹ assevera que nos conflitos entre o capital e o trabalho, é comum as partes submeterem-se à solução imposta pelo Poder Judiciário. Isso vai desde a falta de confiança em outros meios de solução de conflitos, até uma cultura, enraizada principalmente entre o empresariado, de que uma contenda em juízo é menos onerosa, mais vantajosa. Essas vantagens são as mais variadas: a possibilidade de um acordo que diminua o valor devido ao trabalhador que aceita a “conciliação” mesmo sendo desfavorável aos seus interesses; a possibilidade do trabalhador não conseguir provar todas as lesões sofridas. Além do mais, quando o empresário lesa em massa seus empregados, há a

⁴¹⁹BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.70.

possibilidade de que nem todas as lesões perpetradas contra os trabalhadores venham a ser objeto de apreciação judicial. Nesse ponto é válido questionar se a solução jurisdicional constitui meio eficaz para estancar as condutas lesivas da prática do assédio moral.

Segundo o Prof. Dr. Hermes Afonso Tupinambá Neto (1993), em seu estudo comparativo sobre a solução jurisdicional, leciona que: “Pelo que observamos nos países estudados, inclusive no caso do Brasil, não nos pareceu que a solução jurisdicional, nem mesmo outros tipos de arbitragem obrigatória tenham sido úteis para acelerar a familiarização das classes com o conflito estruturado.”⁴²⁰

O Professor acima citado, ensina que devemos admitir que a questão seja bastante complexa para permitir uma resposta conclusiva de plano e de forma absoluta, destacando os seguintes pontos: a) a composição direta ou autocomposição sempre foi resultado de manifesta e inequívoca procura e preferência das partes interessadas na repartição do produto, isto é, as próprias partes é que buscaram esse tipo de composição; b) a autocomposição sempre foi conseguida por sindicatos e organizados fortes; c) inexistiu que a comprovação a capacidade de organização, de reivindicação e de pressão dos sindicatos tenha sido formada ou firmada exclusivamente nas arbitragens obrigatórias, como nas soluções jurisdicionais, mas sim nas greves e rodadas de negociação ou, quando muito, na articulação desses meios com dissídio coletivo.⁴²¹

Leciona ainda que o exercício do poder normativo dificulta a prática da negociação e a utilização de instrumento de pressão como a greve e, conseqüentemente, impede o desenvolvimento sindical.

Com todos esses entraves o professor Hermes Tupinambá rejeita a hipótese defendida por alguns estudiosos de que o poder normativo pode ser útil em período inicial de industrialização, em áreas limitadas e com o tempo certo para acelerar a familiarização das classes com o conflito estruturado, esclarecendo que a negociação coletiva é a solução mais *moderna*, não só porque somente o Brasil ainda adota a solução jurisdicional, enquanto quase todos os países adotam a negociação coletiva, como, também porque a quase unanimidade das lideranças sindicais brasileiras prefere a autocomposição e, ainda, porque esta é inequívoca orientação da OIT, consoante expressas determinações da Recomendação n. 92, de 1951, da

⁴²⁰TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, idem, ibidem, p.133

⁴²¹TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, idem, ibidem, p.133

Convenção n. 154, de 1981, e de reiteradas manifestações do Comitê de Liberdade Sindical.⁴²²

O referido autor defende que a negociação coletiva afirmando ser esta mais justa porque é a única solução que, coloca os atores do conflito coletivo em igualdade de condições para discutir e negociar e permite que a classe trabalhadora obtenha mais benefícios, tanto em quantidade quanto em qualidade nas relações laborais. Nesse sentido, seria uma bandeira de luta sindical, incluir na negociação coletiva, medidas preventivas de combate ao assédio moral nas empresas, antes de procurar a via judicial⁴²³.

Afirma ainda ser a autocomposição mais democrática, exatamente porque possibilita a solução do conflito coletivo pelos seus próprios atores e, inegavelmente, principais interessados. Enquanto, diferentemente, a solução jurisdicional, ficando ao arbítrio de terceiro, no caso o Estado, não pode ter o mesmo grau democrático⁴²⁴.

Exemplifica o caso dos países estudados destacando-se o Reino Unido e os Estados Unidos, onde as classes interessadas na composição do conflito afirmam peremptoriamente que, por uma questão de projeção e implicação da garantia da iniciativa privada na economia e da autonomia privada como um todo, não abrem mão da negociação coletiva e não aceitam a interferência do Estado na solução desse problema, nem mesmo o excesso de regulamentação legislativa.⁴²⁵

Alfredo J. Ruprecht (1995)⁴²⁶ ensina, os fins do sindicalismo são múltiplos, alguns de natureza específica e outros de natureza geral. No entanto, destaca que as associações profissionais são co-participes sociais, nas relações de trabalho, afirmando que o sindicato tem como fim principal realizar os supremos objetivos da comunidade, não tanto como parte integrante do organismo estatal nem como mero instrumento de sua política social e econômica, mas como parte da sociedade que integra e para evitar seu estancamento e melhorar a condição social de seus membros e chegar a um estado de harmonia e de entendimento que traga bem-estar não só para seus membros, mas também para toda coletividade.

⁴²²TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, idem, ibidem, p.134

⁴²³TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, idem, ibidem.

⁴²⁴TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, idem, ibidem.

⁴²⁵TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso, idem, ibidem.

⁴²⁶RUPRECHT, Alfredo J. Relações Coletivas de Trabalho. São Paulo. LTr editora, 1995, p.55.

O autor supracitado compreende que o fim último do sindicato é a dignificação da pessoa do trabalhador, dando-lhe as mesmas possibilidades que aos demais integrantes do conglomerado social de desfrutar de uma vida digna.

Para De La Cueva citado por Alfredo J. Ruprecht (1995)⁴²⁷, a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores é a missão primeira e fundamental do sindicato, em segundo lugar, velar pela observância coletivas, do Direito Individual do Trabalho criado pelas convenções e pela lei, e por fim, participar na integração e o funcionamento dos diversos organismos públicos encarregados da aplicação das leis do trabalho e da seguridade social. Esta última função é comum, segundo o citado autor, às associações profissionais patronais e operárias.

Todavia, o referido autor destaca que tal fim sofre muitos percalços em sua aplicação, mas, de todas as maneiras, é a isso que tende sua filosofia. Infelizmente, essa filosofia deve ser aplicada por homens e estes muitas vezes a desviam na base de seu interesse próprio, desvirtuando, assim, seus reais alcances. Mesmo assim, defende que o sindicato é uma verdadeira garantia social do trabalhador, pois ajuda e protege contra as injustiças patronais e estatais, como exemplo a prática de assédio moral tanto no setor público quanto nas empresas privadas.⁴²⁸

O autor ensina a respeito dos meios de ação sindical, destacando em linhas gerais, duas orientações bem definidas: que são de caráter sindical ou de caráter político. A atividade sindical tem-se desenvolvido sempre nesses dois parâmetros. O sindicato persegue dois fins: um imediato do tipo realista que se refere diretamente às condições de trabalho e da vida dos trabalhadores, e imediato, de tipo predominantemente ideológico, tende a modificar as estruturas econômicas e jurídicas no âmbito nacional e internacional. Com os fins imediatos se trata de modificar legislação vigente para que favoreça ainda mais a classe trabalhadora. Tem caráter nitidamente econômico. O fim mediato tem um grande conteúdo político e visa fazer que o Estado se alicerce em conceitos diferentes naqueles que o moldam atualmente.⁴²⁹

Acrescenta ainda que o direito do trabalho é um direito vivo e o sindicato um corpo intermédio, com certas prerrogativas do governo, que se exclui do poder estatal, além do que

⁴²⁷RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem.

⁴²⁸RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem.

⁴²⁹RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem, p. 57.

os meios utilizados compreendem uma gama infinita de possibilidades, desde as jurídicas até as extrajurídicas, econômicas, pacífica, violentas, diretas, etc.⁴³⁰.

O autor leciona ainda a respeito da liberdade sindical definindo que a liberdade sindical coletiva, pode ser dividida em dois grupos: autonomia orgânica e autonomia de ação, sendo que a primeira significa que a associação profissional poderá estruturar-se e se desenvolver sem ingerências estranhas, ressalvado o respeito aos direitos dos demais.

No tocante à autonomia de ação, a que considera que a associação profissional tem diversos e múltiplos fins a realizar e, para poder levá-los a cabo, deve dispor dos meios necessários para tanto e dos poderes correspondentes. Dessa maneira, deve ser ampla a capacidade de operar coletivamente e só restringida quando afeta a liberdade de outro ou uma lei do Estado.⁴³¹

Para melhor elucidar a questão, De La Cueva citado por Alfredo J. Ruprecht (1995)⁴³² sustenta a opinião de Ojeda Aviles, o qual defende que a autonomia sindical implica no reconhecimento das seguintes liberdades funcionais, neste aspecto destaca algumas dessas liberdades: capacidade especial para negociar e emitir declarações de vontade com eficácia jurídica suficiente para conseguir a qualificação de convenções coletivas, greves lícitas, participação, etc; capacidade processual para intervir como parte em processos coletivos ou individuais, com repercussão sindical.

No tocante a relação do sindicato com o Estado, Ruprecht pondera que a associação profissional deve ser totalmente imune a sua influencia, no entanto, afirma que sua operação deve estar sempre nos limites da legalidade e da legitimidade, não podendo, sobre esse aspecto, fugir ao controle da parte do Estado, não devendo confundir essa autonomia com soberania, pois o único soberano é o Estado⁴³³.

Enfatiza que uma das funções primordiais das associações profissionais é a celebração de convenções coletivas, e estas são de suma importância para melhoria das condições de relação do trabalho, embora os salários sejam os mais atraentes, não são os únicos, pois as convenções coletivas contêm uma série de disposições sobre outros aspectos trabalhistas: jornadas de trabalho, repouso, condições de trabalho, licenças, demissões, bem como o

⁴³⁰RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem.

⁴³¹RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem, p. 80.

⁴³²RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem.

⁴³³RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem, p. 81. (1995)

aspecto psicológico dos trabalhadores e empregadores sofre também a influência das convenções coletivas⁴³⁴.

Ressalta que a organização sindical reclama a formulação de um ordenamento jurídico em consonância com os problemas que apresentam a sociedade atual, o Direito do Trabalho, por sua vez, segue de perto as normas consensuais obtidas pelo sindicato que foi se impondo e chegou a se estabelecer, como co-legislador. Apesar de todos os desvios, como instituição nova que é, pode e realizará obras de valor e será o fator da paz e da tranquilidade que busca o Direito Trabalhista⁴³⁵.

5.2 COMO O ESTADO PODE PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

Segundo a revista OIT, a cada três minutos um trabalhador perde a vida no mundo, em consequência de acidente do trabalho ou de doença profissional, a cada segundo pelo menos quatro trabalhadores sofrem algum tipo de lesão, apontam ainda que ocorrem anualmente, 125.000.000 de acidentes de trabalho no mundo, dos quais 220.000 têm consequências fatais⁴³⁶.

No Brasil, percebemos através da mídia e das estatísticas oficiais altos índices de acidentes do trabalho e doenças profissionais com consequências graves para os trabalhadores. Na opinião de Sandro Nahmias Melo (2001)⁴³⁷, o Estado através do Ministério do Trabalho e de outros órgãos governamentais, seria responsável pelo estabelecimento de normas de segurança e medicina do trabalho (Lei n. 6.514/77 e Portaria n. 3.214/78) e pela fiscalização do seu cumprimento. Com relação às consequências do assédio moral no trabalho, asseguramos que são imensuráveis, tanto do ponto de vista econômico, quanto os prejuízos para a saúde mental das vítimas.

De acordo com Maria Ester de Freitas⁴³⁸ várias pesquisas européias e brasileiras, apontam uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas desse tipo de violência. O

⁴³⁴RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem, p.105 (1995)

⁴³⁵RUPRECHT, Alfredo J., idem, ibidem, p.110 (1995)

⁴³⁶Revista da OIT, n. 16, p. 7 (1996)

⁴³⁷MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho: direito fundamental. São Paulo, LTr, 2001.

⁴³⁸FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem.

afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de nulidade e de injustiça, a descrença e a apatia podem ter efeitos colaterais assinalados pelo alcoolismo e pelas drogas, gerando um círculo vicioso difícil de ser rompido.

No tocante às organizações, a referida autora relata que são vários os efeitos nocivos, entre eles: o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o *turn-over* (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade, os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca.⁴³⁹

Entendemos que a sociedade deveria discutir e debater mais sobre a questão do assédio moral no trabalho e exigir do Estado que cumpra seu papel de proteger o trabalhador, tendo em vista que, é a sociedade que arca com todos os custos previdenciários dessa prática, percebemos que até o momento o assunto vem sendo ignorado, segundo Freitas⁴⁴⁰, todos numa sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pela prática de assédio. Devemos levar em conta os acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, o que causa aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médicos), suicídios, aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtivo do profissional afastado por invalidez ou redução do seu potencial empregatício.

No entanto, apesar de tantas normas legais tratando do assunto, na prática, tais normas não são efetivamente cumpridas. Para Sandro Nahmias Melo (2001)⁴⁴¹, necessária se faz a busca de uma solução perante o Poder Judiciário. Neste momento, desponta a ação civil pública como instrumento de defesa dos interesses metaindividuais.

⁴³⁹FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*.

⁴⁴⁰FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*.

⁴⁴¹MELO, Sandro Nahmias, *idem*, *ibidem*.

Zeno Simm (2008)⁴⁴² assegura que é competência do Sistema Único de Saúde (SUS) as ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, que é um direito fundamental do ser humano, o qual impõe ao Estado o ônus de prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

Nesse sentido o referido autor define saúde do trabalhador como sendo um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.⁴⁴³

Assinala que em cada Estado da Federação existe uma Coordenadoria Estadual de Saúde do Trabalhador e em alguns locais os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, órgãos vinculados ao Ministério da Saúde, que são os órgãos indicados onde as vítimas de assédio moral podem buscar apoio e tratamento.⁴⁴⁴

No tocante a questão dos benefícios previdenciários ou do seguro social, Zeno Simm (2008)⁴⁴⁵ ressalta que a concessão de benefícios como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez poderão socorrer (ao menos parcialmente) se o trabalhador atingido preencher os requisitos legais, uma vez que, tanto a concessão do auxílio-doença quanto a da aposentadoria por invalidez, é necessário que o trabalhador tenha cumprido um período de carência (doze contribuições mensais) para obter o benefício, exigência esta que é dispensada quando a incapacidade resultar de acidente do trabalho ou de doença profissional ou do trabalho. De outro lado, a legislação previdenciária prevê também a possibilidade de pagamento do auxílio-acidente, que é um benefício de caráter indenizatório pago à vítima quando “após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia”.

Nesse sentido, somos a favor da proposta que as conseqüências do assédio moral sejam enquadradas nas modalidades acima citadas, e serem caracterizadas como doença profissional ou do trabalho.⁴⁴⁶ Caso tal proposta fosse considerada poderíamos vislumbrar algumas vantagens para as vítimas de assédio moral que viessem a adoecer, e ficar sem

⁴⁴² SIMM, Zeno. Acosso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p.287

⁴⁴³ SIMM, Zeno, idem, ibidem.

⁴⁴⁴ SIMM, Zeno, idem, ibidem.

⁴⁴⁵ SIMM, Zeno, idem, ibidem.

⁴⁴⁶ SIMM, Zeno, idem, ibidem.

atividade laboral, podemos citar que o período de carência para a obtenção do benefício fosse dispensado, bem como a possibilidade da vítima receber também o auxílio-acidente além dos demais benefícios normalmente pagos em razão de incapacidade para o trabalho, bem como garantia do emprego assegurada ao empregado acidentado, pelo prazo mínimo de doze meses a contar da cessação do auxílio-doença eventualmente concedido⁴⁴⁷. A outra é o direito do trabalhador acidentado a uma indenização civil reparatória de danos a cargo do empregador e por este devida independentemente dos benefícios previdenciários “quando incorrer em dolo ou culpa” (ou devida também por terceiros, se for o caso)⁴⁴⁸.

Dispõe que na Espanha a Lei Geral de Seguridade Social da Espanha⁴⁴⁹ equipara a acidente do trabalho as enfermidades que, não se enquadrando no conceito de doença profissional, são contraídas pelo trabalhador “com motivo da realização de seu trabalho, sempre que se prove que a enfermidade teve por causa exclusiva a execução do mesmo”.⁴⁵⁰

Na concepção de Zeno Simm (2008)⁴⁵¹ caso a via preventiva não tenha êxito para sustar a prática do assédio, deve ser utilizada com rigor a via repressiva ou ressarcitória para a obtenção de uma indenização compensatória, devendo esta ser a mais ampla possível, abrangendo todos os danos sofridos pelo trabalhador, corpóreos ou materiais, presentes ou futuros, lucros cessantes e perda de chance, danos à vida de relação, despesas com tratamentos e remédios e, enfim, toda e qualquer lesão resultante direta ou indiretamente que seja oriunda do processo de assédio moral.

Defende uma punição rigorosa devido o assédio moral no ambiente de trabalho, adquirir contornos que possam atingir ou colocar em risco não apenas um empregado isoladamente, mas um grupo ou até a totalidade deles, gerando assim, uma situação de lesão ou perigo de lesão coletiva. Nessas circunstâncias, cabe ao sindical e ao Ministério Público promoverem as medidas judiciais cabíveis.⁴⁵²

Zeno Simm (2008)⁴⁵³ conclui, é dever de toda a sociedade, ter uma participação ativa no combate ao assédio moral no ambiente laboral, seja informando e conscientizando as pessoas, seja condenando e denunciando essa prática, ou ainda apoiando e auxiliando as

⁴⁴⁷ Lei n. 8.213/91, art. 118.

⁴⁴⁸ Constituição da República, art. 7º, XXVIII; Regulamento da Previdência Social, art. 342.

⁴⁴⁹ Real Decreto Legislativo n. 1/1994, de 20-6-1994.

⁴⁵⁰ SIMM, Zeno, *idem*, *ibidem*, p.290

⁴⁵¹ SIMM, Zeno, *idem*, *ibidem*, p.303

⁴⁵² SIMM, Zeno, *idem*, *ibidem*.

⁴⁵³ SIMM, Zeno, *idem*, *ibidem*, p.291

vítimas, porque a preservação da saúde é direito de todos e dever não apenas do Estado mas também de cada cidadão e da sociedade em geral.

5.2.1. Aspectos da Ação Civil Pública no Meio Ambiente Laboral

Sandro Nahmias Melo (2001)⁴⁵⁴ aponta os entes que teriam legitimidade ativa para propor tal ação, destacando que são entes legitimados ativos, concorrentemente, para a propositura da ação civil pública, segundo a Lei n. 7.347, de 24 de junho de 1985 (art. 5º e incisos), o Ministério Público, a União, os Estados, os Municípios, as autarquias, as empresas públicas, as fundações, as sociedades de economia mista e as associações civis, destacando a natureza de associação civil dos sindicatos que possuem, portanto, legitimidade ativa para propor ação civil pública em face do dano causado no meio do trabalho, que provoque degradação da qualidade do ambiente e que, direta ou indiretamente, prejudique a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores pertencentes à categoria que representa.

José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)⁴⁵⁵ propõe, a solução para os conflitos seja garantir aos trabalhadores acesso à Justiça por intermédio de seus representantes - os sindicatos - e, ainda, pelo Ministério Público do Trabalho. E isso é feito basicamente por meio das ações coletivas, das ações de massa. Nesse caso, cada empregado ajuizará reclamação trabalhista contra o ex-empregador, postulando as verbas decorrentes da dispensa sem justo motivo. Ora, se a origem da lesão é comum, nada mais certo que a propositura de uma ação coletiva, em que se busque a reparação do conjunto de trabalhadores lesados. Como uma infinidade de ações será substituída por uma só, evidente que os custos que o Estado tem com a máquina judiciária cairão.

De acordo com o ilustre Procurador do Trabalho, além do que a segurança das relações sociais, por sua vez, é alcançada com uma solução única e, presumivelmente, mais célere e capaz de, de uma vez só, dar fim a todos os conflitos surgidos com único ato do empregador, muito embora dirigido contra diversos trabalhadores. Por fim, como a solução é única, ela uniformiza o tratamento dado pelo Estado-Juiz a situações idênticas, evitando que, por diversos motivos, entre eles os distintos posicionamentos dos diferentes juízes; a coleta distinta da prova; os fatos comuns que ocorrem no dia-a-dia da Justiça do Trabalho, como a ausência das partes e das testemunhas, etc., tenha-se, ao final, diferentes decisões para hipóteses que são, no fundo, uma única.⁴⁵⁶

⁴⁵⁴ MELO, Sandro Nahmias, *idem*, *ibidem*.

⁴⁵⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p.73-74

⁴⁵⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, *idem*, *ibidem*.

Para o referido professor, a tutela coletiva traz uma vantagem importante em relação, à proteção individual, que é a maior facilidade na busca das provas. Isso, em se tratando do Ministério Público do Trabalho, é indiscutível, pelos meios à disposição deste para a coleta de dados. É possível, então, na tutela coletiva, por esse motivo, ter solução que faça aproximação maior entre verdade formal e verdade real, eliminando o óbice apontado em relação à prova.⁴⁵⁷

Ainda com relação à tutela coletiva como meio de defesa dos interesses dos trabalhadores, José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)⁴⁵⁸ verifica que a atuação do sindicato na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores é discretíssima, senão inexpressiva. Salvo algumas questões pontuais, como salários e manutenção do emprego - questões importantes, sem dúvida, mas ainda assim pontuais, o que se tem visto é o sindicato afastado da defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores em assuntos importantes, como meio ambiente do trabalho; da defesa de seus representados em questões ligadas à discriminação, então, nem se ouve falar.

Nesse sentido, concordamos com o autor citado, no tocante ao tema do assédio moral, não é diferente, a atuação sindical quanto à defesa coletiva dos trabalhadores, deixando esse encargo para o Ministério Público do Trabalho.

Ensina que, a ação civil pública, em sede trabalhista, serve exclusivamente para defesa de interesses coletivos em sentido amplo: difusos; coletivos e individuais homogêneos, sendo legitimados para os dois últimos o sindicato e, para todos eles, o Ministério Público do Trabalho. Seu objetivo é, sempre, um provimento de natureza condenatória: uma reparação em dinheiro e/ou a constituição de obrigações de fazer ou não fazer. É um instrumento poderoso no combate à discriminação, pela sua amplitude, pelo seu alcance.⁴⁵⁹

Para melhor embasar sua proposição, José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)⁴⁶⁰ cita como exemplo o processo n. 01817.231/01, ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, sendo responsável a Procuradora Jane Evanir Souza Borges, e que, em resumo trata do seguinte:

...ação na qual se pretende que a ré seja condenada a promover (1) cursos periódicos, orientados por psicólogo e/ou psiquiatra e pelos integrantes do SESMT, destinado ao setor de recursos humanos da empresa, em todos os estabelecimentos do país, com a finalidade de aparelhá-lo para identificar e resolver eventuais conflitos que venham

⁴⁵⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.76

⁴⁵⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.75

⁴⁵⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.82

⁴⁶⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro, idem, ibidem, p.82

a caracterizar discriminação de empregados por orientação sexual, vítimas de assédio moral, praticado por superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho; (2) campanha de âmbito interno na empresa, estimulando respeito mútuo entre superiores e subordinados, para que sejam coibidas todas as condutas discriminatórias por orientação sexual contra a conscientização das empresas em geral para que adotem uma política de recursos humanos capaz de inibir a discriminação de empregados por orientação sexual.

Ao observarmos o caso de assédio moral acima exposto, fica notória a atuação eficaz do Ministério Público do Trabalho, em defesa dos trabalhadores, contra as desigualdades decorrentes da discriminação e da exclusão. No entanto, não podemos ainda dizer o mesmo da atuação das entidades sindicais nesse sentido.

Vale ressaltar o disposto na Lei Orgânica do Ministério Público, Lei Complementar n. 75, 20 de maio de 1993, art. 83 III “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

Segundo Sandro Nahmias Melo (2001)⁴⁶¹ parcela expressiva da doutrina pátria defende a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ação civil na tutela protetiva do meio ambiente do trabalho.

Antes de tentar expressar algumas considerações a respeito das ações sindicais na prática, vale assinalar que as ações sindicais, segundo Hermes Tupinambá podem ser formalizadas (quando a ação atende a uma forma prescrita, por exemplo, uma ação trabalhista), ou informalizadas, quando utiliza meio de divulgação como panfletagem, seminários, paralisação.

Com relação às ações sindicais informalizadas, destaca-se a Delegacia Sindical do Unafisco em Limeira (SP), que com objetivo de subsidiar os debates em torno do assédio moral, vem distribuindo as cópias do áudio conferência que reproduz as palestras e os debates realizados sobre assédio moral, afirmando que paulatinamente, o tema vem fazendo parte das discussões entre os trabalhadores que buscam mais informações e meios para se protegerem do assédio promovido em diferentes esferas⁴⁶².

Destaca-se também que no serviço público, a situação não é diferente da verificada em empresas particulares. Por isso, o Unafisco Sindical tem se empenhado em promover o debate

⁴⁶¹ MELO, Sandro Nahmias, *idem*, *ibidem*

⁴⁶² www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2007

do tema, atraindo a atenção dos auditores para a problemática da qual muitos já foram vítimas durante o exercício de suas funções⁴⁶³.

Comungo com a idéia de que é necessário dar mais visibilidade ao tema e, ao mesmo tempo, subsidiar o debate em outras esferas, pois o assunto ainda é pouco abordado por envolver questões delicadas de relacionamento no trabalho, sendo necessário identificar o que está por trás das atitudes de quem promove o assédio moral.

Como parte de suas ações, o Unafisco estabeleceu o dia 15 de maio como o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, bem como promoveu palestras com o intuito de identificar o que é assédio moral, para não confundir com outras práticas, sendo que o assédio moral vem ocorrendo tanto no serviço público quanto na iniciativa privada⁴⁶⁴.

Destaca-se que existem muitas maneiras de praticar o assédio moral, entre os mais típicos é a exigência de tarefas com prazos humanamente impossíveis, absurdas ou inúteis; transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito por idéias ou trabalhos de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por intermédio de terceiros; criticar com persistência, espalhar rumores maliciosos e fazer comentários em público sobre a incapacidade do funcionário; invadir a vida privada do funcionário⁴⁶⁵.

Entretanto, entendemos que a melhor forma de proteger e de promover a dignidade da pessoa humana, libertando assim, os trabalhadores do assédio moral, seria, por exemplo, o que os sindicatos Sismuc e Sismmac do Paraná, estão fazendo, fornecendo dados para que o Ministério Público do Trabalho ingresse com Ação Civil Pública, solicitando aos trabalhadores que enviem relatórios e documentos que possam subsidiar a ação, provando assim que o assédio ocorre nos locais de trabalho da Prefeitura de Curitiba⁴⁶⁶.

A ação judicial coletiva é uma medida necessária, porque o Município que se recusa a enviar um projeto de lei para a Câmara, que combata a prática de assédio moral. Esta não seria uma ação contra pessoas específicas, mas contra a pessoa jurídica do Município que responde pelos atos de seus agentes, nos termos do parágrafo 6º do artigo 37 da Constituição Federal. Por isso, os sindicatos estão solicitando ao Judiciário, que exija da Prefeitura uma série de procedimentos e orientações, para que cessem todos os atos de assédio moral nos

⁴⁶³ www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2007

⁴⁶⁴ www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2007

⁴⁶⁵ www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2007

⁴⁶⁶ www.sismuc.org.br/Noticias

locais de trabalho. Inclusive que seja dada orientação às chefias, que em caso de condenação ao pagamento de indenização, o valor da ação poderá ser cobrado do assediador⁴⁶⁷.

Nesse sentido José Cláudio Monteiro Brito Filho (2002)⁴⁶⁸ cita o exemplo da conduta de uma empresa que discriminava empregados que julgava que não estavam com resultados satisfatórios, submetendo-os a práticas vexatórias, como obrigá-los a tratar de um bode pelo período de um mês. Nesse caso, esses atos foram apurados em Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Público (n.03/2001), pela Procuradora do Trabalho Juliane Mombelli Rodrigues de Oliveira, da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, e redundaram na assinatura, pela empresa, de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (n. 0012/2001), em 21 de março de 2001.

Outro exemplo que podemos destacar, e que felizmente existiu consenso entre as partes, quanto ao reconhecimento à dignidade da pessoa humana, é o caso da Empresa Federal Componentes que firmou Termo de Ajuste de Conduta em 2007 por conta de assédio moral, que foram encontrados em várias indústrias e em empresas da categoria mecânica em Joinville e região, onde o sindicato recebeu diariamente inúmeras denúncias sobre o tema, desde as grandes até as médias e pequenas empresas do ramo metal mecânico. Assim, a empresa desenvolveu ações como seminários e palestras sobre o tema, repetidas vezes, investindo assim na conscientização dos trabalhadores e trabalhadoras para que denunciem a prática que ataca a saúde de todos, até cessarem as denúncias⁴⁶⁹.

Para ressaltar a ação sindical podemos citar como exemplo prático, que o Sindicato dos Mecânicos conseguiu enquadrar uma empresa que praticava assédio moral contra seus funcionários através de denúncia e representação ao Ministério Público do Trabalho em Joinville no início de 2007. Cerca de 10 trabalhadores e trabalhadoras da Federal Usinagem e Montagem de Componentes Automotores Ltda, filial de Joinville, denunciaram ao Sindicato o tratamento inadequado que estavam recebendo por parte de encarregados⁴⁷⁰.

A referida entidade buscou contato direto, e por poucos meses as coisas melhoraram, mas logo depois reiniciaram os atos de assédio moral. A pressão consistia em, sob ameaças: realização de horas extras, com jornadas exaustivas com controle paralelo; não pagamento de jornada suplementar (banco de horas irregular); ausência de depósitos fundiários, mas

⁴⁶⁷ www.sismuc.org.br/Noticias

⁴⁶⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.p.50

⁴⁶⁹ www.sindmecanicos.org.br/destaques.php,

⁴⁷⁰ www.sindmecanicos.org.br/destaques.php,

principalmente, as humilhações, insultos, ameaças até de agressões físicas, o que por si só se traduz no assédio moral de todos os gêneros.

O Ministério Público do Trabalho determinou o ajuste baseado nos dados fornecidos pelo Sindicato com base nas denúncias dos empregados da empresa, o MPT realizou investigação profunda, e com todo o sigilo aos denunciante, confirmou a prática na empresa e determinou a empresa que firmasse um Termo de Ajustamento de Conduta sob o número 037/2007 de 31 de julho de 2007, com base no procedimento investigatório 011/2007⁴⁷¹.

Assim, vale destacar algumas partes do TAC, em que a empresa Federal Componente se comprometeu então a: promover campanhas periódicas, a cada seis meses no mínimo, e durante dois anos, orientadas por profissionais habilitados integrantes do SESMT, para os cargos de chefia principalmente, abordando especificamente os males que acarretam à saúde o assédio moral; Promover campanha anual internamente, em todas as filiais do país, para estimular o respeito mútuo entre chefias e trabalhadores, para coibir todas as condutas discriminatórias e de assédio contra os empregados, e ainda desenvolvida durante o horário de trabalho; Não tolerar quaisquer atos que manifestem preconceito ou assédio de qualquer espécie, aplicando punições a seus autores; Criar instâncias para denúncias dos empregados sobre qualquer denúncia, para investigação e, se possível, promoção de reconciliação entre assediado e assediador⁴⁷².

É importante destacarmos as considerações feitas pelos sindicatos que estimularam os trabalhadores a denunciarem a existência do assédio moral, anotando, detalhadamente as humilhações sofridas, dia, mês ano, hora, local, setor, nome do agressor, testemunhas; procurando sempre apoio dos colegas principalmente das que testemunharam o fato; evitar conversar com o agressor sem testemunhas; exigir por escrito explicações do agressor⁴⁷³.

Essas são algumas das orientações, além dos cuidados com os documentos, por exemplo, sempre permanecer com cópia, enviar carta ao RH, com AR, (aviso de recebimento), guardando recibo; buscar apoio da família, colegas de trabalho, pois a solidariedade é fundamental para a autoestima, guardar cópias dos atestados médicos que se refere aos sintomas⁴⁷⁴.

⁴⁷¹ www.sindmecanicos.org.br/destaques.php,

⁴⁷² www.app.com.br/portalapp/funcionarios

⁴⁷³ www.app.com.br/portalapp/funcionarios

⁴⁷⁴ www.app.com.br/portalapp/funcionarios

Chamamos à atenção a outro ponto crítico da questão do assédio moral, que é o desenvolvimento de doenças, onde as empresas ou estabelecimentos tentam negar a sua existência, sabendo que é de difícil comprovação, pois ela sempre ocorre de forma dissimulada e camuflada.

Assim, é necessário um diagnóstico preciso antes da denúncia, para verificar a possibilidade da ocorrência de fatos que antecederam a data de início do trabalhador na empresa, são dados que servem para o diagnóstico, por exemplo, observar se o trabalhador vem apresentando os seguintes sintomas como: Palpitações/tremores, Sentimento de inutilidade, Insônia ou sonolência excessiva, Depressão, Diminuição da libido, Sede de vingança, Aumento da pressão arterial, Dor de cabeça, Distúrbios digestivos, Tonturas, Idéias de suicídio, Falta de apetite, Falta de ar, Passa a beber, Tentativa de suicídio⁴⁷⁵.

Observamos hoje em dia, que alguns sindicatos já incluíram em suas bandeiras prioritárias o combate ao assédio moral nas empresas, como exemplo, o sindicato dos bancários, que além de pedirem aumento real de 7,05 %, garantia de emprego e fim do assédio moral e das metas abusivas. Levando os banqueiros a mudarem de opinião e aceitaram iniciar a discussão sobre melhorias na segurança e medidas para combater a prática do assédio moral nos locais de trabalho, onde será criado um grupo de trabalho para discutir a questão⁴⁷⁶.

Destacam-se também as ações dos sindicatos patronais, interessados em discutir a questão, com o intuito de diminuir o passivo trabalhista, verificamos, por exemplo, a realização de Workshop: Assédio Moral para evitar ações de indenizações, tendo como objeto, apresentar aos empresários, a questão do assédio moral nas relações de trabalho, e sua repercussão no mundo jurídico, a partir das ações de indenizações que repercutem em ações trabalhistas, bem como lhes apresentar os instrumentos e mecanismos necessários para evitar sua incidência, assim foram expostos conceitos básicos de assédio moral e suas conseqüências, levando aos empresários a mudarem suas posturas devido a tendência dos tribunais trabalhistas em reconhecer o assédio moral no trabalho.

⁴⁷⁵ www.app.com.br/portalapp/funcionarios

⁴⁷⁶ www.sindicatocp.org.br/obancario/.

5.3 COMO AS EMPRESAS PODEM PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

Acreditamos que apenas a elaboração de leis para regulamentar a questão e definir as responsabilidades pelos danos causados aos trabalhadores, talvez não seja suficiente; uma sugestão mais apropriada seria a reeducação das organizações, influenciando nas suas atividades laborais, no sentido de promover melhorias quantitativas e qualitativas nas relações sociais no trabalho, diminuindo assim os conflitos trabalhistas, quanto à prática do assédio moral nas organizações.

Maria Ester de Freitas (2008)⁴⁷⁷ aconselha que as chefias do primeiro escalão da organização devam ter coragem e vontade política, para reconhecer a ocorrência do assédio moral, ou seja, admitir que isso possa acontecer não apenas aos vizinhos ou aos concorrentes. Em seguida a organização deve mostrar disposição em apurar, coibir, punir os responsáveis sem exceções, o que implica criar instrumentos de controle e assumir explicitamente que não existem pessoas intocáveis quando se trata de melhorar o comportamento organizacional e as condições do ambiente de trabalho, zelando pelos seus legítimos interesses, e partir daí construir ou reconstruir uma mentalidade organizacional em que se tenha claro que todos perdem quando ocorre o assédio.

Afirma que é importante que todos se conscientizem sobre o fato de que o assédio moral é algo devastador na vida de um indivíduo, que ele diz respeito a todos nós e que os algozes dos raptos psíquicos nas organizações devem e podem ser punidos sem complacência.⁴⁷⁸

Entretanto, a autora em comentário acrescenta que quando a organização ignora o assédio moral, ela endossa um comportamento que fere o mais sagrado de todos os nossos direitos: o de sermos tratados como ser humano. Esse argumento deveria ser o bastante, porém, o assédio moral é – além de uma questão moral, é uma questão econômica que deve ser punido exemplarmente. Sendo a informação, o seu antídoto mais eficaz e pode ser acessível a todos na organização. Esse é mais um dos casos em que informação pode valer a vida.⁴⁷⁹

Entendemos que a busca da melhoria da qualidade nas relações laborais, objetivando prevenir o assédio moral, não se reporta somente a um único aspecto ou dimensão. São

⁴⁷⁷ FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*.

⁴⁷⁸ FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*.

⁴⁷⁹ FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*, p.45.

necessárias mudanças no nível educacional, instrucional e social das empresas, para que se eleve o grau de modernização dessas organizações.

Compreendemos, que um dos desafios a ser enfrentado pelas organizações no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, seja incluir no Planejamento Estratégico das organizações, diretrizes destinadas a esse fim como parte de sua missão e visão, o que depende consideravelmente dos seus gestores, repercutindo positivamente nos programas de Gestão de Pessoas.

Acreditamos que a maior fonte dos problemas de qualidade está nos processos, os quais nem sempre são planejados, desenhados e avaliados. Muitas vezes estes apresentam falhas e são mal estruturados. Por isso, a responsabilidade maior está nos gestores: Isso significa também que a responsabilidade pela melhoria da qualidade desses processos, seja de responsabilidade dos administradores, porque são eles que criam ou determinam os procedimentos e as metas organizacionais. Os trabalhadores apenas os executam, porque não têm autoridade para modificá-los. Nesse sentido, caberia aos líderes convidarem os trabalhadores a participarem da melhoria e implantação desses processos, dando-lhes o que eles mais precisam: autoridade e orgulho de poderem opinar e de escolher o melhor caminho.

Hodiernamente, os gestores precisam de uma visão mais ampla sobre que mecanismos deveriam adotar na Gestão de Pessoas, baseada na visão sistêmica, que abrange todas as dimensões que interferem na produção dos bens ou na realização dos serviços, levando em consideração a qualidade de vida dos trabalhadores.

Concordamos com a idéia de que a visão sistêmica implica em reconhecer as necessidades sociais, deslocando-se a atenção dos aspectos quantitativos meramente econômicos e estéticos para aspectos qualitativos e de bem-estar social, ampliando a auto-realização humana, como explica Bonilla, citado por Ismael Bravo (2003)⁴⁸⁰:

Para que as organizações equacionem seus problemas, elas terão que ser capazes de assegurar sua sobrevivência e construir sua prosperidade em uma concepção mais elevada, qual seja iniciar a recuperação do homem por meio de um modo de viver assentado na coerência, na transparência e na cooperação como vias para atingir o cume da auto-realização.

A fim de que isso se torne uma realidade nas organizações, seria de fundamental importância que a Gestão de Pessoas fosse baseada numa nova cultura, e adotasse valores e atitudes que possibilitassem à organização acompanhar os tempos pós-modernos, entre estes se inclui a abertura para o diálogo, importante fator de prevenção do assédio moral.

⁴⁸⁰BRAVO, Ismael. Gestão de Qualidade em Tempos de Mudanças. Campinas: Alínea, 2003, p.38.

Na concepção de Ellionor & Gerard (1998)⁴⁸¹, o diálogo nas relações laborais representa uma mudança significativa na maneira pela qual as pessoas se comunicam umas com as outras, possibilitando que as mesmas obtenham mais de seus potenciais:

O diálogo é um processo que pode nos ajudar a obter mais de nosso potencial humano ao aprendermos como trazer à tona as qualidades de cooperação e equilibrá-las com nosso impulso natural de competir. Em certo sentido, o diálogo é uma nova maneira de ‘ser’ em um relacionamento, que nos ajuda a ‘ser’ mais, qualquer que seja a situação que nos confronte. Ele nos dá outra abordagem para o trabalho em conjunto, a administração de conflitos, a tomada de decisões e a solução de problemas. Também nos ajuda a alinhar nossas visões de trabalho em conjunto. No geral, o diálogo pode criar mais flexibilidade e escopo em nossas organizações de hoje.

Entretanto, é importante identificar as oportunidades em que o diálogo é valioso, por exemplo, incentivá-lo com o fim de expandir o pensamento e as habilidades dos trabalhadores constitui uma iniciativa relevante; melhora a disposição para o trabalho e a saúde de um modo geral, representa avanço social dentro da organização, favorece a estrutura de espaços mais abertos e coletivos, facilita o relacionamento pessoal, e conseqüentemente, inibindo a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Segundo nos ensina Ismael Bravo (2003)⁴⁸², ao explicar outro fator na prevenção do assédio moral, que é o incentivo ao trabalho e as atividades realizadas em equipe. O que constitui uma iniciativa favorável ao crescimento do entusiasmo das pessoas nas organizações, com efeitos positivos no grau de comprometimento dos colaboradores com os objetivos e metas, da produtividade, dos resultados. “O envolvimento grupal garante: compromisso com os resultados, significação para o empreendimento e cumprimento fiel das decisões”.

Outro aspecto relevante que podemos pontuar é a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho com o fito de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho. Tais ações contribuem consideravelmente para o envolvimento entre as pessoas, tornando-as mais saudáveis e disponíveis a contribuir com a organização, levando-as a atingir seus objetivos e suas metas de forma clara e transparente, sem a necessidade de serem humilhadas, nem tratadas de forma desumana ou com hostilidade pelos seus empregadores.

Além disso, tais programas possibilitam mudanças de mentalidade ao difundir a necessidade da aquisição de novos hábitos que ajudam a elevar a expectativa de vida, a

⁴⁸¹ ELLIONOR, L.; GERARD, G. Diálogo: Redescobrimo o poder transformador da conversa – criando e mantendo a colaboração no trabalho. São Paulo: Futura, 1998, p.65

⁴⁸² BRAVO, Ismael (Op. cit., p.72)

autoestima, o autoconhecimento, satisfações que beneficiam tanto às empresas quanto os empregados.

Francisco Milton Araújo Junior (2009) considera que a prática do assédio moral continua ocorrendo devido à inexperience das vítimas em identificar as características e os métodos de coação moral. Por isso, acredita que a eficácia das políticas de prevenção do assédio moral devem necessariamente iniciar pela elaboração de programas educativos, para que o trabalhador, ciente das características, dos métodos e dos danos causados à saúde pelo assédio moral, e, ainda, percebendo a ocorrência dos primeiros sinais de violência psicológica, busque apurar preventivamente a possível prática de coação moral, devendo contar com o apoio dos profissionais da área de medicina do trabalho e recursos humanos. Além do que os profissionais da área de saúde devem avaliar as condições físicas e mentais dos trabalhadores, além de programar a adoção de medidas profiláticas pela empresa, como orientação psicológica.⁴⁸³

No tocante à prevenção da violência laboral Maria Ester de Freitas (2008)⁴⁸⁴ aconselha que devemos atuar em duas frentes: a da prevenção e a do combate. A primeira implica a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se considerarmos verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria de performance. A segunda frente refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos de mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Destacamos que nos processos de demissão, deveriam ser respeitados todos os direitos mínimos dos empregados, com total transparência, porque uma demissão pode ser superada, desde que não seja humilhante e indigna em relação ao passado dedicado de um ex-colaborador, um desligamento desrespeitoso faz com que o trabalhador se sinta mutilado, restando aos seus colegas observadores um sentimento de injustiça e o medo derivado do efeito espelho, pois amanhã aqueles que ficaram poderão ser tratados da mesma forma.⁴⁸⁵

A referida autora recomenda o relatório da OIT para combater o assédio moral no trabalho, através de uma ampla sensibilização de todos, da mais alta hierarquia ao chão de fábrica, acompanhada de mudanças efetivas na forma de gerenciar pessoas. As diretrizes devem enfatizar os princípios do trabalho digno, estimulando a criação de uma cultura de

⁴⁸³ ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton, *idem*, *ibidem*, p.127.

⁴⁸⁴ FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*.

⁴⁸⁵ FREITAS, Maria Ester de, *idem*, *ibidem*, p.108

respeito ao outro e a não discriminação no trabalho, tudo isso associado ao fortalecimento da cooperação, da igualdade de oportunidades e à aplicação de uma política de igualdade de gênero e raça, que elimine as distorções e os atos de intolerância.⁴⁸⁶

Assegura ainda que a boa vontade não é suficiente, pois, ironicamente, em algumas empresas onde os discursos de responsabilidade social, da sustentabilidade e da qualidade de vida são costumeiros, ocorrem procedimentos medievais em termos de relações de trabalho em pleno século XXI. É necessário que a política de prevenção e de combate ao assédio moral seja abrangente, e considere os aspectos: informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico, incluindo os diversos grupos organizacionais, na criação de instrumentos para se lidar com as ocorrências, sua apuração e avaliação.⁴⁸⁷

Por fim, propõe um rol de outras ações de combate e prevenção do assédio moral nas organizações, como: a constituição de um comitê multidisciplinar formado por profissionais que gozem de credibilidade junto à pessoas da organização (médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas); a não estimulação de ocorrência, deixando clara a sua reprovação pelo código de conduta da empresa, a exemplo do que têm feito muitas corporações; a disponibilidade de ferramentas para denúncia e apuração, por exemplo, a caixa de sugestões, as plataformas informatizadas que propiciem denúncias anônimas e a promoção de *workshops* para todos os funcionários e gestores de diversas áreas e não apenas de recursos humanos; a ampla divulgação da mensagem do presidente ou do chefe principal da organização, apoiando tais medidas; a divulgação de ações e de casos exemplares; a utilização de metodologias lúdicas, como teatro para análise e popularização do tema no ambiente de trabalho; a criação de ouvidoria ou a existência de *ombudsman* para avaliar permanentemente as ações do referido comitê multidisciplinar, com membros rotativos e eleitos, de forma que todas as unidades da organização possam participar diretamente; o uso de cartilhas e da intranet para mensagens explicativas sobre o tema e as formas de procedimentos, caso uma pessoa seja vítima ou testemunhe a ocorrência do fenômeno.⁴⁸⁸

⁴⁸⁶FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem.

⁴⁸⁷FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem.

⁴⁸⁸FREITAS, Maria Ester de, idem, ibidem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha do tema sobre assédio moral no ambiente de trabalho foi muito desafiadora e interessante, e com o aprofundamento dos estudos, percebemos que se descortinava uma experiência inovadora. Devido à sua diversidade no campo jurídico, envolvendo nuances que nos levaram a refletir sobre o passado, e conseqüentemente, buscarmos aperfeiçoamentos úteis ao presente, na expectativa de uma melhor compreensão das relações laborais, possibilitando, ainda, apresentarmos sugestões que possam regular a questão no futuro.

No nosso entendimento o assédio moral poderá causar acidente ou doença de natureza ocupacional, caso fique provado sua relação de causalidade, além de ferir a dignidade humana, a integridade física, a intimidade e a vida dos trabalhadores. Por isso, acreditamos que devemos fortalecer a idéia de proteção e a promoção da dignidade humana, sendo estas o alicerce e fundamento de que precisamos. E assim, atuar na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho seria mais eficaz do que aguardar o mesmo acontecer e depois entrar com a ação na Justiça do Trabalho.

O tema causa polêmica e discussões acerca das relações trabalhistas, pois o meio ambiente do trabalho sofre mudanças decorrentes da dinâmica nos campos econômicos, sociais, políticos e dos direitos humanos.

Percebemos no decorrer da elaboração deste trabalho, que o problema do assédio moral é antigo. Recente é o seu reconhecimento na Justiça do Trabalho, devido à grande demanda de trabalhadores apresentando conseqüências traumáticas, por serem humilhados, hostilizados e intimidados.

Entretanto, sabemos que um dos grandes obstáculos ao combate é a dificuldade de comprovação do assédio moral, principalmente quando estão envolvidas nuances com aspectos psíquicos, sociais ou psicossociais intrínsecos ao indivíduo, que são de complexa percepção, por exemplo, se um empregado é acometido de uma determinada enfermidade que não possua causas explícitas ou tenha motivos diversos que nem mesmo o enfermo saiba explicar ou, ainda, não dispõe de testemunhas, sendo “*in casu*” difícil comprovar se tal doença foi oriunda ou não de assédio moral no trabalho.

Atualmente, embora a política neoliberal tenha contribuído para precarizar as relações entre capital e trabalho, verificamos a necessidade de combater a hostilidade no ambiente laboral, haja vista vivermos em uma nova era em que a busca de competitividade nas

organizações requer a maximização e valorização do potencial dos trabalhadores. Sem a valorização do ser humano essa finalidade é inviabilizada.

Nesse contexto, compreendemos que, além de provocar riscos físicos e psíquicos, o assédio moral representa um perigo à vida e ao bem-estar social dos trabalhadores, assim como no desempenho das organizações, e neste diapasão, questiona-se. Seria o assédio moral no trabalho um acidente de trabalho? Poderia o assédio moral no trabalho gerar aos trabalhadores os benefícios do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez?

O que nos leva a refletir sobre a abrangência da questão suscitada acima é que recentemente o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, que alterou o Decreto nº 3048/99, Regulamento da Previdência Social, passa a tratar dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo v da cid-10), em seu inciso I do art. 5º do referido Decreto, enumerando diversas doenças profissionais relacionando-as ao contingente de trabalho, que a nosso ver enquadrar-se-ia neste aspecto o assédio moral no trabalho.

Dentre as doenças elencadas no referido Decreto estão: “DOENÇAS, VIII- Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1); devido o fator de risco estar relacionado com Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96);” e “Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)”.

Vislumbramos de forma implícita a possibilidade de aplicar estas normas ao tema do assédio moral, principalmente, no tocante à ameaça de demissão, desacordo com patrão e ritmo de trabalho penoso que, dependendo do caso concreto, poderá ocasionar distúrbios psicológicos, como depressão e estresse.

Principalmente no estabelecimento donexo causal entre o trabalho desempenhado e o agravo sofrido pelo trabalhador, que segundo o Decreto nº 6.042/2007, agravo é a lesão, doença, transtorno de saúde, e dispõe ainda em seu § 5º, art. 337, Decreto nº 3048/99, Regulamento da Previdência Social, que caso seja reconhecida pela perícia do INSS a incapacidade para o trabalho, bem como sua relação com o trabalho e o agravo serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito. Caberia neste cenário maior investigação sobre a questão em tela.

Acreditamos que as condições do meio ambiente de trabalho deveriam ser isentas de estresse, de tensão e de humilhações, que hoje fazem parte da realidade do cotidiano de milhares de trabalhadores, levando-os a se sentirem excluídos de uma convivência saudável no local de trabalho e muitos pedem demissão do trabalho por se sentirem incapazes.

Por esta razão se faz necessário provocar reflexões e debates referentes ao tema, para que sejam criadas, por meio de projetos, pesquisas e estudos acerca de uma melhor conscientização a respeito do problema e prevenção nos meios ambientes de trabalho, especialmente com a criação de leis adequadas e específicas sobre assédio moral no trabalho.

Também é necessário despertar nas empresas tanto públicas quanto privadas a Responsabilidade Social, com a finalidade de que os trabalhadores passem a ser tratados com o devido respeito e igualdade merecidos.

Outra sugestão seria estimular o trabalho em equipe a fim de reduzir o estresse provocado pelo assédio moral e, conseqüentemente, diminuir os níveis de tensão entre os envolvidos, a fim de que estes desempenhassem suas atividades laborais com saúde física e mental.

Nas modernas organizações do trabalho as exigências do mercado, a alta competitividade, a concorrência muitas vezes desleal as transformam em campo fértil para a proliferação do assédio moral. Fatores estes que colocam em risco a segurança profissional, trazendo à tona conseqüências, em que percebemos indivíduos sentindo-se discriminados, humilhados, com baixa tolerância ao estresse, deprimidos, agressivos, e alguns buscam até mesmo o suicídio.

Por outro lado, as empresas também acabam sofrendo deficiências, como exemplo, a perda da produtividade, falta de confiança na chefia, aumento de rotatividade de pessoal, aumento de custos e dispêndios com as causas trabalhistas, em especial com pedidos de indenização por assédio moral.

Com relação ao Estado, o assédio moral gera custos com tratamento médico e assistência psicológica, além das pensões e aposentadorias precoces, por distúrbios psicológicos e incapacitação para o trabalho. Neste caso, vale questionar: Caberia uma ação regressiva da Previdência Social contra as empresas que praticam ou permitem em seus quadros o assédio moral no trabalho?, tendo em vista que a ação regressiva é um direito de

ação, e quem arca com o pagamento de tais aposentadorias precoces é a coletividade por meio do pagamento dos impostos?

Entendemos que a grande questão do tema reside em despertar na sociedade os aspectos coletivos da questão do assédio moral, e que o mesmo seja enfrentado com um novo olhar, de forma ampla, para que medidas preventivas sejam tomadas, devido a existência da diversidade de aspectos jurídicos, sociais e políticos que dizem respeito ao tema, em estimular as instituições competentes para a criação de indicadores avaliativos e de métodos para combater a proliferação do assédio moral no trabalho.

É importante também esclarecer que ao se combater o assédio moral, automaticamente, conquista-se e se atingem índices de melhoria na qualidade de vida profissional, tanto dos empregados quanto dos empregadores no meio ambiente laboral.

Acreditamos que a elaboração de leis prevendo situações e responsabilidades pelos danos seja um caminho necessário a trilhar, assim como planos desenvolvidos pelos órgãos de planejamento para a reeducação das organizações, influenciando suas atividades laborais, no sentido de promover melhorias qualitativas nas relações sociais no trabalho, diminuindo assim as probabilidades de assédio moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.
- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr editora, 2006.
- ALEXANDRINO, Marcelo & PAULO, Vicente. **Direito Administrativo descomplicado**. São Paulo: Saraiva, 2004, p.733
- ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista**, São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, p. 47, 2003.
- Araújo Junior, Francisco Milton. **Doença Ocupacional e acidente de Trabalho: Análise multidisciplinar**. São Paulo: LTr editora, 2009.
- ATIENZA, MANOEL. **El sentido del derecho**. Barcelona: Ariel, 2004.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC- Editora da PUC-SP, 2000.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 2 ed. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1994.
- BOBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional, Malheiros**. 9 ed. São Paulo: Editores, 2000.
- BOUCQUILLON, Fabrice. **Harcèlement moral ao travail: une loi en trompe L'oeil?** 2002.
- BRAVO, Ismael. **Gestão de Qualidade em Tempos de Mudanças**. Campinas: Alínea, 2003.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- CAIRO JUNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.
- CANARIS, Claus-Wilhelm. **Direitos fundamentais e direitos privados**. Coimbra: Almeida, 2006.
- CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do Direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.
- CAPRA, Fritjof. **O Ponto de Mutação**. Tradução: CABRAL, Álvaro. São Paulo: Cultrix, 2006.
- CARRIÓ, Genaro R. **Notas sobre derecho y lenguaje**. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1994.
- CAULFIELD, Sueann. **Em defesa da honra: moralidade, modernidade e nação no Rio de Janeiro(1918-1940)**, Campinas, SP, Ed. da Unicamp, 2000.
- COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Considerações sobre assédio moral e a prova no processo do trabalho – presunções e inversão do ônus**. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional: em enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2009.
- COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano Moral nas Relações Laborais**. Curitiba: Juruá, 1999.

DARCANCHY, Maria Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Disponível em: <www.jus.com.br>. Acesso em 05 março 2007.

DECRETO da Previdência Social nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Ática, 2010.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho**, p. 120 (grifo do original). Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho, BETIOL, Maria Irene Stocco, coord. São Paulo: Atlas, 2009.

ENGLISH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.

ELLIONOR, L; GERARD, G. **Diálogo**: Redescobrimo o poder transformador da conversa – criando e mantendo a colaboração no trabalho. São Paulo: Futura, 1998.

ENGLISH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

FREIRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 23 ed. Rio de Janeiro. Livraria José Olimpo Editora, 1984.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Acidentes do trabalho** - doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. São Paulo: Método, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho** – Direito, Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo: Método, 2006.

GEERTZ, Clifford. **O saber local**: fatos e leis em uma perspectiva comparativa. In O Saber Local. Petrópolis: Vozes, 1998.

GONÇALVES, Luiz da Cunha. **Tratado de Direito Civil**. 2 ed. Portuguesa, 1 ed. brasileira, São Paulo, Max Limonad, 1955. v. 1,t 1, p 12.

GOMES, Sérgio Alves. **Os poderes do juiz na direção e instrução do processo civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HAFT, Fritjof. Direito e linguagem. In: KAUFMANN, Arthur. **Introdução á filosofia do direito e à teoria do direito contemporâneo**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LARENZ, Karl. **Metodologia da Ciência do Direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1983.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Comentários à Lei Básica da Previdência Social**. São Paulo: LTr, 1992.

MEDEIROS, Cristiano Carrilho Silveira. **Saúde mental e o Direito**: ensaios. São Paulo: Método, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do Trabalho**: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à pessoa: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MOURA, Mauro Azevedo. Assédio moral. Disponível em:<www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc> Acesso em 12 mai. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 30 ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho,** 2009.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 19 fev. 2010.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

PECES-BARBA, George Martínez. **La dignidade de La persona desde La filosofia Del derecho.** Madrid: Dykinson, 2003.

PROSCURCIN, Pedro. **O fim da subordinação clássica no direito do trabalho.** In: Revista LTr, vol. 65, n. 03, mar. São Paulo: LTr, 2001.

RAMOS, Carmem Lúcia Silveira. **A constitucionalização do direito privado e a sociedade sem fronteiras.** In: FACHIN, Luiz Edson. Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo. Rio de Janeiro. Renovar, 1988.

REIS, Adriane. **Assédio moral organizacional e abuso do poder diretivo do empregador.** Texto elaborado para a Abrapso, 2007. Encaminhado pela própria autora.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **A construção da sociedade sem fronteiras.** Rio de Janeiro, Fórum, 1999.

_____. **Direito à vida digna.** Belo Horizonte: Fórum, 2004.

ROCHA, Júlio C. de Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica.** São Paulo: LTR, 1999.

RUPRECHT, Alfredo J. **Direito da Seguridade Social,** Saõ Paulo, Ltr, 1996.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho.** São Paulo. LTr, 1995.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral.** Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>> Acesso em: 12 mai. 2010.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho.** 5 ed., São Paulo: Método, 2008.

SARMENTO, Daniel, **Direitos fundamentais e relações privadas.** Capítulo II – A Constituição como norma, a constitucionalização e a personalização do Direito Privado. Rio de Janeiro: Lumens Jures, 2004.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** Cadernos Pagu, nº. 3, Campinas/SP 1994.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação.** São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**: em enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. **A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado**. São Paulo: LTr, 1993.

UBILLOS, Juan Maria Bilbao. **La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares**: análises de La jurisprudência del tribunal constitucional. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997.

SITES ACESSADOS

www.sindmecanicos.org.br/destaques.php, acesso em 05 março/2010

www.app.com.br/portalapp/funcionarios, acesso em 10 março/2010

www.sindicatocp.org.br/obancario/. acesso em 15 março/2010

www.unafisco.org.br/noticias/boletins/2007, acesso em 20 março/2010

www.sismuc.org.br/Noticias, acesso em 25 março/2010

www.assediomoral.org.br, acesso em 09 jan/ 2010.

www.trt8.gov.br, acesso em 12-09-2009.

www.mte.gov.br Acesso em 28 março 2009

www.camara.gov.br/pl2369/2003 Acesso em 29 março 2009

www.trt20.gov.br/ Acesso em: 19 jun 2009.

ANEXOS

ANEXO I - LEGISLAÇÃO

PROJETO DE LEI Nº 2369/2003 (Dep. MAURO PASSOS)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a

degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu

comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de _____ de 2003.

Deputado MAURO PASSOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO
PROJETO DE LEI No 2.369, DE 2003
(Apensados PL nº 2.593, de 2003, e PL nº 4.593, de 2009)

“Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho”.

Autor: Deputado MAURO PASSOS

Relator: Deputado VICENTINHO

COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

I - RELATÓRIO

Em 10 de julho de 2009, apresentamos o parecer que concluía pela aprovação, nos termos do substitutivo, do PL nº 2.369, de 2003; do PL nº 2.593, de 2003; do PL nº 4.593, de 2009; e da emenda modificativa nº 01/2007; e pela rejeição da emenda nº 02/2007.

Dentro do prazo regimental, foram apresentadas três emendas ao substitutivo pelo nobre Deputado Vinícius Carvalho. A primeira emenda visa suprimir o art. 8º do substitutivo, que autoriza o sindicato a postular a indenização por assédio moral, bem como postular a obrigação de a empresa adotar medidas preventivas. A segunda emenda, por sua vez, altera a redação do *caput* do art. 4º, a fim de dispor que o assédio configura rescisão indireta do contrato de trabalho. Retira do texto do substitutivo a determinação de que as verbas rescisórias devem ser pagas em dobro. A terceira emenda altera a redação do § 1º do art. 3º do substitutivo para dispor que a indenização por assédio moral compreende a obrigação de indenizar por ato ilícito, devendo ser observada a capacidade econômica do agressor, a extensão do dano e a condição do ofendido, “*atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa*”.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A substituição processual é garantida em nossa Constituição, nos termos do art. 8º, inciso III, que dispõe: “*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*”. Embora o dispositivo seja claro, houve muita discussão judicial em torno da substituição processual, até que o Supremo Tribunal Federal – STF a admitiu de forma ampla, contrariando a súmula nº 310 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que limitava o exercício dessa faculdade processual. Tal súmula foi cancelada em 1º de outubro de 2003. Apesar das decisões do Supremo Tribunal Federal garantirem a substituição processual, a empresa demandada em caso de assédio moral pode questionar a legitimidade do sindicato, postergando a decisão de mérito. O art. 8º do substitutivo torna expressa a faculdade de o sindicato postular em nome próprio direito alheio em caso de assédio moral, mas não se limita a isso. O dispositivo que a emenda nº 01/2009 pretende suprimir também autoriza o sindicato a ingressar em juízo para obrigar a empresa a adotar medidas que previnam o assédio moral. Deve ser lembrado que a substituição processual não se confunde com a defesa de direitos transindividuais, definidos no Código de Defesa do Consumidor :

“Art. 81.....

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.” (destacamos)

A obrigação de a empresa adotar as medidas preventivas beneficia todo o grupo de empregados contratados, bem como os que virão a ser contratados no futuro. É direito transindividual e indivisível, conforme inciso II acima reproduzido, não atinge apenas um empregado, mas o grupo de empregados e empregados futuros. Entendemos que a legitimação deve ser expressa, conforme o texto do substitutivo, a fim de evitar longas demandas judiciais em que são discutidos aspectos processuais.

Assim, deve ser rejeitada a emenda nº 1/2009. A emenda nº 2/2009, por outro lado, merece ser

aprovada. O assédio moral configura rescisão indireta do contrato de trabalho, mas não deve ser tratada como uma modalidade de rescisão privilegiada, com pagamento em dobro de verbas rescisórias. Afinal, já é estabelecida a indenização devida em caso de assédio.

A emenda nº 3/2009, por sua vez, altera a redação do § 1º do art. 3º do substitutivo, que estabelece que a indenização devida em caso de assédio moral é equivalente a, no mínimo, dez vezes a remuneração do empregado. No caso de reincidência deve ser calculada em dobro.

A emenda dispõe que a indenização decorre de obrigação de indenizar por ato ilícito e deve observar a capacidade econômica do ofensor/empregador, a extensão do dano e a condição do ofendido/trabalhador, *“atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa”*. Em que pese a justificação do autor das emendas, fixar o valor da indenização em, no mínimo, dez vezes a remuneração do empregado é razoável. Esse tipo de obrigação decorre de ato ilícito (assédio moral) e, obviamente, o juiz deve ser razoável ao fixar o valor da indenização, bem como deve observar todos os aspectos relacionados pela emenda, que configuram uma decisão bem fundamentada. Saliente-se que o substitutivo somente fixa o valor mínimo da indenização, que pode ser elevado. Assim, neste aspecto, deve ser mantido o texto do substitutivo. Em face do acatamento à emenda N.º 2, reapresentamos o Substitutivo anterior, porém com a modificação no Art. 4º, decorrente do texto acatado. Diante do exposto, somos pela aprovação da emenda nº 2, de 2009, nos termos do Substitutivo reescrito em decorrência da referida emenda acatada, conforme anexo, e pela rejeição das emendas nº 1 e nº 3, de 2009.

Sala da Comissão, em de de 2009.

Deputado VICENTINHO

Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO. SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Parágrafo único. Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do trabalho digno.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º A configuração de assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Art. 5º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Na hipótese de condenação por assédio moral e verificada a não adoção de medidas de prevenção nos termos do *caput*, o juízo dará ciência ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego para imposição de multa administrativa no valor de R\$ 1.000, 00 (um mil reais) por empregado, sendo elevado ao dobro em caso de reincidência.

§ 3º O valor da multa de que trata o § 2º deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 6º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 7º O juiz pode determinar a inversão do ônus da prova, caso seja verossímil a alegação de assédio moral.

Art. 8º Os sindicatos estão autorizados a ingressar em juízo como substitutos processuais, a fim de postularem a indenização pelo assédio moral, bem como a obrigação de a empresa adotar medidas preventivas.

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2009.

Deputado VICENTINHO

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPINAS – SP

Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas

A Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeita do Município de Campinas, sanciono e promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas, que submeta servidor a procedimentos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma que o sujeite a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação do servidor.

§ 1º. Considera para efeito do caput deste artigo:

- I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II - designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;
- III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

§ 2º. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

- I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
- II - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação

Artigo 3º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I – advertência;

II – suspensão;

III - demissão.

§ 1º - Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta e fundacional as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave. A penalidade de advertência poderá ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 4º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

Artigo 4º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 5º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração, fundação ou autarquia, sob pena de nulidade.

Artigo 6º - Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta, fundações e autarquias, através de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e organização do trabalho:

- levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultado.
- garantirá a dignidade do servidor.

II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 7º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 3º desta lei, será revertida e aplicada exclusivamente em programas de aprimoramento e formação continuada do servidor.

Artigo 8º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação.

Artigo 9º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento municipal, suplementadas se necessário.

Artigo 10º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. Campinas, 04 de outubro de 2002

Izalene Tiene Prefeita Municipal autoria: Vereadores Angelo Barreto, Carlos Signorelli, Maria José da Cunha, Paulo Bufalo e Sebastião Arcanjo. Prot. 10707449/02

CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL - PR

Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001.

"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança."

A Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Paraná, aprovou, de autoria do ilustre vereador **Alcebíades Pereira da Silva**, e eu, presidente promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais

I - Advertência escrita;

II - Suspensão, cumulativamente com:

a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;

b) multa;

III. Exoneração ou Demissão.

Parágrafo Único - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 5º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Cascavel, 15 de maio de 2001.

Itacir Gonzatto

1º Secretário

CÂMARA MUNICIPAL DE IRACEMÁPOLIS - SP

Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais."

CLÁUDIO COSENZA, Prefeito Municipal de Iracemápolis, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais. Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou e promulga a seguinte Lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I-Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

III - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 5º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessários.

Artigo 6º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Iracemápolis, aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil.

Cláudio Cosenza

Prefeitura Municipal

Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, que alterou o Decreto 3048/99. Trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo v da cid-10), inciso I do art. 5º do Decreto nº 6.042, de 2007.

DOENÇAS

AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL

VIII- Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)

1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)
2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8).

Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)

1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)
2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)

XII- Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)