



ATA DA SESSÃO DE AVALIAÇÃO DE TCC

O trabalho final intitulado *As Repercussões do Assédio Moral nas Relações Laborais e suas Inferências*, elaborado pela Aluna Laura Ribeiro dos Santos matricula nº 201810192 foi apresentado em sessão pública de avaliação, no dia 16 de dezembro de 2022, às 18h30min perante a Banca Examinadora, formada pelos membros que abaixo assinam, tendo obtido aprovação nota 10.0 (Dez0 e sido julgada e aprovada para suprir a exigência parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito, em conformidade com a Resolução CNE/CES nº 9 e regulamento interno de TCC do Centro Universitário Unifanap.

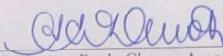
Goiânia (GO), 16 de dezembro de 2022

LORENA CRISTINA
MOREIRA:711147261
68

Assinado de forma digital por
LORENA CRISTINA
MOREIRA:71114726168
Dados: 2022.12.19 15:40:43 -03'00'

Profa. Ms Lorena Cristina Moreira

Orientadora



Profª Ms Ana Paula Chaves Amador
Membro da Banca

Laura Ribeiro dos Santos



1. Identificação da obra bibliográfica – AUTOR INDIVIDUAL:

Curso de Graduação Superior: Direito Bacharelado
 Estágio Supervisionado Projeto Interdisciplinar TCC Artigo Científico Outro: _____

2. Identificação do documento bibliográfico:

Título: As Repercussões do Jurdico Moral nas Relações Laborais e suas Implicações
 Subtítulo: _____
 Ano/semestre: 2022 Quantidade de Pág.: 52 Ilustrações: sim não Nota conceito: _____
 Data de defesa da obra: 16/12/2022

3. Identificação do autor:

Autor(a): Laura Ribeiro dos Santos Mat. n.º: 201810192
 RG: 6189162 CPF: 06025601-10 Telet. 6996363328 e-mail: lauraribeiro070802@gmail.com

4. Informações do(a) docente/orientador(a):

Orientador(a): Lorena Cristina Moreira
 e-mail do orientador(a): lorena.moreira@unifanap.edu.br
 Co-orientador(a): _____
 e-mail do(a) co-orientador (a): _____

5. Informações de acesso ao documento

- Este trabalho é confidencial? ¹ sim não
- Esta obra ocasionará registro de patente? sim não
- A obra bibliográfica poderá ser liberada para publicação online no Repositório Institucional da UniFANAP? total parcial não pode
- Em caso de reprodução parcial, assinale as permissões: Sumário Capítulos --- Informe quais: _____
- Bibliografia Outras restrições: _____

***Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação supracitada, de acordo com a Lei nº 9610/98, autorizo o Centro Universitário UniFANAP, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, conforme permissões marcadas acima, do documento, em meio eletrônico, na Rede Mundial de Computadores, no formato especificado, para fins de leitura, impressão e/ou download pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pelo Centro Universitário, a partir desta data. O conteúdo dos arquivos fornecidos é de minha inteira responsabilidade.

Laura Ribeiro dos Santos
Assinatura do(a) autor(a)

LORENA CRISTINA Assinado de forma digital por
LORENA CRISTINA
MOREIRA/71114726168 MOREIRA/71114726168
Data: 2022.12.16 15:25:11 -0300

Ciência do(a) orientador (a)

Ciência do(a) co-orientador(a)

Aparecida de Goiânia, 16/12/2022.

¹ Esta classificação poderá ser mantida por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à Coordenação de cada Curso.



CENTRO UNIVERSITÁRIO NOSSA SENHORA APARECIDA – UniFANAP
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
LAURA RIBEIRO DOS SANTOS

AS REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS E
SUAS INFERÊNCIAS

APARECIDA DE GOIÂNIA

2022

LAURA RIBEIRO DOS SANTOS

**AS REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS E
SUAS INFERÊNCIAS**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida – UniFANAP como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Prof. Ms. Lorena Cristina Moreira.

APARECIDA DE GOIÂNIA

2022

Santos, Laura Ribeiro dos

S237r As repercussões do assédio moral nas relações laborais e suas inferências. / Laura Ribeiro dos Santos. – Aparecida de Goiânia-GO, 2022

ix, 43 f. ; 29 cm

Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida - UniFANAP, Campus Bela Morada, Aparecida de Goiânia, 2022.

Orientador: Prof.^a Dra. Lorena Cristina Moreira.

1. Assédio moral. 2. Danos psicológicos. 3. Relação de trabalho. I. Título. II. Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida.

CDU 34:159.9

LAURA RIBEIRO DOS SANTOS

**AS REPERCURSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS E
SUAS INFERÊNCIAS**

Aparecida de Goiânia, 16/12/2022

Banca Examinadora:

Orientadora Prof. (Ms. Lorena Cristina Moreira.)

Prof. (Ms. Ana Paula Chaves Amador)

APARECIDA DE GOIÂNIA

2022

Dedico este trabalho, primeiramente a Deus, sem ele nada seria possível. A meus pais pelo apoio incondicional em todos os momentos difíceis da minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado força para superar as dificuldades, pois nada do que Ele me dá é oferecido sem o propósito do bem.

Agradeço a meu pai e minha mãe pelo apoio e incentivo que serviram de alicerce para as minhas realizações.

Aos meus irmãos e cunhada pela amizade, paciência e atenção dedicadas quando sempre precisei.

À minha orientadora pela sua dedicação e paciência durante o projeto. Seus conhecimentos fizeram grande diferença no resultado final deste trabalho.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento”.

(Frederick Herzberg)

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar a temática do assédio moral no trabalho, com foco nos direitos dos empregados, colocando em prática as normas vigentes, bem como as condutas éticas e morais, que deveriam estar presentes, apontando os erros constantes para sua ocorrência. O intuito é caracterizar e apurar qual a eficácia dessas normas no combate ao assédio moral, e a reparação deste. Com objetivos específicos de identificar o grau de aumento na história da pressão psicológica no ambiente do trabalho, apresentando as consequências nos dias atuais, bem como o que acarreta para permanecer, analisar a eficácia dos meios de proteção oferecidos pela legislação brasileira ao trabalhador assediado, rever na literatura o tema assédio moral no trabalho, no que tange ao conceito, manifestações, consequências, legislação e formas de enfrentamento do ponto de vista individual e coletivo e fazer um estudo sobre o que qualifica o assédio moral no ambiente de trabalho e quais suas maiores consequências ao trabalhador.

Palavras chave: Dano moral. Assédio Moral. Danos psicológicos. Relação de trabalho.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the theme of moral harassment at work, focusing on the rights of employees, putting into practice the current norms, as well as the ethical and moral conducts, which should be present, pointing out the constant errors for its occurrence. The aim is to characterize the effectiveness of these rules in combating moral harassment, and repairing it. With specific objectives of identifying the degree of increase in the history of psychological pressure in the work environment, presenting the consequences in the present day, as well as what it entails to remain, analyze the effectiveness of the means of protection offered by the Brazilian legislation to the harassed worker, review in the literature the subject of moral harassment at work, regarding the concept, manifestations, consequences, legislation and ways of coping from the individual and collective point of view and to carry out a study on what qualifies moral harassment in the work environment and what are its major consequences for the worker.

Keywords: Moral damage. Moral Harassment. Psychological damage. Work relationship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 – MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL PARA OS TRABALHADORES.....	12
1.1. A CONSTRUÇÃO DA HISTÓRIA PARA CHEGADA DO ATUAL AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
1.1.1 - MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO E A ABERTURA DE INSTRUMENTOS DEMOCRÁTICOS.....	16
1.2. - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS PRINCÍPIOS QUE REGEM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	18
1.3. – OS DIREITOS DO EMPREGADO, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, A CONSTITUIÇÃO FEDERAL, A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHOS E NORMATIVAS ESPARÇAS.....	25
2 – ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A DESVIRTUAÇÃO DE FUNÇÃO SOCIAL DO EMPREGADOR – POLUIÇÃO LABOR AMBIENTAL.....	27
2.1 – PATOLOGIAS DESENCADÉADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	27
2.1.1– ESTRESSE E DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS.....	29
2.2 – ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVAS (ARTIGO 225, § 3º DA CF C/C ARTIGO 14, §1º DA LEI 6.938/81).....	33
3 – MECANISMOS LEGAIS DE COIBIÇÃO E DE REPARAÇÃO DA GESTÃO DEGRADANTE.....	36
3.1 – A PROTEÇÃO NORMATIVA INSUFICIENTE SENDO UM OBSTÁCULO PARA UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DE QUALIDADE.....	37
3.2 – ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A APLICAÇÃO DA JUSTIÇA EM CASO DE ASSÉDIO.....	38
3.3 – A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO E O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	40
3.4 - CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – TST.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49

INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos 80 anos, foram constatadas grandes e céleres transformações da Psiquiatria Ocupacional, especialmente sobre o conceito. Esta monografia apresenta o progresso histórico desses conceitos, tratando, além disso, colaborações de outros setores, por exemplo, a Medicina do Trabalho e a Psicologia, sob a óptica do Assédio ao Trabalhador.

O tema abordado é de suma importância, onde se discute sobre o assédio moral no trabalho e suas consequências, onde Independentemente da modalidade de assédio sofrida pela vítima (vertical ascendente, vertical descendente, horizontal ou misto), os efeitos do assédio podem ser avassaladores na vida do assediado, tanto pela questão econômica, onde a vítima pode perder o emprego e encontrar-se em situação de difícil recondução ao ambiente laborativo, quanto pela questão psicológica.

O assédio moral causa sofrimento psíquico, que se traduz em sentimentos de desconforto no ambiente de trabalho e humilhação para com os colegas, que se expressa na ansiedade e na sensação de estar magoado, humilhado, excluído, intimidado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, rebelião, tristeza, vergonha, raiva, ressentimento, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que levam à depressão, acompanhada de perda total de identidade e valores, e ameaça de suicídio.

O assédio moral está presente desde os primórdios na relação de emprego, não só apenas no vínculo entre empregado e patrão, porém em toda a esfera do ambiente de trabalho, encontra-se presente entre chefes, funcionários, superiores hierárquicos, ocupantes de cargo de direção, etc.

O presente trabalho trata-se de um estudo que visa abordar o Assédio Moral no Trabalho, perante os grandes reflexos nos dias atuais e devido ao fenômeno da globalização que vem repercutindo de maneira significativa na vida do trabalhador, em seu ambiente laboral e sua vida pessoal. Sendo assim merece grande atenção.

As sociedades estruturaram-se de maneira em que o trabalho, a renda e as circunstâncias necessárias à existência mínima sejam direitos universais intrínsecos ao ser humano.

O trabalho e as relações pertencentes a ele têm relevância essencial para a sociedade, visto que é através dessa atividade que o cidadão se mantém; além disso, o trabalho é um mecanismo modificador e propiciador de riquezas tanto individuais, quanto coletivas.

Nas relações de trabalho, principalmente no sistema capitalista, os trabalhadores "comercializam" sua força de trabalho para empregadores, os quais conduzem e coordenam a atividade, usufruindo força de trabalho dos trabalhadores, com intuito de alcançar finalidades comerciais.

Esse referido liame tem de ser equilibrado de tal modo que o detentor da chefia não exceda seu poder diretivo nem desobedeça aos direitos e à dignidade do trabalhador.

As normas de segurança e saúde do trabalho, nessa perspectiva, pretendem precaver situações difíceis ligadas à saúde e acidentes oriundos do exercício da atividade laboral a fim de garantir que o trabalhador esteja saudável, o que é conveniente para a sociedade em sua totalidade.

Para a realização deste trabalho foi utilizado ampla bibliografia sobre Saúde mental no trabalho, assédio moral, consequências, doenças psíquicas, impactos e jurisprudência. Foi realizado neste trabalho, o tipo de pesquisa em consulta a livros, dissertações e por artigos científicos.

1 - MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL PARA OS TRABALHADORES

Inicialmente, é valoroso apresentar fundamentos para dissertar juridicamente sobre a saúde mental no trabalho, devido à preocupação comum de exhibir razões que justifiquem a polêmica no Brasil, onde, ainda, é debatida a inserção social.

No Brasil, a inserção social ainda é questionada, ou seja, há um intenso confronto dos excluídos diante da tentativa de colocar-se dentro da referida nomenclatura, no que se refere ao que ou onde serão incluídos. Diante disso, é necessário ponderar, em todas as leituras e discussões sobre o assunto, a respeito das organizações e configurações de sociedade no século XXI, onde a cidadania tem características do terceiro milênio (BOJART, 2004, p. 20).

Phyllis Gabriel (2000, p. 2-3) é o coautor de um informe da Organização Internacional do Trabalho denominado "Saúde mental no local de trabalho", onde há um fator relevante a ser considerado no início desta dissertação. "O lugar de trabalho é um ambiente adequado para educar os indivíduos e conscientizá-los acerca das dificuldades que a saúde mental destes enfrenta, com o fim de identificar os problemas e impedir que se desenvolvam".

Logo, como o assédio moral coletivo causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, evidente que a mencionada convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

Ademais, a OIT também defende o direito do trabalhador ao "trabalho decente". A entidade conceitua trabalho decente como "um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho" (NASCIMENTO, 2009).

Em narrativa, a jurista Márcia Novaes Guedes (2003) mostra uma análise da OIT, séries de fatores que geram violência no local de trabalho:

A OIT, com propriedade, chama a atenção para o fato de que uma análise interativa dos fatores e riscos tanto sociais quanto individuais, constitui um método mais seguro e rigoroso de exame da violência no local de trabalho, na medida em que os estudos mostram que a violência no local de trabalho provém de uma combinação de causas, que compreendem tanto o comportamento individual, como o entorno e as condições de trabalho a integração entre os colegas, entre os clientes, os usuários dos serviços e trabalhadores, e entre a direção e os subordinados (GUEDES, 2003).

Conforme Karl Marx, celebrava a importância do trabalho para o homem:

Tudo o que o trabalho produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz - ou antes, reproduz – nova 'força de trabalho' de que o corpo necessita para seu posterior sustento (ARENDETT, 2010).

A proteção ao trabalhador em seu ambiente de trabalho conforme decisões jurisprudenciais dos Tribunais do Trabalho em nossa região e país, começando pelo TRT4 (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul):

Não se ignora que a empregadora, por meio de seu poder diretivo, tenha a prerrogativa de cobrar produção e desempenho de seus empregados. Porém, o uso de mecanismos desrespeitosos e excessivamente agressivos para a cobrança de trabalho caracteriza a ilicitude do ato por abuso do poder diretivo, atraindo a incidência do artigo 187 do Código Civil, pelo qual "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes." Com efeito, não pode ser tolerado o tratamento desrespeitoso no ambiente de trabalho, circunstância que afronta à dignidade da pessoa humana. (6ª Turma. Relatora Exma. Desembargadora Maria Helena Lisot. Processo nº 0000368-35.2011.5.04.0471 (RO). Publicação em 25/07/2013).

Entende-se O Tribunal Superior do Trabalho (TST), que uma vez da não observância das regras eficazes ao ambiente de trabalho sadio e ergonômico, culpado é aquele que não o faz, respondendo com indenizações cabíveis a cada caso concreto.

1.1 A CONSTRUÇÃO DA HISTÓRIA PARA CHEGADA DO ATUAL AMBIENTE DE TRABALHO

Originou-se após a Segunda Guerra Mundial decorrente de toda ebulição social que se viu pelo mundo. Tendo seus primeiros reflexos nas constituições da França (1946), Itália (1947), Alemanha (1949) e serviram de parâmetro para a formulação de Constituições por diversos países (DELGADO, 2012, p. 41).

O Estado Democrático de Direito se organiza através de um tripé estruturante: "a pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e includente, sociedade civil, também concebida como democracia e includente" (DELGADO, 2012, p. 42).

A atual Constituição da República se pauta na formação de um estado democrático de direito que tem como pilar o direito fundamental ao trabalho digno (DELGADO, 2012).

O Direito do Trabalho contemporâneo, desde a Constituição de 1988, deve ser interpretado a partir de dois eixos temáticos de sustentação: os direitos fundamentais da pessoa humana e o paradigma do Estado Democrático de Direito. É que a concretização das premissas teleológicas básicas do Direito Trabalho depende, necessariamente, da articulação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, premissa essencial à conformação efetiva do conceito magno de Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2012, p. 9).

Referente aos princípios que qualificam o Estado Democrático de Direito, Mário Lúcio Quintão aponta os seguintes:

I – princípio da constitucionalidade: respaldo na supremacia da Constituição, vincula o legislador e todos os atos estatais à Constituição e revigorando a força normativa da Constituição; II – sistema de direitos fundamentais: a inserção no texto constitucional dos direitos humanos exige medidas para a sua implementação. Este sistema exerce funções democráticas, sociais e de garantia do Estado democrático de direito; III – princípio da legalidade da administração: cerne da teoria do Estado de direito, postula dois princípios fundamentais: o da supremacia ou prevalência da lei e o da reserva de lei; IV – princípio da segurança jurídica: conduz à consecução do princípio da determinabilidade das leis, caracterizando-se como princípio de proteção da confiança dos cidadãos; V – princípio da proteção jurídica e das garantias processuais (proteção jurídica individual sem lacunas): procedimento justo e adequado, de acesso ao direito e de concretização do direito. (QUINTÃO, Mário Lúcio. Teoria do Estado in NOVELINO, Marcelo. Direito Constitucional. 2ª ed. São Paulo: Método, 2008. p. 199.)

Neste cenário, o Direito do Trabalho exerce uma importante função, na medida em que insere o homem na sociedade dando a ele o poder de aquisição de mercadorias, além de sua emancipação e construção social, caso não existam condições mínimas para o homem exercê-lo, o que ocasiona a perda de sua essência (DELGADO, 2012). “Se ao trabalhador não são asseguradas condições mínimas de saúde e de segurança no trabalho, por exemplo, não há espaço para o exercício do direito fundamental ao trabalho digno, que será mera abstração” (DELGADO, 2012, p. 61).

Sobre a relação entre a proteção constitucional dos direitos laborais e o Estado Democrático de Direito, Christiana D'arc Damasceno Oliveira aponta o seguinte:

Nesse compasso, sendo nítida a relação entre a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais e o Estado Democrático de Direito, resta incontestado que a aplicação e interpretação dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas deve ser realizada em sintonia com os valores imanentes à dignidade da pessoa do trabalhador, o qual não se despoja de sua condição de pessoa plena ao integrar o contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2010, p. 475).

Afirma Mauro de Azevedo Menezes (2004, p. 295) no mesmo sentido:

A perspectiva de um subsistema de proteção aos direitos trabalhistas na Constituição brasileira de 1988 repousa sobre a positivação do Estado democrático de direito, que se operou por obra do constituinte pátrio. Desse modelo ideológico adotado, deriva a afirmação concreta de direitos sociais, dentre os quais o direito do trabalho tem presença marcante.

Na tentativa de ilustrar a importância do trabalho ao longo dos tempos da história, deve-se considerar a importância do trabalho como valor na sociedade em um determinado momento. Existe uma pessoa que dá valor a uma determinada coisa. Assim, entender o significado do trabalho e a variabilidade da atividade é uma ilusão para a compreensão da humanidade.

O homem muda o meio em que está inserido, e esse meio o muda, porque ele é um ser biopsicossocial e histórico. Desta forma, significa que o desenvolvimento do indivíduo dinâmico e mutável teve influências biológicas, psicológicas e sociais ao longo da história. Na visão do homem primitivo, o trabalho por conta própria servia apenas para sua sobrevivência, com o fito de se autotutelar. A caça e a coleta foram os primeiros modos de subsistência do Homo sapiens que tinha como instinto retirar da natureza seu sustento, imersos numa rotina nômade.

Nessas sociedades, observava-se uma divisão do trabalho de acordo com o gênero e a idade, geralmente as mulheres cuidavam da limpeza, os homens caçavam. Mas esses papéis não foram estritamente definidos. Aqui, o conhecimento tradicional e o aperfeiçoamento das ferramentas de trabalho possibilitaram a interação do homem com o ambiente ao seu redor, e assim sua habilidade se aprimora.

Divide-se a pré-história em 3 períodos: o Paleolítico, ou idade da pedra lascada, que se estendeu por 2 milhões de anos; o Neolítico ou período da pedra polida, que teve início há mais de 10 mil anos e a Idade dos metais, por volta de 5.000 a.c. (BRAICK; MOTA, 2007, p. 28).

1.1.1 MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO E A ABERTURA DE INSTRUMENTOS DEMOCRÁTICOS

Raimundo Simão de Melo (2010, p. 34) ensina que "o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (lato sensu). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho".

Destarte, o autor também se atenta pelo fato de que, em consonância com a Constituição Federal,

[...] a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos (MELO, 2010, p. 34).

A preocupação com o ambiente de trabalho mudou após a revolução industrial, quando se formou a chamada classe trabalhadora como proletariado. O crescimento da atividade industrial causou um crescimento desigual da população em torno dos centros industriais, o que causou o abuso do meio ambiente local, seja por meio de atividades produtivas ou pelo desenvolvimento de ambientes urbanos. O que causou um desequilíbrio no meio ambiente.

Nas palavras de Sebastião de Oliveira:

Contando com a sorte ou com o instinto de sobrevivência, cabia ao próprio trabalhador zelar pela sua defesa diante do ambiente de trabalho agressivo e perigoso, porque as engrenagens aceleradas e expostas das engenhocas de então estavam acima da saúde ou da vida desprezível do operário. Segundo as concepções da época (o laissez-faire) os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial e a prevenção era incumbência do próprio trabalhador (OLIVEIRA, 1998, pp.55-56).

Conforme a afirmação de Júlio Cesar da Rocha, no sentido de que:

É impossível conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo o trabalhador que cede sua mão de obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ambiente urbano (ROCHA, 1997, p. 30).

Romita (2009, p. 409), adverte que o conceito de ambiente do trabalho deve ser apto para:

[...] recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente de trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Fiorillo (2010, p. 73), conceitua meio ambiente de trabalho como:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Entretanto para Figueiredo (2007, p. 40-41):

Na busca do conceito de meio ambiente do trabalho, procura-se conjugar a ideia de local de trabalho à de conjunto de condições, lei, influências e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral. [...] Não obstante possa à primeira vista surpreender uma transposição quase literal do conceito legal trazido pela Lei n. 6.938/81 ao de meio ambiente de trabalho, certo é que – sem olvidar a relação capital/trabalho, de fundamental importância para o estudo de qualquer tema que diga respeito ao vínculo empregatício – aqueles são os elementos que merecem destaque na proteção do trabalhador em face dos riscos ambientais.

Dessa forma, o ambiente de trabalho sempre se confunde com o local de trabalho do empregado, não sendo aconselhável tentar conceber o ambiente de trabalho separado do caráter do empregado, que em geral pode trabalhar nos mais diversos e inusitados ambientes, levando em consideração aspectos naturais, antrópicos e culturais.

1.2 - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS PRINCÍPIOS QUE REGEM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Inicialmente, pode se destacar que a dignidade da pessoa humana é base da vida em sociedade e dos Direitos Humanos.

Está presente no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948 e que estabelece:

Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

A dignidade da pessoa humana com os valores sociais do trabalho é fundamento de uma república, o direito ao trabalho e ao meio ambiente devidamente equilibrado e protegido são direitos sociais fundamentais, todos consagrados na Constituição Federal de 1988. O homem, como centro do universo e do direito, possui o valor da personalidade humana como qualidade inerente e, portanto, recebe estes e muitos outros direitos e garantias fundamentais.

Segundo Ingo Wolf Sarlet, a definição do princípio da dignidade humana deve permanecer em aberto devido ao seu caráter interno e universal, mas deve ser entendido objetivamente como um princípio que se aplica a todas as relações sociais.

Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência — notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade — cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade (SARLET, 2007, p. 361).

A dignidade da pessoa humana é princípio, fundamento e meta do Estado brasileiro. Este é o valor mais alto sobre o qual a sociedade brasileira é construída. Portanto, deve-se afirmar que o princípio da dignidade humana, além de influenciar

certos comportamentos humanos, diz respeito a todas as áreas do direito. O legislador e o intérprete da lei devem, portanto, sempre zelar por sua aplicação.

Conforme as palavras de Gabriela Delgado,

“no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”. Completa a autora que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático deve concentrar-se no ser humano enquanto pessoa. (DELGADO, Gabriela. Direito Fundamental ao Trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.)

Nesse diapasão, assevera-se que o Estado Democrático brasileiro é “um Estado de abertura constitucional radicado no princípio da dignidade do ser humano”. Dessa forma, é “o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal”. (SARLET, 2007, p. 67-68.)

Além disso, a existência digna está intimamente relacionado à valorização do trabalho. Portanto, não é necessário falar da plena realização da dignidade humana, se o trabalho não for suficientemente valorizado.

Para Ledur:

[...] a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumirá nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade (LEDUR, 1998, p. 98).

Como em qualquer ramo do direito, existem princípios que formam a matriz ideológica dos valores constitucionais e societários que lhe deram origem, nomeadamente no caso do direito ambiental do trabalho:

PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O desenvolvimento sustentável foi elevado a diretriz normativa axiológica fundante do Direito Ambiental, ou seja, um princípio nuclear, embora alguns doutrinadores, como Paulo Affonso Leme Machado, não o coloquem exatamente com um princípio próprio deste ramo do Direito, mas como fenômeno corolário dos

princípios da atividade econômica e da defesa do meio ambiente, intrinsecamente ligado à função social da propriedade (MACHADO, 2006, p. 142-145).

Por tal razão, adota-se o desenvolvimento sustentável como um princípio do Direito Ambiental perfeitamente adaptável ao novo Direito Ambiental do Trabalho, mesmo porque o trabalhador deve ter o direito de exercer sua atividade em um ambiente que lhe possibilite o bem-estar e vida com qualidade (ROCHA, Julio César de Sá. Direito ambiental do trabalho. Obra citada, p.286).

Na linha de raciocínio do Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2009, p. 27-28):

Consta-se que os recursos ambientais não são inesgotáveis, tornando-se inadmissíveis que as atividades econômicas se desenvolvam alheias a esse fato. Busca-se com isso a coexistência harmônica entre economia e meio ambiente. Permite-se o desenvolvimento, mas de forma sustentável, planejada, para que os recursos hoje existentes não se esgotem ou tornem-se inócuos.

Concluiu Laura Martins Maia de Andrade, na seara do Direito Ambiental do Trabalho, ao tratar do mencionado princípio, na proteção do meio ambiente do trabalho é de rigor observar o contido no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República de 1988, que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, coibindo-se, desta forma, a degradação das condições ambientais, desde que efetivamente observando o quanto resta estabelecido tanto na Consolidação das Leis do Trabalho, como na Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, e, também, nas Constituições e leis estaduais e municipais, além, das convenções e acordos coletivos de trabalho, no que respeita à preservação da saúde dos trabalhadores (ANDRADE, 2003, p. 109).

O princípio do desenvolvimento sustentável é uma das dimensões legais mais importantes segundo as quais as empresas modernas devem cumprir as normas obrigatórias de segurança e saúde do trabalhador, embora a Grande Carta de 1988 inclua explicitamente a redução dos riscos ambientais como um direito fundamental.

PRINCÍPIO DO POLUIDOR-PAGADOR

O reconhecimento, pela Constituição Federal, do direito fundamental e difuso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225) não livra a coletividade da convivência com atividades econômicas potencialmente poluidoras, já que estas serão toleradas na medida em que proporcionam produtos e serviços essenciais para a sociedade. Mas, por força do art. 170, VI c/c art. 225 da Constituição Federal e de princípios como o do desenvolvimento sustentável, é mandatório que tais atividades adotem medidas eficazes que eliminem ou reduzam o seu potencial degradador e, assim, previnam danos ambientais (BECHARA, Erika, Licenciamento e compensação ambiental na Lei do Sistema Nacional das Unidades de Conservação-SNUC, p. 21).

“Este princípio visa desincentivar atividades que lucram com a adoção de padrões de qualidade ambiental muito baixos em detrimento de atividades concorrentes que adotem standards mais avançados e, por conseguinte, mais custosos. Em vez de atribuir estes custos ao estado [sic], aos investidores ou à própria comunidade internacional, o empreendedor deve integrar esses custos na sua produção” (CASELLA, 2010, p.673).

A doutrina estabeleceu duas premissas para o chamado princípio poluidor-pagador: a) busca evitar a ocorrência de danos ambientais (caráter preventivo); e, b) ocorrido o dano, visa sua reparação caráter repressivo (FIORILLO, 2005, p.30). Para Raimundo Simão de Melo há uma terceira premissa (ou um terceiro aspecto): solidariedade para suportar os danos causados ao meio ambiente (MELO, 2008).

“Em matéria da proteção do meio ambiente, o princípio usuário-pagador significa que o utilizador do recurso deve suportar o conjunto dos custos destinados a tornar possível a utilização do recurso e os custos advindos de sua própria utilização. Este princípio tem por objetivo fazer com que estes custos não sejam suportados nem pelos Poderes Públicos, nem por terceiros, mas pelo utilizador. De outro lado, o princípio não justifica a imposição de taxas que tenham por efeito aumentar o preço do recurso a ponto de ultrapassar seu custo real, após levarem-se em conta as externalidades e a raridade” (apud MACHADO, 2009, p. 66).

O princípio do poluidor-pagador, além de representar um princípio-ponte para a responsabilização do agente causador do dano e para a efetiva proteção da vida, saúde e dignidade da pessoa humana, demonstra um aspecto multidimensional, destinado a, lembra Laura Martins Maia de Andrade, coibir condutas que colocam em risco bens de difícil ou mesmo de impossível reparação (ANDRADE, 2003, p. 113).

Com relação ao direito internacional, a Organização para Cooperação e para o Desenvolvimento Econômico (OCDE), através da Recomendação C (72) 128, de maio de 1972, definiu o Princípio do Poluidor Pagador como:

[...] o princípio que usa para afetar os custos das medidas de prevenção e controle da poluição, para estimular a utilização racional dos recursos ambientais escassos e para evitar distorções ao comércio e ao investimento internacionais, é o designado princípio do poluidor-pagador. Este princípio significa que o poluidor deve suportar os custos do desenvolvimento das medidas acima mencionadas decididas pelas autoridades públicas para assegurar que o ambiente esteja num estado aceitável [...] (ARAGÃO, 1997, p. 60).

Autores como Martin, citado por Aragão, criticam o Princípio do Poluidor-Pagador por considerá-lo “uma compra do direito de poluir”. Este autor fala de um “estranho complô” entre os poluidores e os seus fiadores (por exemplo, companhias seguradoras) e os mais puros ambientalistas, quanto à recusa em atribuir um valor monetário ao ambiente, por o “valor da natureza” não ser contabilizável (1997, p. 105).

Com efeito, não é possível confundir o princípio do poluidor-pagador com o instituto da responsabilização. Este é o entendimento de Aragão ao apontar que: “identificar os princípios do poluidor-pagador com o da responsabilidade, de maneira indiscriminada, do ponto de vista dogmático, conduziria a um verdadeiro desaproveitamento das potencialidades de ambos.” (apud LEITE, 2000, p. 58).

Desse modo, Kloepfer identifica as quatro dimensões do Princípio do Poluidor Pagador: “a dimensão objetivo-racional-econômica, a social-ética-normativa, a política ambiental e a jurídico-normativa” (apud DERANI, 1997, p. 161).

A primeira dimensão do princípio supramencionado refere-se aos custos ambientais, como também aos custos das medidas preventivas necessárias à preservação do meio ambiente. Já a perspectiva social ética-normativa se traduz na idéia de que a valorização econômica dos recursos naturais não pode implicar aumento das desigualdades sociais, devendo haver equidade na distribuição dos custos das medidas ambientais (DERANI, 1997).

Na terceira dimensão do princípio do poluidor-pagador procura-se determinar quem é o poluidor para que o mesmo seja responsabilizado. Uma vez identificado o poluidor, deve-se estudar as diversas formas jurídicas de responsabilizá-lo, ou seja, não há uma única forma de reação frente ao dano causado pelo agente poluidor, previsto em nosso ordenamento jurídico (dimensão jurídico-normativa) (DERANI, 1997).

PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO

A implementação dos princípios da precaução e prevenção são essências para a legislação ambiental, dessa forma é considerada mega-princípios. No *caput* do artigo 225, a Carta Magna defende o dever do poder público e da coletividade de proteger e preservar o meio ambiente, expressões que demonstram que os eleitores de 1988 abraçaram tais princípios.

Mesmo no princípio do poluidor-pagador a prevenção é fundamental para se assegurar a manutenção de um sadio meio ambiente. Não faria sentido estabelecer apenas a reparação, mormente que os danos ao meio ambiente, em muitas vezes, são irreversíveis. A prevenção exige certa radicalização a ponto de, na dúvida ou na incerteza, não se deve praticar ato ou permitir o uso ou adoção de determinadas substâncias, a fim de se evitar danos irreparáveis ao meio ambiente (SILVA, 2004. p. 411).

Informa Silvana Brendler Colombo, que a União Europeia faz a seguinte distinção da expressão prevenção e precaução: prevenir significaria evitar ou reduzir tanto o volume de resíduos quanto do risco ("*avoid or reduce both volume of waste and associateal hazard*"), enquanto que precaucionar seria uma obrigação de interveniência quando há suspeitas para o meio ambiente ("*obligation to intervene once there is supcionus to the enviromment*"), devendo neste último caso ocorrer intervenção estatal em relação ao risco (COLOMBO, 2004).

Cristiane Derani (2008, p. 149-150) ressalta que a aplicação do princípio da precaução objetiva garantir uma suficiente margem de segurança da linha de perigo e, por isso, antecede a sua manifestação. É um comportamento de cautela, que visa precaver-se para evitar um possível risco, ainda que indefinido, procurando reduzir o potencial danoso oriundo do conjunto de atividade. Precaução é atitude de cuidado, *in dubio pro securitate*, que assim surgiu como linha mestra do Direito Ambiental, cuja aplicação passa a ter importância cada vez maior, inclusive em se tratando de meio ambiente do trabalho, notadamente após a promulgação do Código Civil de 2002, que no parágrafo único do art. 927 agasalhou a teoria do risco na fixação da responsabilidade objetiva.

Marcelo Abelha Rodrigues (2005, p. 207) esclarece que, enquanto a prevenção relaciona-se com a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos

previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto.

Com efeito, os limites resultantes de medidas legais preventivas ou cautelares são um dos aspectos que excluem a função social que a empresa deve cumprir.

PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO

O princípio da participação baseia-se no pressuposto da solidariedade e do compromisso com a vida social, o que não é admissível numa abordagem hedonista da vida.

Portanto, no caput do artigo 225 da Lei Nacional, está firmemente estabelecido o dever do poder público e da comunidade de proteger o meio ambiente, ou seja, dever de todos, pessoas físicas e jurídicas. No mesmo sentido, o artigo 19 da Carta Maior também prevê a participação conjunta da iniciativa privada e pública (poder público e sociedade) para garantir a saúde, a previdência e os direitos relativos à seguridade social.

O princípio da participação no âmbito da Lei Ambiental do Trabalho exige uma ação quádrupla (empregados, empregadores, sindicatos e Estado), visando a sensibilização da sociedade para a necessidade de garantir um ambiente de trabalho equilibrado e seguro.

PRINCÍPIO DA UBIQUIDADE

Porquanto, na lição de Celso Antonio Pacheco Fiorillo, este princípio vem evidenciar que o objeto de proteção do meio ambiente, localizado no epicentro dos direitos humanos, deve ser levado em consideração toda vez que uma política, atuação, legislação sobre qualquer tema, atividade, obra etc. tiver que ser criada e desenvolvida. Isto porque, na medida em que possui como ponto cardeal de tutela constitucional a vida e a qualidade de vida, tudo que se pretende fazer, criar ou desenvolver deve antes passar por uma consulta ambiental, enfim, para saber se há ou não a possibilidade de que o meio ambiente seja degradado (FIORILLO, 2013).

Assevera Raimundo Simão de Melo que não há como se pensar em meio ambiente de modo restrito e dissociado dos demais flancos da sociedade, exigindo, desse modo, uma atuação globalizada e solidária dos povos (MELO, 2008, p. 51).

Nesta seara, outro princípio relevante é o da proteção plena ao trabalhador, também elencado pelo autor supracitado, ao observar que qualquer que seja o regime de trabalho, como empregos formais ou contratos atípicos de trabalho, o empreendedor (ou tomador do serviço) tem responsabilidade direta e imediata em implementar medidas preventivas e medidas protetivas de matriz coletiva para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho (ROCHA, 2013, p. 44).

1.3 – OS DIREITOS DO EMPREGADO, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, A CONSTITUIÇÃO FEDERAL, A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHOS E NORMATIVAS ESPARÇAS

Como todas as áreas do direito, o direito do trabalho é norteado por princípios que definem a ótica que o aplicador do direito deve aplicar sobre as normas e regras aplicáveis dentro do direito do trabalho.

No caso da CLT, a aplicação dos princípios está exposta dentro do próprio documento, no artigo 8º:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

O Brasil, como membro da OIT, ratificou diversas convenções relacionadas com a segurança, a saúde e o meio ambiente do trabalho. Na realidade, a OIT vem promovendo, na medida do possível, a uniformização internacional do Direito do Trabalho, de modo a propiciar uma evolução harmônica das normas de proteção ao trabalhador e alcançar a universalização da justiça social e do trabalho digno para todos.

As convenções da OIT, uma vez ratificadas pelo Brasil, incorporam-se à legislação interna (§ 2º do art. 5º da Constituição Federal), podendo, assim, criar, alterar, complementar ou revogar as normas legais em vigor.

É importante assinalar que a OIT controla a aplicação das convenções ratificadas, devendo o Estado-Membro remeter relatórios anuais e comunicações periódicas para acompanhamento. Além disso, as organizações profissionais de empregados ou de empregadores também podem apresentar reclamação à Repartição Internacional do Trabalho, de acordo com o que estabelecem os arts. 24 e 25 da Constituição da OIT.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 91), ao tratar sobre a Convenção nº 155 da OIT, assinala ser a mais importante em matéria de proteção à saúde do trabalhador por estabelecer normas e princípios a respeito da segurança, da saúde e do meio ambiente de trabalho. Ademais, dispõe sobre a indispensabilidade de uma política nacional em matéria de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho, além de trazer um conceito de saúde mais objetivo e de abandonar o conceito ditado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que se limitava a “completo bem-estar”, inovando para abranger, especificamente, a saúde mental, tão relevante na era do crescimento do estresse e do assédio moral.

2 – ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A DESVIRTUAÇÃO DE FUNÇÃO SOCIAL DO EMPREGADOR – POLUIÇÃO LABOR AMBIENTAL

O assédio moral organizacional é definido pelo emprego de condutas abusivas, de qualquer natureza, é também exercido sistematicamente numa relação laboral. O assédio é uma via contrária à liberdade e autonomia. O conteúdo do assédio organizacional é um ato atentatório à dignidade do sujeito trabalhador, como também aos seus valores morais. A frase célebre e conhecida de Maquiavel resumida em “os fins justificam os meios”, nunca foi tão levada a sério pelas empresas, que em prol do lucro, tem protagonizado efeitos deletérios na saúde dos trabalhadores.

2.1 – PATOLOGIAS DESENCADEADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Um ambiente de trabalho seguro, harmonioso, e que preze pelo bem-estar deve ser o objetivo de qualquer empresário ou gestor. Suas ações devem estar sempre pautadas na responsabilidade para evitar a ocorrência de doenças laborais, isto é, aquelas adquiridas no trabalho.

Há diversos tipos de patologias que podem consternar o trabalhador durante a execução de suas atividades. Exposições a agentes químicos, más condições no ambiente de trabalho e estresse excessivo são alguns dos principais fatores que permitem essas doenças.

Existe uma grande variedade de doenças ocupacionais que podem ser desenvolvidas. Listados os principais tipos:

DORT

Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) correspondem a uma classe de sintomas e alterações fisiológicas advindas da execução de operações mecânicas repetidas. Isso inclui toda a gama de atividades com alterações da postura corporal e com complicações ergonômicas.

Os principais sintomas dessa doença são as dores crônicas, que podem aumentar com a continuidade das atividades de trabalho. Bursite, tendinite,

inflamações em articulações e dores lombares são alguns outros sintomas que podem estar associados ao quadro.

Além disso, o trabalhador pode ter também quadro de irritabilidade, dificuldade de concentração no trabalho e insônia. Tudo isso demonstra como as tarefas operacionais executadas de forma incorreta podem gerar repercussões na vida do funcionário. Gradativamente, o paciente acaba tendo sua produtividade comprometida e há uma piora na qualidade de vida.

LER

Da mesma forma, a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) é um grupo de doenças com sintomas de dor nos membros superiores, com dificuldade de movimentação e redução da amplitude. A LER afeta músculos, tendões, ligamentos e os próprios nervos do paciente.

Um ponto importante na hora de diferencia a LER da DORT é o fato de que essa síndrome não corresponde a uma doença específica em si. Ou seja, a LER é um conjunto de grupos de patologias com sintomas comuns e de origem no ambiente de trabalho.

Essa é uma das principais causas de afastamento do serviço e pode atingir qualquer pessoa que execute movimentos repetidos (isso não se limita ao trabalho). Por exemplo, artesãos que trabalham com tricô podem desenvolver LER. Os sintomas variam de pessoa para pessoa, mas apresentam em geral:

- formigamento;
- tendinite;
- bursite;
- mialgia;
- Síndrome do Túnel do Carpo.

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem uma estimativa estatística de quantos trabalhadores, vítimas de assédio, sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade

dos estímulos agressores e também das capacidades idiossincrásicas de cada indivíduo, as denominadas "predisposições" ou "fatores intrínsecos" (ROUQUAYROL, 1993, p. 10).

Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS, 2004, p, 16). Incluem-se no rol dos psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos etc.), mudanças de humor (ciclotimia), e irritabilidade (distimia).

2.1.1 – ESTRESSE E DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS

A medicina psicossomática é estudada desde a Grécia Antiga, onde Galeno “atribuía uma existência totalmente autônoma à doença orgânica” (ZIMERMAN, 1999, p.239) e Hipócrates “concebia a doença como uma reação global do corpo e do espírito do indivíduo” (ZIMERMAN, 1999, p.239). Os filósofos Aristóteles, Platão e Sócrates também fizeram algumas contribuições para o entendimento do fenômeno mente-corpo, pois caracterizavam a dor como uma emoção, e no século XVII o filósofo René Descartes salientou a visão dualista, separando mente e corpo (ANDRADE; ANDRADE, 2005).

A terminologia psicossomática se deu através do clínico e psiquiatra Johann C. A. Heinroth, em 1818, que pretendia empregar um modelo característico adjetivo de insônia, no entanto o modelo sofreu fortes críticas por parte do meio científico da época, e a grafia do termo se apresentava como “psico-somático”, fazendo referência à separação de psique (mente) e soma (corpo), porém em 1940 “o termo “psicossomático” adquiriu grafia unificadora e passou a ser empregado como substantivo, para designar [...] a decisiva influência dos fatores psicológicos na determinação das doenças orgânicas” (ZIMERMAN, 1999, p.239), reconhecendo-se assim a indissociação entre ambas (mente-corpo) e proporcionando uma nova perspectiva em relação ao campo psicossomático. Em outras palavras, “com o surgimento da psicanálise, temos um retorno a uma visão de unidade alma/corpo, marcada pelo estabelecimento do conceito de pulsão, criado por Freud, em 1976,

que expressa a relação indissociável entre o orgânico e o psíquico” (FILIPPON; CARDOSO; AGUIAR, 2008, p. 604).

O conceito atual de ‘psicossomática’, de acordo com Lipowiski (1984), tem a intenção de abarcar uma visão de integralidade do homem, ou seja, sua totalidade, um complexo mente-corpo em interação com um contexto social. Aborda a inseparabilidade e a interdependência dos aspectos psicológicos e biológicos da humanidade.

O termo ‘psicossomática’ foi utilizado pela primeira vez por um psiquiatra alemão chamado Heinroth, em 1808, quando realizou seus estudos sobre insônia; mais tarde, em 1823, ele introduziu o termo ‘somato-psíquico’ para abordar a influência dos fatores orgânicos que afetam os emocionais. Já o termo ‘medicina psicossomática’ foi apresentado por Felix Deutsch, em 1922 e desenvolvido de forma mais consistente por Helen Dunbar, em seu livro “Mudanças emocionais e biológicas: uma pesquisa da literatura sobre inter-relações psicossomáticas: 1919-1933”. Essa última autora já apontava em seus trabalhos que o termo ‘psicossomática’ não seria adequado por não conseguir compreender a unidade mente e corpo, porém tal expressão acabou sendo consagrada cientificamente por falta de outra melhor e, conseqüentemente, caiu em domínio público (RAMOS, 1994).

Também comentou Mello Filho (2002) que o termo ‘medicina psicossomática’ não abrange a totalidade dos fenômenos que influenciam a saúde do homem, como os sociais e culturais, e sugeriu, baseado nas ideias de Perestrelo (1974), que o termo mais completo poderia ser medicina ‘psicossociossomática’; porém, como o termo original já está definitivamente implantado, ele permanece mesmo sendo incompleto.

Ressaltou ainda que os segmentos mais avançados desse movimento da abordagem psicossomática exigem que o bem-estar não seja apenas biopsicossocial, como aponta a OMS, mas sim que abranja também as dimensões espiritual e ecológica. Para que esses conceitos sejam acolhidos, o autor considerou importante a necessidade de uma flexibilidade paradigmática, que exige arcabouços metodológicos ainda não existentes. No entanto enfatizou a influência dessas cinco dimensões (bio, psico, social, espiritual e ecológica) no equilíbrio homeostático do organismo, salientando que lentamente o conceito biopsicossocial está se

transformando em um conceito biopsicossocioespiritual-ecológico. Assim a saúde e a doença sofrem constantemente a influência dessas dimensões, não tendo uma única etiologia e possuindo uma dinâmica diversa (VASCONCELLOS,1998).

Apontou a psicossomática como herdeira do pensamento antigo que considera a unidade corpo-alma. Afirmou que sua busca está embasada na visão integrada de homem, perseguindo a compreensão da existência humana, da saúde e da doença através das manifestações da unidade do sujeito e estruturando ações terapêuticas sobre esse enfoque (VOLICH, 2000).

Pode-se dizer que um dos males causados pelo mundo moderno é o estresse. O estresse ocorre em diversas situações do nosso dia a dia, não apenas no ambiente de trabalho, e é acionado sempre que nosso cérebro, independente da vontade, interpreta uma situação como uma ameaça.

Inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Também pode gerar sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, psicose e paranoia (HIRIGOYEN, 2005, p. 159-160).

Neste sentido, o médico psicoterapeuta/neurologista Dr. Mário Márcio Negrão explica:

O estresse é uma forma de vivenciar o medo e a ansiedade quando o ser vivo percebe que as demandas de uma situação excedem os recursos pessoais e sociais que aquele indivíduo é capaz de mobilizar. Em 1932, Walter Cannon estabeleceu a existência da resposta “lutar ou fugir.” Seu trabalho mostrou que quando um organismo vive um choque ou percebe uma ameaça, ele rapidamente secreta hormônios que o auxiliam a sobreviver, ajudando-o a fugir mais depressa ou lutar com mais afinco. Esses hormônios, principalmente o cortisol, aumentam a frequência cardíaca e a pressão arterial, além de elevar a glicemia para elevar o metabolismo e incrementar a força muscular.

Durante um evento estressante, as glândulas suprarrenais aumentam a secreção de glicocorticoides, que ajudam a restaurar a calma desligando o sistema gerador de estresse. Quando o estresse é crônico, esse mecanismo para de funcionar, o que encoraja a formação de células gordurosas, levando o paciente a procurar doces e gorduras para restaurar o estado de calma. A sudorese aumenta para refrescar o organismo que fica superaquecido. Além disso, a atenção é focalizada no elemento de perigo.

Todas essas respostas fisiológicas aumentam a capacidade de sobrevivência. Quando essas reações ocorrem dentro de um contexto, de um perigo de ameaça de vida, o estresse tem um efeito benéfico, porém, quando essas reações ocorrem cotidianamente pela frustração de objetivos ou situações que esgotam nossas capacidades, o estresse passa a ter efeitos patológicos com sintomas característicos.

Certamente o estresse permeia o ambiente de trabalho, como foi dito faz parte das relações humanas modernas, o estresse costuma surgir em determinadas circunstâncias e se resolve sozinho.

Contudo, os efeitos destrutivos que o assédio moral no trabalho provoca não se limitam ao aspecto físico, podendo gerar, também distúrbios psicossomáticos. Isso, pois, o corpo registra a agressão antes do cérebro, que por sua vez, se recusa a enxergar o que não entendeu. Assim, mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo e os efeitos ocorrerão (HIRIGOYEN, 2005, p. 159 - 160).

Para Fonseca, as situações de ameaça levam as pessoas a entrarem em um estado de prontidão que as induz às mais diversas manifestações psicossomáticas ou a profundos estados de depressão, drogadição ou até mesmo ao suicídio (2003, p. 675).

Um bom ambiente de trabalho está diretamente relacionado à boa saúde do colaborador. As más relações entre patrão e empregado podem causar transtornos mentais graves. A chamada desordem moral é uma das causas da depressão.

Segundo o psicólogo Fábio Augusto Caló, a depressão é definida:

um conjunto de alterações comportamentais, emocionais e de pensamento, tais como, afastamento do convívio social, perda de interesse nas atividades profissionais, acadêmicas e lúdicas, perda do prazer nas relações interpessoais, sentimento de culpa ou autodepreciação, baixa autoestima, desesperança, apetite e sono alterados, sensação de falta de energia e dificuldade de concentração. Tais alterações tornando-se crônicas trazem prejuízos significativos em várias áreas da vida de uma pessoa. Aquele que está deprimido vê o mundo de forma diferente, sente a realidade de forma diferente e manifesta suas emoções de uma forma diferente. Não é um simples estado de tristeza, de “estar na fossa” ou de baixo-astrol. É um estado corporal indesejável e constante, acompanhado de mudanças comportamentais que independem da vontade daquele que os experiencia. E algo extremamente preocupante é a alta correlação entre depressão e suicídio.

A Organização Mundial da Saúde apontou a depressão como a quinta maior questão de saúde pública do mundo, que já atinge 350 milhões de pessoas, o ranking das doenças que mais matam, perdendo apenas para as doenças cardíacas.

Ademais, os danos emocionais alcançam a vida familiar e social da vítima. O trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal do homem e, portanto, na medida em que percebe que está perdendo sua identidade

social, sofre uma queda na autoestima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga, desagradável (GUEDES, 2003, p. 94).

Além da vítima, o assédio moral também afeta a empresa, com a baixa produtividade, absenteísmo, falta de motivação e de concentração da vítima, que aumentam os erros do serviço (FALKEMBACH, 2007).

Essas situações são bastante danosas para a empresa, especialmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo de imediato, o que acaba gerando maiores danos (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

E enquanto a empresa não agir na prevenção e combate do assédio moral, até mesmo por ser uma prerrogativa de seu poder de direção, ela sempre será a mais prejudicada pelo processo, pois as consequências sobre a empresa comprometem a atividade empresarial. Portanto, o interesse primordial no combate ao assédio moral é do próprio empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.088).

2.2 – ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVAS (ARTIGO 225, § 3º DA CF C/C ARTIGO 14, §1º DA LEI 6.938/81)

A perseguição moral nas organizações tornou-se um problema inerente ao trabalho corporativo. Esse tipo de bullying está embutido na hierarquia da empresa assenta num modelo de organização e gestão do trabalho que visa extrair a máxima eficiência dos assalariados e é apoiado por uma base de mandato legal positivo que serve de pano de fundo para conduta imprópria. Para aumentar os lucros, as organizações têm exposto seus funcionários o condições de trabalho agressivas por natureza. Construir um ambiente altamente competitivo e degradado. Que causam danos físicos e psicológicos e atentam contra a sua pundonor.

Nesse sentido, o conceito desenvolvido pelo jurista Adrian Reis, em sua dissertação de mestrado, foi o pioneiro na conceituação do instituto:

[...] o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos (ARAUJO, 2012, p. 76).

Esse conceito utiliza elementos importantes que caracterizam o assédio moral que ainda são importantes para delinear o assédio moral organizacional; como a sistematicidade, a repetição, o comportamento violento, o fato de poder haver múltiplas vítimas. No entanto, renova-se em relação ao agressor, que deixa de ser particularmente autoritário-sádico e passa a ser um todo, uma empresa. A nova visão também pode ser vista em relação ao objetivo de controlar a subjetividade dos funcionários.

A empresa usa sua autoridade gerencial para controlar e disciplinar seus funcionários. Esse controle vai desde o consentimento a regras implícitas ou diretas da organização, como cumprimento de objetivos, horário de banho, estilo de trabalho, até ocultar ações ilícitas, como sonegação de direitos, que prejudiquem a dignidade do empregado.

Também consideramos importante o entendimento de Renato Muçouçah, que traduz com maestria o instituto:

[...] definimos o assédio moral coletivo como aquele em que o empregador, utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados, utiliza - se desses direitos de forma reiterada e sistemática, como política gerencial, atentando contra os direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as suas dimensões, geralmente para o incremento de sua produção (MUÇOUÇA, 2011, p. 187)

As principais diferenças em termos de assédio moral são: espalhar a violência para todos os funcionários sem focar em alguém em particular; a presença da agressão dentro da estrutura corporativa ao invés do agressor ou grupo isolado e a ausência de intenção maliciosa. Todos os funcionários estão expostos às práticas de bullying da organização para mantê-los sob controle e extrair deles o máximo de produtividade. Vejamos a definição cristalizada do autor:

O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo - como no assédio moral - mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente (SOBOLL, 2008, p. 21-22).

A prática do “assédio organizacional” se enquadra impecavelmente no conceito legal de “contaminação” formulado no art. 3º, III, “a”, da lei nº. 6.938, de 31/08/1981, para compreender, justamente, a degradação do meio ambiente (incluindo o trabalho) com potencial para vulnerar a integridade psicofísica das pessoas submetidas a tal ameaça.

E essa noção de “penosidade”, a ocasionar a poluição labor-ambiental delineada no art. 3º, III, da Lei n. 6.938/81, abrange a degradação ocasionada pela inadequação dos parâmetros ergonômicos que, de seu turno, não se limitam apenas às questões relacionadas às condições físicas e espaciais em que o trabalho é realizado (p. ex.: iluminação, mobiliário, maquinário, temperatura, ruído etc.), abrangendo, para além disso, a própria gestão da organização do trabalho e seus reflexos na higidez mental dos trabalhadores (FELICIANO, 2006, p. 134-135).

Não por outro motivo, a Norma Regulamentadora n. 17, ao estabelecer normas relativas ao ambiente de trabalho no local de trabalho na cláusula 17.6, os empregadores estão proibidos de implementar sistemas de avaliação de desempenho que não levem em consideração as implicações da metodologia relevantes para a saúde dos assalariados especialmente em empregos que envolvam aumento na massa muscular.

Em especial, o Anexo II da NR-17 trata das condições ergonômicas de trabalho dos operadores de *call center*. A Empresa no artigo 5.1.13 está expressamente proibida de utilizar práticas de gestão baseadas em assédio moral, medo, vergonha, assédio físico-mental ou divulgação ilegal Privacidade do assalariado.

Por ora, cabe manter a noção de que a imagem de 'assédio moral organizado' constitui uma prática que não é simplesmente um ataque à função social que a arte impõe a uma empresa tendo em vista o artigo 170 da constituição Federal e alguma forma de poluição trabalhista-ambiental (e, portanto, um risco proibido), tem potencial significativo de causar danos psicofísicos aos trabalhadores expostos a tais formas de gestão nociva.

3 – MECANISMOS LEGAIS DE COIBIÇÃO E DE REPARAÇÃO DA GESTÃO DEGRADANTE.

Dado o potencial lesivo inerente ao assédio organizacional, especialmente no que diz respeito à integridade psicofísica dos trabalhadores é necessário estudar como e em que mensura os instrumentos destinados à proteção individual e coletiva do ambiente de trabalho podem ser aplicados para prevenir e reparar os danos muitas vezes irreversíveis resultantes da gestão poluidora.

O microsistema de processos coletivos, representado pela lei nº 7.347/85 e Título III da codificação do comprador e no nível individual pelo Novo Código de Processo Civil, inclui mecanismos voltados à proteção preventiva e reparatória dos danos cometidos contra a interesses jurídicos dos trabalhadores que inegavelmente beneficiavam a proteção do meio ambiente de trabalho sem comprometer a capacidade de reparação dos aspectos individuais de tais danos.

No que se refere a proteção das condições de trabalho, o princípio da efetividade processual justifica plenamente a adoção, nessa seara, da responsabilidade civil em seu viés preventivo, como decorrência do próprio princípio ambiental da prevenção (MACHADO, 1998, p. 64).

De fato, dada a comprovada e especulada relação entre doença psicossomática e assédio moral organizacional, a proteção adequada do ambiente de trabalho não é suficiente, e a reparação a posteriori de tais lesões, ao contrário, impõe-lhes constrangimentos antes mesmo da materialização. Danos podem ser deduzidos dos ensinamentos de Teresa Ancona Lopez:

No Direito Civil, quando falamos em 'responsabilidade', estamos a nos referir às consequências danosas de nossos atos e pelas quais devemos responder, seja contratual ou extracontratualmente. Por outro lado, a forma ou modo pelo qual vai se efetivar essa garantia vai depender do instituto jurídico ou do tipo de responsabilidade a que ele está afeto. Geralmente, o modo é indenizatório e em dinheiro, mas isso não exclui a reparação in natura, quando as coisas voltam exatamente ao *status quo ante* (um vaso quebrado por outro exatamente igual), ou em outro tipo de atos ressarcitórios, como o desagravo pela imprensa dos atos ilícitos contra a honra ou contra a imagem de alguém.

Sendo assim, a responsabilidade civil não se limita aos danos (embora ainda seja sua função primordial), é também a prevenção e precaução de eventos

danosos. Hoje, podemos dizer que temos responsabilidade civil compensatória e responsabilidade civil preventiva.

De tudo o que revelamos, concluímos que a responsabilidade civil sem danos (só a ameaça) é perfeitamente possível. Essa nova responsabilidade surgiu da adoção dos princípios da prevenção e da precaução com a finalidade de dar maior segurança a todos os cidadãos. Mas foi plasmada também pelo expediente da flexibilização das velhas normas, princípios e institutos, com apoio na razão de ser desse ramo do direito — *o alterum non laedere* (LOPEZ, 2010, p. 137-139).

Sendo, portanto, o assédio moral organizacional um fenômeno, por sua própria natureza, transindividual, tem-se que a tutela preventiva dos interesses dos trabalhadores afetados por aqueles métodos deletérios de gestão encontra nas ações coletivas a serem manejadas pelo Ministério Público do Trabalho e pelas associações e sindicatos colegitimados os mecanismos mais apropriados para sua implementação em concreto (PEREIRA, 2016, p. 90-97).

3.1 – A PROTEÇÃO NORMATIVA INSUFICIENTE SENDO UM OBSTÁCULO PARA UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DE QUALIDADE

A mera previsão normativa do direito fundamental ao trabalho justo e dos direitos fundamentalmente a ele relacionados – à saúde ao ambiente de trabalho equilibrado, ao descanso e ao lazer – tem se mostrado, em alguns casos, insuficiente para proporcionar ao empregado um trabalho com respeito e valorização. Portanto, nota-se a dissonância existente entre o sistema de proteção constituído pelo ordenamento jurídico e a própria realidade. Esse cenário se exacerbava diante da tendência crescente de flexibilização dos direitos trabalhistas – que prevaleceu principalmente após a aprovação da Lei nº13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista).

Como expõe Norma Sueli Padilha. A prevenção envolve a precaução. Quanto à prevenção, trata-se de considerar os danos já ocorridos com determinada aplicação e condução do sistema protetivo, a fim de evitar ou limitar em um patamar mínimo a possibilidade de geração de danos. De maneira diversa, a precaução tem por finalidade evitar ações que possam vir a ter um potencial lesivo antes mesmo da ocorrência de danos. Neste contexto, ambos os princípios trazem consigo um

chamado para uma mudança de postura, a qual passa a ser direcionada ao impedimento de lesão ou degradação ao meio ambiente (PADILHA, 2011, p. 248).

Portanto, Dias destaca que,

O dever de proteção e de preservação do meio ambiente de trabalho recai sobre o próprio trabalhador, quando se trata de trabalhador autônomo, liberal, microempresário, etc. Quando o trabalho é prestado para outrem, por sua vez, o dever de proteção e de preservação do meio ambiente de trabalho recai sobre o empresário, o Sindicato e a fiscalização estatal promovida pelos órgãos responsáveis pela segurança e higiene do trabalho. De forma supletiva, a proteção do meio ambiente de trabalho deve ser assegurada pela Justiça do Trabalho que, por meio de suas decisões, tem o poder-dever de conferir a máxima efetividade possível aos direitos humanos fundamentais (DIAS, 2020, p.44).

No contexto laboral, portanto, a prevenção e o princípio da precaução visam sobretudo proteger os trabalhadores e as condições de trabalho em que se encontram. Embora enquadrados sob a ótica do direito ambiental, a aplicação desse princípio de proteção no âmbito do trabalho é plenamente consistente com a Constituição, que estabelece, entre outras obrigações, a uma abordagem básica para reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, saúde e segurança (art. 7º, XXII).

3.2 – ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A APLICAÇÃO DA JUSTIÇA EM CASO DE ASSÉDIO

Não há dúvida de que a nova constituição de 1988 representou um marco fundamental para o Ministério Público do Trabalho ao separar essa instituição do campo. A república tem três poderes e confia à sua sociedade a caríssima missão de defender a ordem jurídica, bem como os direitos sociais e inatingíveis no campo do trabalho.

Rodrigo de Lacerda Carelli ressalta que até 1988 o Ministério Público do Trabalho, diferentemente dos demais ramos do Parquet e de sua atuação hodierna, era uma instância meramente interveniente em processos que tramitavam no segundo grau trabalhista; com pouca ou quase nenhuma atuação como órgão agente ou propositivo (CARELLI, 2011, p.151).

No entanto, observou que o papel de destaque na defesa dos direitos trabalhistas, a existência de tal instituição na atualidade não se deve inteiramente à Constituição Cidadã. De acordo com o autor (Id.,2011, p.151-152):

Com o advento da Carta de 1988, não houve grandes mudanças, seja pela falta de costume na utilização dos novos instrumentos colocados à disposição, seja pela dificuldade em justificar a utilização desses instrumentos perante a Justiça do Trabalho, resistente a avanços processuais. O certo é que no intervalo entre a Constituição e a Lei Complementar n.75/93, poucas foram as ações civis públicas ajuizadas pelo “parquet” laboral. Porém, com a Lei Complementar n. 75/93, todo um mundo novo se abriu aos Procuradores do Trabalho, aos quais foram concedidos importantes instrumentos que fizeram, e estão fazendo, este ramo do Ministério Público da União se adequar à intenção da Constituição Federal.

De fato, a partir da promulgação da lei, a proteção da ordem jurídica trabalhista pode ser alcançada no mundo concreto por meio dos novos Instrumentos e atribuições conferidos ao Ministério Público, inclusive sua repartição de trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite anota que o Ministério Público do Trabalho atuará como fiscal da lei como fiscal da lei nas hipóteses previstas nos incisos II, VI – quando não atuar como órgão agente –, VII, IX e XII (LEITE, 2011, p.113).

Trata-se de instrumento processual capaz de tutelar novos direitos da 3ª dimensão criado pela Constituição Federal de 1988. Por meio desse instrumento, o ministério público pode, dentre outras coisas, legalizar pedidos de tutela de interesses descentralizados, coletivos e homogêneos, direitos pessoais foram violados ou ameaçados. É regida pela Lei nº 7347/85, em conjunto com a Lei de Defesa do Consumidor, que foi responsável por conceituar os interesses protegidos por esses meios processuais.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, pode-se imaginar dano moral coletivo (Id., 2011, p. 243):

Aquele que causa injusta lesão (ou ameaça de lesão) à esfera moral de uma coletividade (direitos difusos), classe, grupo ou categoria de pessoas vinculadas por uma relação jurídica base (direitos coletivos *strictu sensu*) ou pessoas determinadas que estejam na mesma situação fática (direitos individuais homogêneos), constituindo uma violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivamente considerados.

Ainda no âmbito da ação civil pública, deve-se observar que, nos casos em que a demora do Estado no ajuizamento possa acarretar a ineficácia da pretensão pretendida, e em que os fundamentos da ação apresentados tenham sentido e

veracidade evidente, pode ser aplicado como forma de prevenir danos aos direitos coletivos, individuais, homogêneos e descentralizados.

3.3 – A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO E O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O assédio moral está relacionado ao fator ambiental, pois um ambiente de trabalho ameaçador, hostil, humilhante e desestabilizador pode levar o funcionário a desenvolver alguma doença mental, como depressão e síndrome de *burnout*.

Dessa forma, entende a jurisprudência:

SALÁRIO. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS. INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR. CONVENÇÃO 95 DA OIT. ÔNUS DO EMPREGADOR. I. É dever do empregador informar o trabalhador "sobre os elementos que constituem o seu salário durante o período de prestação considerado, na medida em que esses elementos forem suscetíveis de variar" (OIT, C95, art. 14, b). II. Sendo dever do empregador informar o empregado de maneira apropriada e facilmente compreensível a respeito dos elementos constituintes de seu salário suscetíveis de variação, pela mesma razão o empregador deverá provar que o pagamento foi corretamente efetuado se questionado em juízo. (TRT18, ROT - 0011044-39.2018.5.18.0008, Rel. MARIO SERGIO BOTTAZZO, 3ª TURMA, 19/07/2019). (TRT18, RORSum - 0011191-51.2021.5.18.0011, Rel. ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS, OJC de Análise de Recurso, 09/08/2022)

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÊGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. REAÇÃO AGUDA AO STRESS E EPISÓDIO DEPRESSIVO. NEXO CONCAUSAL RECONHECIDO EM JUÍZO. RECEBIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DE CARÁTER ACIDENTÁRIO (B91). ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DEVIDA. ART. 118 DA LEI 8213/91. SÚMULA 378/TST. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO DOENTE. MATÉRIA FÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126 QUANTO AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO RECORRIDO. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a

pacificação da jurisprudência trabalhista nesse aspecto, com o seguinte teor: " Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego ". Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como grave que suscite estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos . Nessa ordem de ideias, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Na hipótese, o Tribunal Regional concluiu que " ficou provado o critério discriminatório na dispensa da empregada ". Conforme os elementos fáticos delineados pela Corte Regional, a Reclamante foi dispensada doente, sendo de conhecimento da Reclamada o quadro de saúde da Obreira, que, ainda assim, a demitiu, no dia seguinte ao seu retorno do seu primeiro afastamento previdenciário em razão da doença ocupacional. Portanto, constatado pelo TRT que os elementos probatórios revelam que a dispensa da Reclamante foi discriminatória, a ensejar a indenização por danos morais, para divergir da conclusão adotada, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento desprovido nos temas. **CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS MORATÓRIOS. ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E CRITÉRIO DE INCIDÊNCIA DE JUROS MORATÓRIOS. DECISÃO DO STF PROFERIDA NAS ADC's 58 E 59 E NAS ADI's 5.867 E 6.021, COM EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO AOS PROCESSOS JUDICIAIS, COM MODULAÇÃO DE EFEITOS.** Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT quantos aos temas, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da arguição de violação do art. 879, §7º, da CLT. Agravo de instrumento provido no tema. **B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS MORATÓRIOS. ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E CRITÉRIO DE INCIDÊNCIA DE JUROS MORATÓRIOS. DECISÃO DO STF PROFERIDA NAS ADC's 58 E 59 E NAS ADI's 5.867 E 6.021, COM EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO AOS PROCESSOS JUDICIAIS, COM MODULAÇÃO DE EFEITOS.** No julgamento da Rcl n. 22.012/RS (sessão de 05.12.2017), pelo Supremo Tribunal Federal, prevaleceu o entendimento de que a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) para a atualização dos débitos trabalhistas, no lugar da Taxa Referencial Diária (TRD), não configura desrespeito ao julgamento do STF nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 4.347 e 4.425, que analisaram a emenda constitucional sobre precatórios. Assim, diante da pacificação da matéria no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior do Trabalho passou a adotar o entendimento de que, a partir de 25/03/2015, o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) deveria ser utilizado como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas, conforme decidido pelo Tribunal Pleno nos autos do processo TST - ArgInc 479-60.2011.5.04.0231.

Não obstante, a questão atinente ao índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas ainda gerava controvérsias na comunidade jurídica. O debate se acirrou com o advento da Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), que incluiu o § 7º ao artigo 879 da CLT e trouxe previsão expressa de utilização da TR como índice de correção monetária. Diante desse cenário, foram ajuizadas duas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs nºs 58 e 59), pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro e pela Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação, nas quais pretenderam a aplicação da Taxa Referencial - TR para a correção dos débitos trabalhistas e dos depósitos recursais, nos moldes estabelecidos pelos arts. 879, § 7º, da CLT; e 39 da Lei nº 8.177/91. Por outro lado, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) ajuizou duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs nºs 5867 e 6021), argumentando que as referidas normas implicavam ofensa ao direito de propriedade e à proteção do trabalho e do salário das pessoas humanas trabalhadoras. Em 27/6/2020, o Ministro Gilmar Mendes deferiu liminar em Medida Cautelar na ADC nº 58/DF, na qual determinou a suspensão do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho nos quais se discutisse tanto a aplicação dos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, como do art. 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91. Poucos meses depois, na sessão plenária de 18 de dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal analisou, conjuntamente, o mérito das Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021 e decidiu, por maioria, na esteira do voto do Ministro Gilmar Mendes, Relator, conferir interpretação conforme a Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, ambos da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, e reconhecer que é inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho. Definiu ainda que, até que sobrevenha solução legislativa, devem ser aplicados os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, o IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC. Esclareceu a Corte Suprema que, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, "deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE)". E completou o julgado do Supremo Tribunal Federal, ainda se referindo à fase extrajudicial: "Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei n. 8.177, de 1991)". Com respeito à denominada "fase judicial", dispôs o STF que "a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais..." Agregou que a "incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem ". A Suprema Corte, em modulação de efeitos, especificou que todos os pagamentos já realizados, a partir da aplicação da TR, do IPCA-E ou de qualquer outro índice, deverão ser reputados válidos, não ensejando qualquer rediscussão a respeito da matéria e dos valores, nem se admitindo recálculo de quantias, compensação e/ou dedução na conta liquidanda. Decidiu, ainda, que devem ser mantidas as decisões acobertadas pelo manto da coisa julgada, nas quais foram adotados expressamente, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR ou o IPCA-E. Em relação aos processos em andamento que estejam sobrestados na fase de conhecimento, havendo ou não sentença, inclusive na fase recursal, deverá ser aplicada, de forma retroativa, a taxa SELIC (a qual, segundo o STF, engloba juros e correção monetária, como visto). A modulação também previu que a decisão tem efeito vinculante e valerá para todos os casos,

atingindo os processos com decisão transitada em julgado nos quais não haja qualquer manifestação expressa sobre os índices de correção monetária e as taxas de juros. Sintetizando a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, é possível concluir que: a) para os processos em curso, deverão ser aplicados, até que sobrevenha outra solução legislativa, na fase pré-judicial, o IPCA-E, para a atualização monetária, a par dos juros de mora (art. 39, *caput*, da Lei n. 8.177, de 1991). Porém, na fase judicial, a partir do ajuizamento da ação, deverá ser aplicada a taxa SELIC para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial, bem como dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, não cabendo se aplicar, nesta fase, os juros de mora; b) em relação aos débitos trabalhistas judiciais ou extrajudiciais que já tenham sido quitados até a data do referido julgado (18/12/2020), no todo ou em parte, deverão ser mantidos os critérios de correção monetária e juros de mora adotados à época do pagamento, não sendo admitidos o reexame da matéria e a adoção de compensação e/ou dedução do montante já quitado; c) quanto aos processos que se encontram na fase de execução de sentença, há que se verificar o alcance da coisa julgada: se houver, na decisão judicial transitada em julgado, manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária (IPCA-E ou TR) e taxa de juros, seja na fundamentação ou no dispositivo, deverão ser aplicados os referidos critérios. Entretanto, caso não haja, no título executivo, manifestação expressa a respeito ou haja "simples consideração de seguir os critérios legais", aplica-se a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, ou seja, incidência do IPCA-E até a data do início da fase judicial, com os juros legais, e desde então, na fase judicial, com a incidência apenas da taxa SELIC. Na hipótese dos autos, o processo encontra-se em fase de conhecimento, razão pela qual se sujeita aos efeitos modulatórios da ADC 58 no sentido de que "os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC)". A decisão regional, portanto, se encontra em dissonância com a tese vinculante fixada pela Suprema Corte, impondo-se o conhecimento e provimento parcial do recurso de revista, no aspecto, para determinar a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC. Fica ressalvado o entendimento deste Relator. Conforme exposto, em vista da modulação efetivada pelo STF, são reputados válidos e não ensejarão qualquer discussão todos os pagamentos realizados no tempo e modo oportunos, não podendo haver compensação ou dedução em cálculo liquidando subsequente. Recurso de revista conhecido e provido no tema" (RRAg-180-44.2017.5.11.0016, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/11/2022).

As pessoas com transtornos mentais são assediadas moralmente quando um empregado se vê realizando jornadas extremamente desgastantes, perseguindo objetivos violentos, isolado em seu ambiente de trabalho e sendo assediado ou constrangido por seus superiores. As vítimas que são expostas ao comportamento prejudicial do perpetrador podem desenvolver doenças que as tornam ineficazes em seus trabalhos ou eliminá-las mentalmente que as tornam fisicamente desequilibradas ou permanentemente incapacitadas.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS PELO CUMPRIMENTO DE METAS. INDENIZAÇÃO DEVIDA ÀS HERDEIRAS DO EMPREGADO FALECIDO. R\$ 100.000,00 PARA CADA UMA DAS RECLAMANTES. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. Consta do acórdão regional que "a prova dos autos não deixa dúvida de que, durante a contratualidade, ele sofria cobranças e metas excessivas, manifestando problemas de saúde em razão do "stress" gerado por suas tarefas e responsabilidades no Banco reclamado". Concluiu que "no caso, entendo adequado arbitrar o valor da indenização em R\$ 100.000,00 para cada uma das autoras. Por todo exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário das autoras para condenar a reclamada ao pagamento de indenização pelo assédio moral sofrido pelo 'de cujus' durante a contratualidade, no valor de R\$ 100.000,00 para cada uma das autora. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade". Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-21454-29.2017.5.04.0511, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 23/09/2022).

Em face disso, as metas são resultados abrangentes que algumas empresas prometem. Para atingir seus objetivos, a empresa deve estar disposta a comprometer os recursos financeiros e as pessoas necessários para alcançar os resultados desejados. As metas estabelecidas para a empresa devem definir as opções de negócio. Orientar o processo de tomada de decisão em toda a organização.

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A Corte de origem concluiu, com base no exame dos elementos de prova, mormente a testemunhal, que a reclamante foi vítima de tratamento humilhante por parte de seu superior hierárquico, mantendo, assim, a condenação da ao pagamento da indenização pelos danos morais sofridos. Nesse contexto, para se chegar à conclusão pretendida pela reclamada, no sentido de que " a Autora JAMAIS sofreu constrangimento ou qualquer humilhação por parte de suas colegas de trabalho ", necessário seria o reexame do conjunto probatório, procedimento obstado, no âmbito desta Corte, a teor da Súmula nº 126 do TST. Assim, comprovado que a autora foi vítima de assédio moral, a decisão está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual o dano moral decorrente da ofensa à honra subjetiva é *in re ipsa*, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral (ex.: E-RR - 20500-90.2003.5.07.0025 Data de Julgamento: 03/05/2012, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/05/2012; RR - 307-78.2012.5.02.0445, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018; RR - 1117-72.2011.5.05.0035, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014), incidindo, quanto ao aspecto, o obstáculo da Súmula nº 333 do TST à

extraordinária intervenção no feito, a pretexto dos dispositivos constitucionais indicados. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido" (Ag-AIRR-10295-81.2021.5.03.0057, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 25/11/2022).

Verifica-se, desta forma que o sentido do trabalho inspira compreensões específicas que caracterizam as novas relações humanas e como esse trabalho é central na vida dos indivíduos, por isso são afetados por demandas, expectativas, desafios, conquistas, alegrias e sofrimentos, vivenciados no cotidiano das organizações de trabalho.

3.4 – CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – TST

No Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral (2/5), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançam cartilha e vídeos de prevenção ao assédio moral. O material educativo faz parte da campanha “Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”. O objetivo é retratar, em linguagem simples, situações do cotidiano de trabalho que podem resultar em assédio moral. “A Justiça do Trabalho atua na solução de conflitos, mas é necessário falar sobre a prevenção desse mal que se verificou no ambiente de trabalho e que adoce grandemente as vítimas. É preciso orientar todos sobre a necessidade de trabalhar em ambiente de respeito mútuo e tratamento cordial”, enfatiza o ministro Brito Pereira.

O material de estudo aborda diferentes formas de assédio moral e descreve as situações mais comuns no cotidiano do trabalho.

Os vídeos ilustram os quatro principais tipos de assédio moral: vertical descendente (praticado por superior hierárquico), vertical ascendente (praticado por subordinado ou grupo de subordinados), horizontal (entre colegas) e institucional (praticado pela própria organização). A ideia é evidenciar que condutas abusivas não podem ser toleradas (Pare) e apresentar atitudes corretas para cada situação (Repare).

O objetivo da cartilha é conscientizar o leitor sobre situações que configuram assédio moral, com exemplos detalhados de causas e consequências. Também

introduz medidas de prevenção e combate ao assédio moral, para que o ambiente de trabalho se torne mais cooperativo, próspero e saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como mostrado durante todo o trabalho, o Assédio Moral pode decorrer de uma diversidade de situações vexatórias, que causam humilhação, constrangimento e ofensa à dignidade do trabalhador. Geralmente muitas dessas condutas partem de superiores ou até mesmo de colegas de trabalho, visando inferiorizar, isolar e desestabilizar mentalmente o trabalhador no ambiente de trabalho, muitas das vezes gerando consequências para o empregado e para a empresa.

O Assédio Moral pode se observar por comportamentos, palavras, gestos ou atos que possam trazer danos à personalidade. Por isso deve ser levado a sério pelos empregados, pois muitas vezes os empregadores confundem o poder diretivo e disciplinar com abuso de poder, e os empregados não são obrigados a tolerar situações que vão além de suas obrigações.

Destaca também as consequências que a vítima enfrenta quando sofre assédio moral, o que desencadeia doenças psíquicas e físicas, além de baixa autoestima e sentimento de inutilidade, pois não consegue realizar suas atividades pois se vê aterrorizada de estar em um ambiente que lhe causa tanto mal.

Público do Trabalho com assuntos de extrema importância, com intuito de prevenir que o assédio moral seja cometido, como comentado no decorrer do trabalho. Como medida, destacou-se a prevenção, com a intervenção de empresas, sindicatos e Ministério Público do Trabalho, e até da própria vítima, é possível ao menos tomar consciência desse terror psicológico que é o assédio moral. Como em muitos países, seria necessária a aprovação de uma lei que responsabilizasse os agressores civil, administrativa e criminalmente, a fim de buscar um ambiente de trabalho saudável e uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores.

Sabendo que o assédio moral obviamente ocorre no ambiente de trabalho, a jurisprudência é a fonte de pesquisa mais importante para encontrar conexões entre objetivos empresariais e assédio moral, pois são muitos os casos em que os funcionários estão expostos a desvios de conduta devido ao estabelecimento de metas ou alcançar objetivos. No entanto, A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário a que milhares de pessoas recorrem quando têm seus direitos trabalhistas desrespeitados.

Por fim, analisando a jurisprudência sobre assédio moral, é possível observar que os tribunais brasileiros interpretam essas situações de forma que conduzam ao ressarcimento de danos morais, o que confirma a interpretação apresentada neste trabalho. Apontou que o assédio moral tem sido abordado nos tribunais brasileiros, mas é necessário analisá-lo para caracterizar com mais precisão o assédio moral dentro das empresas. O assédio aos funcionários é um problema social que deve ser enfrentado antes que tenha consequências para o sistema público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

ANDRADE, C. L. de; ANDRADE, N. de O. P. L. de. **Psicossomática**. In: FIGUEIRÓ, J. A. B; ANGELOTTI, G; PIMENTA, C. A. de M. Dor e Saúde Mental. São Paulo: Editora Atheneu, 2005.

ARAGÃO, Maria Alexandra de Souza. **O princípio do poluidor-pagador**. Pedra angular da política comunitária do ambiente. São Paulo: Coimbra, 1997.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

BECHARA, Erika. **Licenciamento e compensação ambiental na Lei do Sistema Nacional das Unidades de Conservação – SNUC**, p. 21.

BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História**: das cavernas ao terceiro milênio, volume único. 3.ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007.

CALÓ, Fábio Augusto. **Tratamento para Depressão**. Disponível em: <http://www.orgone.com.br/a_ansiedadest.html>. Acesso em 22 de abril de 2022.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de. **O mundo do trabalho e os direitos fundamentais**: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011.

CASELLA, Paulo Borba; ACCIOLY, Hildebrando; SILVA, G. E. **Do Nascimento e Manual de direito internacional público**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COLOMBO, Silvana Brendler. O princípio da precaução no Direito Ambiental. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 488, 7 nov. 2004.

CONSEQUÊNCIAS das doenças ocupacionais. **UNIMED**. Disponível em: <<https://www.unimedriopreto.com.br/blog/doencas-do-trabalho/>>. Acesso em 02 de outubro de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno**: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: LTr, 2020.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral**: diagnosticando as consequências. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-asconsequencias>>. Acesso em 05 de outubro de 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos avançados de direito material do trabalho**. Vol. 1. Atualidades forenses. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, na união europeia e no MERCOSUL. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

FILIPPON, A. P. M; CARDOSO, B. M; AGUIAR, R. W. de. **Psicoterapias para transtornos somatoforme**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 10 ed. São Paulo, Saraiva, 2009.

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

GABRIEL, Phyllis; LIIMATAINEN, Marjo-Riitta. **OIT - Mental health in the workplace: Introduction**. *Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000.*

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LEITE, José Rubens Morato. **Inovações em direito ambiental**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 5. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LOPEZ, Teresa Ancona. **Princípio da precaução e evolução da responsabilidade civil**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MELLO FILHO, J. **Concepção psicossomática**: visão atual. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil**: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais. São Paulo: Ltr, 2004.

NEGRÃO, Márcio Mario. **Ansiedade e Estresse**. Disponível em: <http://www.orgone.com.br/a_ansiedadest.html>. Acesso em 06 de agosto de 2022.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **(O) Direito do Trabalho Contemporâneo**: Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez.2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n° 9, set. 2006, p. 1.079-1.089.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Ação civil pública no processo do trabalho**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

QUINTÃO, Mário Lúcio. **Teoria do Estado - Direito Constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Método, 2008.

RAMOS, D. **A psique do corpo**. São Paulo: Summus, 1994.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental parte geral**. Editora Revista dos Tribunais, 2005.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr, 1997.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & saúde.** 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SECOM. **TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-moral>>. Acesso em 28 de novembro de 2022.

SILVA, Américo Luís Martins da. **Direito do meio ambiente e dos recursos naturais.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SOBOLL, Lis Andréa. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VASCONCELLOS, E. G. **Tópicos de psiconeuroimunologia.** São Paulo: Ipê Editorial, 1998.

VOLICH, R. M. **Psicossomática: de hipócrates a psicanálise.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos Psicanalíticos: Teoria, técnica e clínica – uma abordagem didática.** Porto Alegre: Artmed, 1999.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

PARE
e RepARE
POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.



MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário a que milhares de pessoas recorrem quando têm seus direitos trabalhistas desrespeitados. Em muitos casos, o que se busca não é apenas o pagamento de parcelas trabalhistas, mas a reparação de danos decorrentes da exposição a situações humilhantes ocorridas repetidamente no ambiente de trabalho e que levaram ao adoecimento físico e psíquico. Trata-se do assédio moral, um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família.

Visando contribuir para a prevenção desse tipo de prática, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) iniciaram uma série de ações de conscientização sobre o tema. O objetivo é capacitar continuamente magistrados e servidores que atuam na Justiça do Trabalho para evitar que situações de assédio moral ocorram dentro de nossas unidades.

Foram realizadas atividades específicas para gestores e servidores com a participação de especialistas das áreas jurídica, médica e de recursos humanos. Também foram promovidas oficinas para capacitação dos encarregados de empresas que nos prestam serviços.

Instituímos a “Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho” (veja na página 18), em que diretrizes claras são traçadas para coibir esse mal.

Outra frente de atuação se deu com o lançamento da campanha “Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo”, composta de materiais educativos como vídeos e esta cartilha.

Em linguagem simples para facilitar o entendimento, buscou-se reunir aqui as informações colhidas em todas as iniciativas mencionadas e compartilhá-las com a sociedade brasileira. Assim trabalhadores da iniciativa privada e do serviço público contarão com rico material para a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, próspero e saudável.

Boa leitura!

Ministro João Batista Brito Pereira
Presidente do TST e do CSJT

APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



O que é ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!



TÁ NA LEI

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).



CLASSIFICAÇÃO e TIPOLOGIA do ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.



- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.



- Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



- Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

SITUAÇÕES de ASSÉDIO MORAL

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



O que NÃO é?

- Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



CAUSAS

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- Inveja.

CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

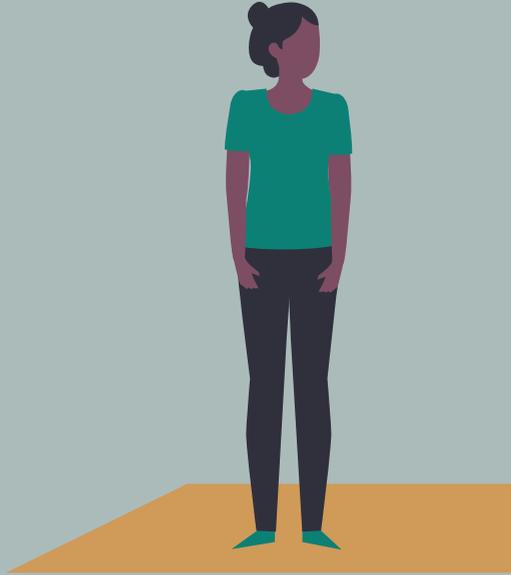
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



O que FAZER ?

A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.



OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



NO SERVIÇO PÚBLICO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

Teste seus conhecimentos

1 - Encontre as palavras que correspondem às possíveis consequências do assédio moral:



2 - Assinale as opções que representam corretamente o conceito de assédio moral:

- A- () condutas abusivas frequentes contra um indivíduo no ambiente de trabalho
- B- () qualquer situação que possa causar aborrecimento no ambiente de trabalho
- C- () práticas reiteradas de constrangimento no ambiente de trabalho
- D- () definição de prazos e metas razoáveis para cumprimento do trabalho
- E- () cobranças racionais por produtividade pela chefia
- F- () más condições físicas de trabalho

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 8, DE 21 DE MARÇO DE 2019

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e do CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República;

considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

considerando que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990);

considerando a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

considerando a diretriz estabelecida no inc. IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014, que recomenda expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

considerando que promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações, bem como atuar com responsabilidade socioambiental são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2015/2020, aprovado pela Resolução CSJT nº 145/2014, de 2 de dezembro de 2014, alterada pela Resolução CSJT nº 210/2017, de 24 de novembro de 2017;

considerando a Resolução do CSJT nº 141, de 26 de setembro de 2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

considerando o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

RESOLVE:

CAPÍTULO I Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Art. 2º Consideram-se para os fins deste Ato:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

CAPÍTULO II

Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;
- IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
- V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação

do meio ambiente de trabalho;
VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

CAPÍTULO III Da Implementação da Política

Art. 5º O Comitê de Combate ao Assédio Moral, instituído no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, deverá:

- I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral;
- II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;
- III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral.

Art. 6º O Comitê deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Ato, elaborar e divulgar cartilha contendo:

- I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;
- II – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;
- III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO IV Das Formas de Encaminhamento e Tratamento das Denúncias

Art. 7º Qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Superior do Trabalho ou no Conselho Superior da Justiça do Trabalho que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

- I – perante a Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;
- II – perante a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

III – nos demais canais de comunicação porventura criados especificamente para esse fim

Parágrafo único. A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo.

Art. 8º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

- I – nome e qualificação do denunciante;
- II – nome e qualificação do ofendido;
- III – nome do indicado como autor do fato;
- IV – descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria ou a Ouvidoria-Geral, conforme o caso, encaminharão a denúncia:

I – ao Diretor-Geral da Secretaria, para as providências cabíveis nos termos da Lei nº 8.666/1993, no caso de denúncia imputada a empregado de empresa prestadora de serviço;

II – à Comissão de Ética, para as providências cabíveis nos termos da Lei 8.112/1990, se a denúncia for imputada a servidor público;

III – ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para as providências cabíveis nos termos da Lei Complementar nº 35/1979, se a denúncia envolver magistrado e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TST ou no CSJT.

CAPÍTULO V Das Disposições Finais

Art. 10. A Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho e a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018.

Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 12. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Art. 13. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

EXPEDIENTE

Título:

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral
Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo

Autoria:

Secretaria de Comunicação Social do TST
(61) 3043-4907 / secom@tstjus.br

Direção Editorial:

Patrícia Resende

Criação:

Patrícia Resende, Taciana Giesel, Anna Carolina Brito, Luísa Torres,
Lucas Dutra, Débora Pimentel e Vinícius Aquino.

Redação:

Thais Gomes e Patrícia Resende

Colaboração:

Maria Tereza Orlandi e Danilla Veloso

Diagramação:

Vinícius Aquino

Revisão:

Edith Alencar

