



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE MEDICINA

José Otávio de Almeida Barros Junior

ASSÉDIO MORAL ACIDENTÁRIO:
A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS
REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Botucatu

2016

José Otávio de Almeida Barros Junior

**ASSÉDIO MORAL ACIDENTÁRIO:
A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS
REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina de Botucatu, UNESP, para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

Área de concentração: Saúde Pública.

Linha de Pesquisa: Trabalho e Saúde

Orientação: Prof^ª Dr^ª Maria Dionísia do Amaral Dias

Botucatu

2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA SEÇÃO TÉC. AQUIS. TRATAMENTO DA INFORM.
DIVISÃO TÉCNICA DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO - CÂMPUS DE BOTUCATU - UNESP
BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL: ROSEMEIRE APARECIDA VICENTE-CRB 8/5651

Barros Junior, José Otávio de Almeida.

Assédio moral acidentário : a violência no ambiente de trabalho e os reflexos na saúde do trabalhador / José Otávio de Almeida Barros Junior. - Botucatu, 2016

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Medicina de Botucatu

Orientador: Maria Dionísia do Amaral Dias
Capes: 40602001

1. Assédio no ambiente de trabalho. 2. Violência no local de trabalho. 3. Saúde do trabalhador. 4. Saúde e trabalho. 5. Saúde pública. 6. Pesquisa qualitativa.

Palavras-chave: Assédio-acidentário; Assédio-moral; Incapacidade; Saúde do trabalhador; Violência no trabalho.

JOSÉ OTÁVIO DE ALMEIDA BARROS JUNIOR

**ASSÉDIO MORAL ACIDENTÁRIO:
A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS
REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Orientador: Prof.^a Dr.^a Maria Dionísia do Amaral Dias

Comissão Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Maria Dionísia do Amaral Dias

Prof.^a Dr.^a Margarida Maria Silveira Barreto

Prof. Dr. Ildeberto Muniz de Almeida

Botucatu, 2 de setembro de 2016

À minha família, meu alicerce de vida.
Em especial a minha mãe Cidinha, minha irmã Carol, minha avó Miloquinha e meu tio Guto, este que, além de tio e padrinho, sempre me inspira e me incentiva na caminhada dos estudos.

Ao meu pai Otávio e meu irmão Marcus que, além de meus melhores amigos, são meus sócios e suportaram a sobrecarga de trabalho com a minha ausência para a conclusão desse estudo.

À Bia, meu grande amor, que me ensinou como é boa a vida a dois. Minha vida com você é uma eterna alegria.

Aos trabalhadores, cujas lutas e adocimentos inspiraram este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer ao povo brasileiro que garantiu os estudos que resultaram nessa dissertação através de uma universidade estadual. Educação pública, gratuita e de qualidade que, infelizmente, ainda é restrita a uma minoria.

A minha orientadora Maria Dionísia do Amaral Dias, que me possibilitou elaborar esse trabalho com seus ensinamentos na sala de aula e fora dela, concedendo-me liberdade e oportunidades.

Ao Professor Dr. Ildeberto Muniz de Almeida (Pará) e a Professora Margarida Barreto, pelas contribuições ofertadas na qualificação e na defesa final da dissertação.

Aos meus amigos, alguns que conquistei no Mestrado, outros que conquistei na vida, e que fazem parte dessa conquista, em especial João Marcos Bernardes, Alana Pires Dale, Isleide Saraiva e Juliana Corvino.

BARROS JUNIOR, J. O. de A. **Assédio moral acidentário**: a violência no ambiente de trabalho e os reflexos na saúde do trabalhador. 2016. 206 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2016.

RESUMO

A partir da problemática contemporânea da precarização das novas relações de trabalho, este estudo tem como objetivo compreender o significado de assédio moral e analisar sua relação com a saúde a partir do ponto de vista dos trabalhadores e do Poder Judiciário Trabalhista. Utiliza-se a metodologia de estudo de caso, numa abordagem qualitativa. A investigação é realizada através de pesquisa documental, com dados públicos provenientes de decisões do Tribunal Superior do Trabalho. As informações obtidas nas sentenças judiciais são analisadas de acordo com o método hermenêutico-dialético, a partir do referencial teórico materialista-histórico-dialético. Os resultados apontaram que o assédio é compreendido, na perspectiva dos trabalhadores, como uma prática reiterada e sistemática de atitudes ofensivas, humilhantes, vexatórias e constrangedoras, além de cobranças injustas, críticas veladas e tratamentos intimidatórios. Na visão do Judiciário Trabalhista, essas condutas também são reconhecidas como ilícitas e configuram a ocorrência de assédio moral no trabalho, implicando ao empregador o dever de reparação civil pelas ofensas praticadas. Além disso, constatou-se que o assédio moral está diretamente relacionado ao adoecimento de trabalhadores, seja como sua causa, seja como sua consequência. Para uma melhor compreensão da relação assédio–adoecimento, propõe-se uma nova terminologia classificatória para o fenômeno, qual seja, assédio moral acidentário.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; assédio acidentário; violência no trabalho; incapacidade; saúde do trabalhador.

BARROS JUNIOR, J. O. A. **Accidental mobbing**: the violence in the workplace and reflections on workers' health. 2016. 206 f. Thesis (Master) – Faculty of Medicine of Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2016.

ABSTRACT

Considering the contemporary problems of precarization of new working relationships, this study aims to understand the meaning of mobbing and to analyze its relation with health from the point of view of workers and the Labour Courts. We use the case study methodology in a qualitative approach. The data is collected in public database from decisions of the Superior Labor Court through a documentary research. The information obtained in the judicial decisions is analyzed according to the hermeneutic-dialectical method, based in the materialist-dialectical historical theory. The results showed that mobbing is understood, in the workers' perspective, as a repeated and systematic practice of offensive attitudes, demeaning, humiliating and embarrassing, as well as unfair charges, veiled criticism and intimidating treatment. At the Judiciary view, these behaviors are also recognized as illegal and legitimate the occurrence of mobbing at work. This implies civil reparation for the employer. In addition, it was found that mobbing is directly related to the illness of workers, either as its cause or as its consequence. For a better understanding of the relationship mobbing-illness, it is proposed a new classification terminology for the phenomenon, namely accidental mobbing.

KEY WORD: mobbing; accidental harassment; violence at work; inability; worker's health.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características gerais dos casos analisados	106
Quadro 2 – Indenizações de R\$ 10.000,00	149
Quadro 3 – Indenizações de R\$ 5.000,00	149
Quadro 4 - Indenização de R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00.....	150
Quadro 5 - Indenização de R\$ 150.000,00 e R\$ 300.000,00.....	150
Quadro 6 - Condutas caracterizadas como assédio moral	151
Quadro 7 - Danos à saúde causados por assédio moral	152

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC	Código Civil (de 2002)
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CF	Constituição Federal (de 1988)
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
CPC	Código de Processo Civil
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
NR	Norma Regulamentadora
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	22
CAPÍTULO 1 - O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O CONTROLE DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR	26
1.1 A organização do trabalho no sistema capitalista de produção	27
1.2 A precarização do trabalho contemporâneo através da falácia da terceirização.....	33
1.3 O poder patronal e a ética nas relações de trabalho.....	41
1.5 O controle da subjetividade do trabalhador	49
1.6 Os impactos da organização do trabalho na saúde do trabalhador	52
CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	63
2.1 Os fundamentos jurídicos do assédio moral no Brasil.....	74
2.2 A dupla perversidade do mal: o assédio moral como causa e consequência de adoecimento no trabalho	84
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA.....	98
3.1 Os dados da pesquisa	99
3.2 Descrição do material coletado.....	101
3.3 Organização dos dados	102
CAPÍTULO 4 - OS MÉTODOS DE DOMINAÇÃO: O ASSÉDIO MORAL NA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR E DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	106
4.1 O que caracteriza o assédio moral no trabalho?	108
4.1.1 <i>As práticas humilhantes e vexatórias</i>	109
4.1.2 <i>As cobranças por metas e resultados</i>	113
4.1.3 <i>A limitação ao uso do banheiro</i>	126
4.2 As motivações do mal: por que assediar?.....	130
4.2.1 A conquista e a busca por direitos.....	130
4.2.2 <i>A redução de despesas: a máxima exploração da jornada, a eliminação de postos de trabalho e a precarização do emprego através da terceirização</i>	136
4.3 Quem são os trabalhadores mais violentados moralmente no trabalho?	141
4.4 Quanto vale a dignidade do trabalho? O valor arbitrado das indenizações.....	148
4.5 A superação da vitimização: por que o assédio é organizacional e não interpessoal?.....	153
CAPÍTULO 5 - ASSÉDIO MORAL ACIDENTÁRIO: QUANDO A VIOLÊNCIA REFLETE NA SAÚDE DO TRABALHADOR	158

5.1 O assédio moral e as sequelas da humilhação na saúde do trabalhador	158
5.2 A perversidade escancarada: o assédio moral praticado contra trabalhadores adoecidos e a problemática da apresentação de atestados médicos e do retorno ao trabalho.....	161
5.2.1 <i>O nexo causal e as perícias judiciais para reconhecer o assédio moral</i>	167
5.3 O assédio encarado como problema de saúde pública e a necessidade de prevenção: o que fazer para combater esse mal?	172
5.4 A necessidade de construção de um conceito: o assédio moral acidentário.....	178
CONSIDERAÇÕES FINAIS	190
REFERÊNCIAS	196

APRESENTAÇÃO

O presente estudo é uma defesa irrestrita da proteção da saúde do trabalhador.

A partir da experiência como advogado trabalhista, atuando em entidades sindicais, foi possível compartilhar da angústia e do sofrimento dos trabalhadores adoecidos vítimas de violência no ambiente de trabalho.

Além dos efeitos à saúde, causados pelas perversidades suportadas no trabalho, o trabalhador submete-se a uma verdadeira *via crucis* para obter amparo e reconhecimento da incapacidade e sua relação de causalidade com o ambiente de trabalho.

Ao compartilhar suas experiências, raramente o trabalhador encontrava apoio, sendo comum o desprezo dos próprios amigos, familiares e demais membros do convívio social, levando ao isolamento do indivíduo. Sinônimo de fraqueza, frescura, invenção, a violência psicológica raramente era reconhecida, o que intensificava o adoecimento.

Neste contexto, observou-se que as dificuldades do reconhecimento da violência não se limitavam às esferas privadas de convívio social, mas estavam presentes no próprio Estado, através do Sistema Único de Saúde, da Previdência Social e do próprio Poder Judiciário Trabalhista, ao não reconhecerem a incapacidade ou o nexo de causalidade com o trabalho. Em contrapartida, observava-se que a precarização do mercado de trabalho intensificava a violência psicológica, ampliando o cenário para novas perversidades.

Por tais razões, optou-se por migrar da área jurídica para o campo da saúde coletiva, objetivando estudar o assédio moral nas relações de emprego e os impactos na saúde do trabalhador, visando contribuir para o debate do tema, demonstrando sua relevância, com vistas à proteção e prevenção da saúde dos trabalhadores.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma violência perversa que infelizmente está presente no cotidiano contemporâneo das relações de emprego no atual modelo de produção capitalista. Ocorre que essa prática tem atingido uma magnitude ímpar, pois está afetando a saúde dos trabalhadores. Neste contexto, estudar o assédio moral e seus reflexos na saúde do trabalhador revela-se um desafio necessário.

O assédio moral precisa ser debatido como um fenômeno organizacional e como um problema de Saúde do Trabalhador, como desencadeante ou agravante de doenças, levando trabalhadores a licenças médicas por incapacidade, bem como se apresentando como barreira de retorno ao trabalho após licença-médica.

Este estudo debruça-se sobre a violência no trabalho vivenciada por trabalhadores em relações de emprego regidas pela CLT, excluindo-se outras formas de trabalho, como autônomos e estatutários.

O objetivo geral da pesquisa é compreender o significado de assédio moral e sua relação com a saúde para trabalhadores e para o Poder Judiciário Trabalhista.

Muito se tem estudado sobre o tema assédio moral. Objeto de investigação por juristas, médicos, psicólogos, sociólogos, entre outros, o assédio no mundo do trabalho tem se tornado uma preocupação universal. Todavia, percebe-se um diálogo ainda incipiente entre as ciências. Por tais razões, o presente estudo é também um desafio, à medida em que busca, por meio de uma análise interdisciplinar, ultrapassar as barreiras das ciências e, através de uma análise do relato de trabalhadores e de sua percepção pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro, apontar a relevância de se destacar o estudo do assédio moral com vistas à proteção da saúde dos trabalhadores.

Para alcançar esses objetivos, elegeu-se a metodologia de estudo de caso, numa abordagem qualitativa, tomando o materialismo histórico-dialético como referencial teórico e, como método de análise, a hermenêutica-dialética.

Este estudo visa produzir uma explicação do significado de assédio moral e sua relação com a saúde sob o ponto de vista de trabalhadores e de julgadores. Para isso, analisamos os argumentos produzidos em processos judiciais envolvendo casos de assédio moral e propomos uma denominação específica para o termo, levando em consideração o conceito de saúde do trabalhador.

Os dados da investigação são provenientes de documentos públicos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo e instância final do Poder Judiciário Trabalhista, competente para pacificar as decisões divergentes dos Tribunais Regionais de todo o país. Os dados processuais são públicos e de livre acesso eletrônico, decorrentes de ações trabalhistas ajuizadas em todo o território nacional.

A análise inicial do material coletado permitiu a constatação de algumas categorias gerais. Elaborada através de categorias analíticas, esta análise possibilitou a caracterização de algumas categorias empíricas, visando, à luz da hermenêutica-dialética e do embasamento teórico materialista-histórico-dialético, encontrar significados de assédio moral aproximando e relacionando-os no contexto social e histórico.

As categorias foram classificadas em: caracterização do assédio; motivação para assediar; identificação e características dos sujeitos assediados; a monetarização do fenômeno pelo Judiciário; e por derradeiro, os impactos do assédio moral na saúde dos trabalhadores.

Feitas tais considerações introdutórias, passa-se ao estudo teórico do tema proposto, à luz da literatura.

No primeiro capítulo, apresenta-se como o mundo do trabalho contemporâneo impõe o controle da subjetividade do trabalhador. Partindo de uma evolução histórica do processo produtivo no sistema capitalista, demonstrar-se-á como a precarização está cada vez mais presente no mundo do trabalho, manifestando-se, por exemplo, em novas formas de contratação ou na terceirização, ambos fenômenos que acarretam severos reflexos na saúde do trabalhador.

No segundo capítulo, apresentar-se-á o conceito e as espécies de assédio moral elencadas na literatura, demonstrando a divergência de terminologia adotada, bem como os fundamentos jurídicos do assédio moral no Brasil. A partir de uma análise de direitos constitucionais fundamentais, bem como do princípio da dignidade da pessoa humana, demonstrar-se-á que, mesmo inexistindo legislação específica sobre o tema, o ordenamento jurídico nacional possui instrumentos para reconhecer, prevenir e condenar as práticas de assédio moral na relação de emprego.

Definido o assédio moral no trabalho, o debate prossegue demonstrando a percepção da literatura sobre a relação da violência no trabalho com o adoecimento dos trabalhadores. Demonstrar-se-á que o assédio moral no trabalho é uma dupla perversidade do mal, pois é causa e consequência de adoecimento no trabalho.

O terceiro capítulo é dedicado à metodologia de pesquisa. Demonstrando o caminhar investigativo do estudo, apresentar-se-á justificativa para o corte temporal definido, os

motivos para escolha da base de dados do Tribunal Superior do Trabalho, bem como os critérios de seleção e descarte dos resultados encontrados. Também abordar-se-á o método de análise adotado para alcançar os objetivos propostos no estudo.

O quarto e quinto capítulos apresentam os resultados do estudo.

No quarto capítulo, apresentar-se-á os métodos de dominação, ou seja, o assédio moral na perspectiva do trabalhador e da Justiça do Trabalho, indicando as formas de caracterização, as motivações para assediar, quem são os trabalhadores assediados e uma crítica da compreensão da problemática pelo Judiciário brasileiro através do arbitramento das indenizações por perdas e danos. Por fim, abordar-se-á a necessidade de compreensão do assédio moral como organizacional e não como um conflito interpessoal.

No quinto capítulo, o foco direciona-se para os impactos do assédio moral na saúde do trabalhador. Cotejando os discursos analisados com os referenciais teóricos, demonstrar-se-á a necessidade de elevação da discussão da problemática como um problema de saúde pública. O assédio moral deve ser compreendido com um fenômeno contemporâneo capaz de causar graves adoecimentos aos trabalhadores.

Demonstrando as jornadas diárias de humilhação e constrangimento pela qual os trabalhadores são submetidos, bem como a divergência de compreensão do tema como um problema de saúde pública, se proporá uma nova classificação para o assédio moral, o assédio moral acidental.

CAPÍTULO 1 - O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O CONTROLE DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

A vida em sociedade é complexa, uma vez que as relações humanas são pautadas por diferenças e conflitos. Atitudes hostis e agressivas são tão remotas quanto a existência de qualquer coletividade. Em qualquer convívio social, seja no âmbito familiar, escolar ou no trabalho, onde impera a hierarquização, cria-se espaço favorável para o surgimento de conflitos.

No mundo do trabalho contemporâneo, existe a ideia de que a superioridade hierárquica autoriza implicitamente a desconsideração da dignidade da pessoa do trabalhador. Infelizmente, o trabalhador é novamente visto como mercadoria, como “recurso” humano, tal qual os demais insumos da produção. Agrava-se a situação pelo fato deste “recurso” humano ser visto como o mais indesejável e o primeiro da lista a ser descartado para a majoração do lucro.

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais no local de trabalho resultantes da globalização suscitaram riscos emergentes e novos desafios à proteção da saúde do trabalhador. Embora alguns riscos tradicionais tenham diminuído em virtude de melhorias na segurança, dos avanços tecnológicos e de uma melhor regulamentação, certo é que os dados acidentários, especialmente no Brasil, permanecem alarmantes. No ano de 2014 foram registrados mais de 704 mil acidentes de trabalho¹, segundo dados oficiais, o que apresentam uma parcela da problemática, considerando a notória subnotificação de dados.

Paralelamente aos danos físicos, novas formas de doenças profissionais estão a aumentar sem que se implementem medidas adequadas de prevenção. Há uma preocupação mundial com os impactos da organização contemporânea do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, como o estresse e as suas consequências, conforme aponta o Relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2013). Neste contexto, o assédio moral no trabalho torna-se cada dia mais presente.

A análise do assédio moral no trabalho pressupõe a compreensão do contexto em que ocorre. Assim, inicialmente, torna-se necessário o estudo da organização produtiva do trabalho no sistema capitalista, indicando suas transformações ao longo da história, além de procurar definir a forma pela qual tal organização apresenta impactos na saúde dos trabalhadores.

¹ Dados extraídos do Anuário Estatísticos de Acidentes do Trabalho de 2014 do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

1.1 A organização do trabalho no sistema capitalista de produção

Estudar a saúde do trabalhador implica necessariamente observar o processo produtivo no qual o mesmo está inserido. Historicamente, as formas de organização produtiva do trabalho no sistema capitalista sofreram profundas alterações. Deste modo, faz-se necessário uma compreensão das principais fases do sistema, como a taylorista, fordista e toyotista, para compreendermos de que forma a subjetividade do trabalhador foi gradualmente sendo apropriada pelo capital e com repercussões danosas à saúde dos trabalhadores, conforme observado nos casos julgados pelo Tribunal Trabalhista objeto da presente pesquisa.

Iniciaremos com o taylorismo. Taylor foi pioneiro no estudo da organização do trabalho para fomentar a produção e o lucro. Frederick Winslow Taylor nasceu na Filadélfia, nos Estados Unidos, vivendo de 1856 a 1915. Fundador da Administração Científica, dedicou-se às técnicas de racionalização do trabalho do operário, por meio do estudo de tempos e movimentos.

O taylorismo caracterizou-se, segundo Cattani (2002), por um sistema de organização industrial baseado na separação das funções de criação e planejamento das atividades e pela fragmentação e especialização das tarefas. Através do controle dos movimentos por cronômetros e da remuneração por produção, sua ênfase recaía no controle e na disciplina, com vistas à eliminação da autonomia dos produtores diretos e do tempo ocioso como forma de fomentar a produtividade do trabalhador.

Taylor realizou estudos sistemáticos sobre o tempo e movimentos dos operários, elaborando planilhas e utilizando cronômetros para intensificar a produção, além de excluir os tempos ociosos. Os princípios básicos do Taylorismo, segundo o mesmo autor, eram a separação programada da concepção/planejamento das tarefas de execução; a intensificação da divisão do trabalho, em que cada tarefa correspondia a um posto de trabalho e, graças a um criterioso processo de recrutamento, era possível destacar-se o operário mais adequado para ocupá-lo; e por fim, o controle de tempos e movimentos, objetivando eliminar a porosidade na jornada, ou seja, o tempo ocioso.

Com a administração científica de Taylor, a organização do trabalho o transformou em atividades fragmentadas, repetitivas e desprovidas de sentido para o trabalhador. Desprovido de autonomia, tornando-se mero repetidor de tarefas pré-estabelecidas, o trabalhador tornou-se alienado do conteúdo do seu esforço produtivo.

Posteriormente, apoiado nos conhecimentos de Taylor, Henry Ford promoveu a grande inovação do século XX: a produção em massa.

O fordismo é um termo utilizado para caracterizar o sistema de produção e gestão empregado por Henry Ford em sua fábrica, a Ford Motor Co., em Highland Park, Detroit, fundada em 1903. Segundo Chiavenato (2003, p. 90), “a ideia era popularizar um produto antes artesanal e destinado a milionários, ou seja, vender carros a preços populares, com assistência técnica garantida, revolucionando a estratégia comercial da época”.

O sistema incorporou as práticas de gestão taylorista, mantendo a separação da concepção e da execução, baseando-se em trabalho fragmentado e simplificado, em ciclos curtos, fundamentando-se em linha de montagem acoplada à esteira rolante, que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo das peças e partes, permitindo a redução dos tempos ociosos.

É importante ressaltar que o fordismo não se confunde com taylorismo. Trata-se de processos de trabalho com traços particulares que podem, no entanto, encontrar-se juntos numa mesma empresa. Enquanto o taylorismo caracteriza-se pela intensificação do trabalho através do estudo científico do tempo e dos movimentos para a melhor execução da tarefa em menor tempo, o fordismo é uma estratégia mais abrangente de organização, com extensa mecanização, linha de montagem e esteira rolante para produção em massa (CATTANI, 2002).

Considerando a preocupação do capital voltada para a otimização da produção, com a extração máxima da força de trabalho do operário, certo é que danos à saúde ocorriam com frequência.

Desde a primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial, a literatura já aponta a presença de serviço de medicina do trabalho. Mendes e Dias (1991) registram que, em 1830, em uma fábrica na Inglaterra, instala-se o primeiro serviço de Medicina do Trabalho. A Revolução Industrial se caracteriza por submeter os trabalhadores a precárias condições de trabalho, jornadas extensas, acidentes de trabalho, submissão ao trabalho insalubre e perigoso, gerando adoecimento aos trabalhadores, fatos que infelizmente continuam presente no mundo do trabalho contemporâneo.

O surgimento da medicina do trabalho decorreu, portanto, da necessidade de controlar a força de trabalho para o aumento da produtividade industrial. Os autores afirmam que, em verdade, a preocupação não era voltada para a saúde do trabalhador, mas sim para a saúde do trabalho, do processo de produção.

É fato, portanto, que a organização do trabalho taylorista-fordista gerava sofrimento físico e mental aos trabalhadores. Por tais razões, a classe operária criava mecanismos de resistência à opressão.

No taylorismo, havia o absentéismo e a busca de novos empregos como formas de resistência assumida pelos trabalhadores insatisfeitos, juntamente com ações sutis voltadas para o boicote dos enquadramentos, realizados pelos ritmos e regras impostos a partir da organização científica do trabalho. Para Seligmann-Silva (2011), tais resistências afetaram a produtividade, impondo ao capital a adoção de estratégias de repressão, intimidação e resistência física contra os trabalhadores. Essas formas de respostas, presentes em muitas empresas – assim como demonstram os casos analisados nesta pesquisa – não conduziram, entretanto, aos resultados esperados pelas direções de empresas: eliminar resistências e obter submissão e produtividade máxima. Surge então uma nova política empresarial, apoiada na ideia de que era preciso fazer desaparecer a luta operária através de processos de integração econômica e ideológica.

Henry Ford um dia dobrou os salários de seus trabalhadores, explicando que queria que eles comprassem os carros que produzia. Essa explicação era falsa: os carros comprados pelos trabalhadores da Ford eram uma fração mínima das vendas totais, enquanto o aumento dos salários pesava muito nos custos de produção da empresa. A verdadeira razão para o passo heterodoxo era o desejo de Ford de deter a mobilidade irritantemente alta do trabalho. Ele queria atar seus empregados às empresas Ford de uma vez por todas, fazendo com que o dinheiro gasto em sua preparação e treinamento se pagasse muitas vezes, por toda a duração da vida útil dos trabalhadores. E para alcançar tal efeito tinha que imobilizar sua equipe, para mantê-los onde estavam, de preferência até que sua força de trabalho fosse inteiramente utilizada. Tinha que torná-los tão dependentes do emprego em sua fábrica e vendendo seu trabalho a seu dono como ele mesmo dependia de empregá-los e usar seu trabalho para sua própria riqueza e poder (BAUMAN, 2001, p. 166).

Até 1973, o fordismo manteve-se forte. Porém, após aguda recessão, iniciou-se um processo de transição no interior do processo de acumulação de capital. Na década de 1980, ocorre um salto tecnológico, ocasionando profundas transformações no mundo do trabalho que, além de alterar a materialidade da forma de produção, atingiu de sobremaneira a subjetividade do trabalho, afetando sua própria forma de ser. O cronômetro e a produção em série e massa, características do sistema taylorista/fordista, são substituídos pela “flexibilização” da produção

Antunes (1998), em sua obra “Adeus ao Trabalho?”, traça a evolução temporal da transição do modelo taylorista/fordista para as novas transformações da organização no mundo do trabalho. A “especialização flexível”, expressão adotada como novo processo produtivo, decorrente das experiências da Itália, Suécia, Alemanha e do Vale do Silício, nos

Estados Unidos, surge como novo padrão de busca de produtividade e apresenta novas formas de adequação da produção à lógica do mercado.

A acumulação flexível é uma fase da produção marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo, pois apoia-se na flexibilidade do processo de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores descentralizados de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, inovações tecnológicas e organizacionais.

Surgem novos padrões de gestão da força de trabalho, como o CCQ (Círculo de Controle de Qualidade), “gestão participativa” e busca pela “qualidade total”. Particularmente na Itália, a descentralização produtiva e o avanço tecnológico tinham um claro sentido de combater a coesão do operariado italiano. A fragmentação do trabalho, adicionada ao incremento tecnológico, possibilitava ao capital obter maior exploração, maior controle sobre a força de trabalho e, ao mesmo tempo, enfraquecer os sindicatos com a fragmentação das categorias.

Ocorre que a acumulação flexível e o surgimento de novas tecnologias geraram um excedente de força de trabalho. Com consequência disso, registraram-se altos níveis de desemprego, retrocesso da ação sindical e individualismo exacerbado. Estas constatações infelizmente são verificadas nos dias atuais e podem ser observadas nos casos de trabalhadores abordados na presente dissertação. Conhecida como terceira Revolução Industrial, a Revolução Tecnológica, trouxe um novo modelo de organização do trabalho: o modelo japonês ou toyotista. Se a acumulação flexível trouxe consequências profundas na organização do trabalho, tais consequências, no entanto, não se comparam ao toyotismo, pois este apresentou impactos profundos, tanto pela revolução técnica quanto pela sua propagação em escala mundial.

O toyotismo, segundo Antunes, se diferencia do fordismo basicamente por ser uma produção muito vinculada à demanda, para atender às exigências do mercado, diferenciando-se da produção em série e de massa do fordismo. Fundamenta-se no trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções, onde o operário opera simultaneamente várias máquinas, rompendo com o caráter parcelado típico do fordismo. Tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção. Funciona segundo o sistema de *kanban*, inspirado no método norte americano de reposição do estoque em supermercados, em que o estoque é mínimo e, através de placas ou senhas de comando, ocorre a reposição de peças e de estoque. Rompe-se com a estrutura vertical, concentrada do fordismo, e desenvolve-se a horizontalização, terceirizando a produção para outras empresas

subcontratadas. Por derradeiro, organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), onde os trabalhadores laboram e recebem por produtividade atrelada à equipe. Assim, o grupo se autocontrola, assumindo um papel antes da chefia. O próprio colega de trabalho cobra o companheiro da equipe pela produção e absenteísmo.

Para substituir a rigidez do taylorismo-fordismo, o toyotismo se difundiu apoiado no discurso da qualidade total, da flexibilidade e da incorporação da inteligência e experiência dos próprios trabalhadores aos processos produtivos. Assim, a mudança organizacional imprimiria um novo capitalismo, com liberdade aos trabalhadores, extinguindo a hierarquia piramidal e o controle autoritário do taylorismo-fordismo (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A alteração organizacional, todavia, continuou a manter o poder centralizado. Elaboraram-se métodos e técnicas que simultaneamente intensificaram e disfarçaram o controle e, ao mesmo tempo, aumentaram a dominação e a superexploração, que logo se estendeu à subjetividade. Dessa forma, as empresas passaram a maximizar a extração das energias, saberes e potenciais físicos e mentais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que diminuía os custos.

A estratégia de células de produção, com trabalho em equipe, é um claro exemplo desse controle disfarçado. Ao estabelecer metas de produção por equipe e atrelar a remuneração ao resultado do trabalho, o trabalhador tornou-se seu próprio chefe, através da autocobrança. De forma dissimulada, também se tornou o chefe de seu colega de trabalho. Na medida em que a produção do outro influencia sua remuneração, o próprio operário passou a supervisionar e cobrar o resultado do próximo. Assim, de forma disfarçada, extingue-se a cobrança direta, e a subjetividade do trabalhador é expropriada. Embute-se em sua mente que a produção deve ocorrer de forma mais célere e perfeita, pois esta é a exigência não mais do empregador, mas do próprio mercado, do cliente.

A organização do trabalho transforma-se, portanto, através de estratégias de dominação e exploração mais sutis, em fonte de agravos à saúde mental do trabalhador.

O poder não se localiza mais numa multidão de chefias, como na forma original do taylorismo. Os trabalhadores passam a ter, inclusive, o direito de expressar suas ideias, fazendo sugestões para melhora da produtividade em Círculos de Controle de Qualidade. Transfere-se para o exterior da empresa, para os “clientes”, a “fonte” das exigências percebidas. Aumentaram também as responsabilidades e as exigências. Através do método de produção *just in time*, comandado pela imprevisível demanda dos clientes externos que precisam ser atendidos com rapidez e eficácia. Tal urgência também se transmite e contamina a vida cotidiana do trabalhador, tornando-se uma importante fonte de ansiedade e sofrimento psíquico (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 168).

Observa-se, portanto, que a disseminação do sistema toyotista, inicialmente desenvolvido sob a bandeira de uma nova forma de organização em que o trabalhador teria liberdade, nada mais fez do que intensificar a dominação e a exploração da força de trabalho. A ideia de flexibilizar a produção, para otimizar tempo e custo, em verdade, jamais foi constituída para economizar trabalho, mas, mais diretamente, para eliminar trabalhadores.

Por exemplo, se 33% de movimentos desperdiçados são eliminados em três trabalhadores, um deles torna-se desnecessário. A história da racionalização da Toyota é a história da redução de trabalhadores e esse é o segredo de como a Toyota mostra que, sem aumentar trabalhadores, alcança surpreendente aumento na sua produção. Todo tempo livre durante as horas de trabalho tem sido retirado dos trabalhadores da linha de montagem, sendo considerado como desperdício. Todo seu tempo, até o último segundo, é dedicado à produção (ANTUNES, 2002, p. 33).

Nesse contexto, os impactos do modelo toyotista na saúde dos trabalhadores são profundos. Após aniquilar as lideranças sindicais combativas, abriu-se caminho para o aumento da exploração da força de trabalho através das jornadas extenuantes, do controle rigoroso exercido pelos colegas de trabalho, da terceirização da produção e da constante ameaça do desemprego.

A terceirização, por sua vez, tem sua origem diretamente ligada à organização produtiva toyotista. Ao adotar a horizontalização do trabalho, o toyotismo concentra na empresa principal apenas as atividades essenciais ao seu produto final e transfere a empresas subcontratadas a execução de atividades de apoio. Este processo permite ao empresário principal reduzir custos operacionais, pois o montante de seus recursos (humanos, materiais, organizacionais etc.) necessários à produção encontra-se subdividido em diversas empresas menores que são subcontratadas à medida em que a demanda determina.

Inspirada no toyotismo, a terceirização abarca todo o processo de externalização de atividades para outras empresas ou pessoas. A partir da década de 1990, a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação no Brasil, tornando-se a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista.

No Brasil, não há regulamentação para a prática da terceirização e isso abre caminho para um mar profundo de relações precárias no mundo do trabalho, discussão essa que será desenvolvida na próxima seção.

Considerando que a sombra do desemprego, atrelado às novas formas de organização produtiva, é o pano de fundo para as ocorrências de assédio moral no trabalho, torna-se necessário observar como o fenômeno da terceirização tem ganhado força na atualidade brasileira.

1.2 A precarização do trabalho contemporâneo através da falácia da terceirização

Atualmente cresce a corrente neoliberal pela flexibilização dos direitos trabalhistas, o que, em verdade, se caracteriza como retrocesso social, pois a ideia de flexibilização materializa-se como desconstruir, reduzir e excluir direitos consagrados conquistados pelos operários. Nesse contexto, nasce a terceirização, “moderna” técnica organizacional empresarial que está aniquilando o mundo do trabalho e, em especial, a saúde dos trabalhadores.

A terceirização tem escancarado, a cada dia com maior evidência, a sua face excludente, o seu exitoso propósito político de encurralar o trabalhador. O modo de produção terceirizado fragmenta trabalhadores e sindicatos, reduz os custos com a mão de obra mediante a diminuição dos salários, propicia condições gerais degradantes de trabalho, escraviza, mata e mutila trabalhadores, além de provocar invisibilidade individual e coletiva da classe trabalhadora. Cuida-se de verdadeira miséria social imposta pelo modelo econômico em vigor, independentemente da falta de respaldo dessa prática de gestão empresarial no ordenamento jurídico brasileiro (COUTINHO, 2015, p. 256).

A terceirização é um processo de gestão pelo qual uma empresa contrata terceiro para executar algumas das suas atividades de apoio, ficando a empresa concentrada nas suas atividades principais. As empresas terceirizam alegando necessidade de contratação eventual para atividades temporárias, concentração nas atividades fins e redução de custos.

Contemporâneo método organizacional inspirado no modelo japonês, não possui regulamentação na legislação nacional. Historicamente, a evolução da terceirização no Brasil pode ser apresentada da seguinte forma:

Em 1943, é aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo ela, o contrato de trabalho configura-se como bilateral, pois só há espaço para dois sujeitos: empregado e empregador. Sob este ponto de vista, a CLT prevê uma relação de emprego sem a existência de intermediários, como pode ser compreendida a terceirização. Em 1974, surge a primeira possibilidade de terceirização de serviços através da Lei 6019/74, que institui o regime de trabalho temporário. A lei possui limites rígidos, a exemplo do curto prazo de duração do contrato de trabalho temporário com relação a um mesmo empregado. Em 1983, surge a segunda possibilidade de terceirização de serviços através da Lei 7102/83, que permite a contratação de vigilante por parte de estabelecimento financeiro através de empresa prestadora de serviços especializados.

No ano de 1986, quando a terceirização já surgia como fenômeno mundial de redução de custos, é editada pelo Tribunal Superior do Trabalho a súmula nº 256, que assim estabelecia:

Súmula nº 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

A súmula nº 256 foi muito mal recepcionada pela classe empresarial, já que, naquele momento, contrariava a realidade empresarial já estabelecida e se colocava na contramão das novas técnicas de modernização da produção.

No ano de 1993, pressionado pelo número expressivo de demandas de terceirização, inclusive na administração pública, o TST revisou a súmula nº 256 e editou a de nº 331, que chegou a sofrer alterações posteriores e atualmente assim estabelece:

Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE .

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A súmula nº 331, muito embora não tenha atendido plenamente aos anseios empresariais, representou para essa classe uma evolução, especialmente se comparada à antiga Súmula nº 256. Para os operários, entretanto, mencionado verbete foi a porta de entrada para a regulamentação do fim do trabalho direto, sem intermediários.

Atualmente tramita no Congresso Nacional o PL 4330/2004. Trata-se de projeto de lei que visa a regulamentar a terceirização. A aprovação certamente fomentará um retrocesso social, à medida em que legalizará a precarização do trabalho. Vejamos alguns pontos desse projeto.

O artigo 1º do projeto afirma que regulará o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Um ponto importante a ser destacado é o fato de que o projeto prevê que a lei da terceirização seja aplicada subsidiariamente ao Código Civil, o que quer dizer que as mesmas regras do Direito Civil seriam aplicadas ao contrato de trabalho. Esse fato representaria um grave retrocesso jurídico e social, pois cumpre lembrar que Direito do Trabalho nasceu do Direito Civil justamente por este revelar-se ineficaz para regulamentação da relação de emprego; o Direito Civil trata de regras para pessoas que estão na mesma relação de igualdade e, por isso, desconsidera a desproporção econômica existente entre empregados e empregadores.

O artigo 2º do projeto é categórico ao afastar o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa tomadora de serviços, bem como autoriza expressamente a quarteirização, que consiste da possibilidade de subcontratação de uma segunda empresa para realização dos serviços a serem executados pela primeira empresa terceirizada.

O artigo 3º estabelece requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviços. Entre eles, encontra-se a determinação do capital social mínimo de R\$ 10.000,00 para empresas de até dez empregados. Vale a pena ressaltar que tal capital social é irrisório, pois representa valor insuficiente para quitação de quaisquer verbas rescisórias a serem eventualmente pagas a seus funcionários. Empresas precárias, sem patrimônio, são, portanto, sinônimo de descumprimento de direitos trabalhistas.

O artigo 4º apresenta dois importantes aspectos: por um lado, pessoas físicas passam a ser autorizadas a terceirizarem seus serviços e, por outro, passa a ser autorizada a terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim de uma empresa.

Já o artigo 5º autoriza sucessivas contratações de trabalhador por diferentes empresas que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva. Trata-se da principal causa de precarização: contratações sucessivas. Na prática, o empregado deixa de receber do empregador, mas é automaticamente recontratado por um novo. Com isso, não goza férias e não processa o ex-empregador, pois tem receio de ser dispensado pelo novo, já que continua no mesmo tomador de serviços.

No tocante à saúde do trabalhador, o PL transfere para o tomador a responsabilidade pela garantia de ambiente de trabalho salubre.

Já o artigo 9º afirma que a contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado. É sabido, no entanto, que as diferenças entre os terceirizados e os contratados diretamente pela tomadora são causas de discriminação. Esses fatores influenciam em tensões no ambiente de trabalho, pois causam segregação, como a presença de categorias sindicais distintas, uniformes distintos, remuneração inferior, entre outros.

Por derradeiro, o PL determina a responsabilidade solidária² do tomador de serviço, com exceção do Estado, quando figurar nessa posição. Quando a contratante é a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993³ (BRASIL, 1993).

Para a classe empresarial, a terceirização significa flexibilização, assim entendida como adaptação dos direitos às empresas modernas. Buscam a autonomia negocial coletiva ampla, ou seja, sem bases mínimas como os direitos fundamentais dos trabalhadores ao salário mínimo ou à jornada máxima. Trata-se, segundo a classe patronal, de alteração organizacional fundamental para o crescimento econômico e para a geração de empregos.

Na visão dos trabalhadores, a terceirização emprega a expressão “flexibilização” no sentido de precarização e redução de direitos. Conforme constatado por Abramo (2016), terceirização não gera mais empregos: terceirizados trabalham em média 3 horas a mais que empregados diretos. Efetivamente, terceirização desemprega: em média, dois terceirizados realizam o trabalho de três empregados. Há salários desiguais: terceirizados recebem salários menores que empregados. Terceirizados não têm os mesmos direitos: prestadores e tomadores fraudam legislação e não pagam terceirizados.

No tocante à saúde dos trabalhadores, a terceirização também apresenta dados alarmantes. Terceirizados não são especializados e, por consequência, há altos índices de acidentes de trabalho. Ademais, há aumento da jornada de trabalho, ausência de férias com a

² Na responsabilidade solidária, todos os sujeitos passivos envolvidos na relação jurídica (empregadores diretos e tomadores), responderão integralmente pela dívida, como se fossem um único devedor. Segundo o Artigo 264 do Código Civil, “há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda”.

³ Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

continuidade de contratos de trabalho sucessivos, pressão psicológica para manutenção do emprego, dentre outros fatores degradantes da saúde.

Neste contexto, a aprovação do PL 4330/2004 acarretará: precarização nas relações de trabalho; retrocesso social com diminuição/ineficácia de direitos trabalhistas fundamentais; agravos à saúde dos trabalhadores (acidentes de trabalho e doenças ocupacionais); redução de arrecadação tributária; e maior demanda de trabalhadores à Seguridade Social (SUS e INSS).

Este fenômeno, portanto, deve ser combatido, haja vista que sua regulamentação acarretará o fim dos direitos trabalhistas alcançados ao longo de anos de lutas sociais.

Certo é que esta luta, como todas, não será fácil. Isso porque, embora idealizada para a iniciativa privada, a terceirização vem ganhando força especialmente no setor público. Os casos analisados apontam que o próprio Estado tem se utilizado com frequência desta modalidade de precarização do trabalho. Na literatura, esta constatação se faz presente nos estudos de Franco (2010):

Nos últimos 15 anos, a terceirização cresceu em todos os setores no Brasil, especialmente no setor público e nas empresas estatais, nas seguintes formas: estágios (em empresas e bancos estatais), cooperativas (destacadamente na área de saúde) e externalização de serviços públicos (da administração direta) para empresas privadas. No setor privado, além das cooperativas, destacam-se o novo trabalho a domicílio (teletrabalho) e as “empresas-filhotes” ou “PJs” (empresas do eu sozinho), que descaracterizam completamente as relações trabalhistas. (...) Essa nova terceirização – ao deixar de ser uma prática marginal e periférica – conduz a uma profunda metamorfose social, tornando-se estratégia central na gestão das empresas e principal via de flexibilização dos contratos e de controle sobre os trabalhadores (p. 234).

Observa-se, portanto, que a terceirização deve ser combatida com todas as forças. Não há espaço para sua regulamentação. O combate deve ocorrer visando sua total proibição.

A única solução para essa realidade que se instaura seria o reconhecimento do vínculo diretamente com o empregador tomador de serviços, bem como a responsabilidade solidária deste pelos direitos dos trabalhadores. Como isso, na prática, a terceirização perderia sua finalidade de exclusão de trabalhadores e redução de custos, o que tornaria a prática desinteressante para a classe patronal.

Considerando que o cenário da desregulamentação das leis de trabalho através da terceirização já era alarmante, vivemos atualmente uma nova onda de avanço do capital sobre a classe operária, cenário este em que a própria terceirização está se tornando obsoleta. Sendo certo que a busca do capital é pela total desvinculação da empresa para com o trabalhador, o que vivenciamos é o surgimento de novas formas de relação de trabalho, proporcionadas pelas

inovações tecnológicas que rompem definitivamente com a relação capital e trabalho. Vejamos o seguinte cenário.

Outra avalanche de precarização que aflige os trabalhadores tem efeitos ainda mais devastadores. Trata-se da nova divisão globalizada do trabalho através das plataformas de nuvem humana.

A *human cloud*, na expressão original em inglês, trata-se de um mercado em que, através de aplicativos eletrônicos, conectam-se empresas ou pessoas em busca de um serviço a trabalhadores de qualquer lugar do mundo dispostos a receber por tarefa, sem vínculos formais, assim como define Mena (2016). Empresas disponibilizam uma determinada tarefa na internet e criam uma espécie de leilão entre os trabalhadores. Aquele que oferecer a melhor oferta, ou seja, realizar a tarefa com o menor preço, em menor espaço de tempo, é contratado. Esta contratação, claro, é exclusiva para aquela tarefa, sem qualquer vínculo formal.

Cria-se, assim, o chamado “*race to the bottom*”, ou corrida para o fundo, em que o “vale-tudo” da competição globalizada entre países e empresas, na era da nuvem humana, passa a ocorrer entre trabalhadores autônomos também.

Segundo Mena, para atrair mais investimento estrangeiro direto, a corrida para o fundo se dá pela desregulamentação fiscal, ambiental e trabalhista, normas vistas como pouco atrativas para empresas. No caso da competição entre empresas, são cortes de salários e depreciação de condições de trabalho que garantiriam menores custos. Já na competição entre mão de obra, caso promovido pelas plataformas de nuvem humana, contrata-se o prestador de serviço que cobrar menos por hora de serviço prestado, o que pode implicar rotinas extenuantes de trabalho, diminuição dos salários e da qualidade de vida dos trabalhadores

Presencia-se, assim, uma nova forma de organização do trabalho absolutamente isenta de responsabilidades para o capital. Não há qualquer vínculo com o trabalhador. Nesta toada, a expropriação da força de trabalho alcança nível antes inimagináveis, pois, além de custo zero de encargos fiscais, é possível obter um custo muito menor da própria mão de obra, já que a escassez de emprego e a concorrência obrigam trabalhadores a aceitarem valores inferiores e ausência de proteção jurídica.

Além desta forma de organização do trabalho em nuvem, em que o trabalhador oferta sua mão de obra por tarefa, há ferramentas diversas em que o preço é estabelecido pelo próprio agenciador.

Atualmente cresce a utilização da expressão “uberização”, alcunha para designar a utilização de aplicativos para acesso a prestadores de serviço em plataformas virtuais. O aplicativo Uber, responsável pela disseminação da expressão, é um exemplo contemporâneo

desta nova organização global e virtual do trabalho. O que começou como um aplicativo criado em 2009 para organizar carros privados que ofereciam caronas pagas em uma única cidade cresceu e se tornou um gigante atuando em vários países do mundo.

Para o consumidor, cansado dos precários e caros serviços tradicionais de táxi, por exemplo, a contratação de transporte através do Uber só recebe elogios. Todavia, na perspectiva dos trabalhadores, trata-se de mais uma evolução tecnológica cujo resultado nada mais é do que o aumento do número de desempregados e a precarização do trabalho.

A chamada para se tornar um membro do Uber no site oficial da companhia é tentadora. “Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. (...) Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário. (...) Tem um carro? Transforme-o em uma máquina de fazer dinheiro”. No caso do Uber a companhia fica com uma porcentagem do valor cobrado por uma corrida (25%), porém não oferece contrapartida substancial para o motorista parceiro além de conectá-lo a pessoas que demandariam a sua força de trabalho. A propaganda feita por empresas deste setor, especialmente por companhias como o Uber, sugere que estariam “libertando” o trabalhador, permitindo que ele se tornasse o seu próprio patrão. Contudo, a realidade demonstra que o que ocorre é justamente uma ampliação da jornada de trabalho sem a cobertura de leis trabalhistas, ocasionando a precarização da força de trabalho.

Uma especificidade do Uber diz respeito às obrigações assumidas pelo trabalhador ao se tornar um parceiro da plataforma. Ele precisa realizar uma quantidade mínima de corridas a fim de se manter associado ao serviço. Assim, caso recuse muitas corridas ou não atinja uma determinada meta dentro de um período de tempo, o trabalhador é desligado da companhia. Deste modo, a conversa de ser o seu próprio patrão e de que o Uber é uma plataforma neutra vão para os ares (CIRIACO, 2016).

Segundo Balloussier (2016), a economia digital que deveria nos salvar, se tornou a vilã da história ao falhar em fazer do mundo um lugar melhor. As inovações tecnológicas atuais são desenvolvidas sem qualquer expectativa real de crescimento. Na verdade, criam-se especulações muitas vezes inaplicáveis, tão somente para ingressar no mercado financeiro e serem vendidas para *Wall Street*. No caso do Uber, a meta é estabelecer monopólio sobre indústrias inteiras, como a de táxi hoje e talvez o *delivery* amanhã.

Os impactos da tecnologia no mundo do trabalho, portanto, são evidentes. Na ótica do consumidor, não há dúvidas de que os benefícios são extraordinários. Através do próprio celular ou computador, no conforto do lar ou em qualquer local em que haja acesso à internet, é possível acessar os dados bancários de uma conta bancária e realizar transações, como

pagamentos, transferências, consulta de saldo, entre outros. Todavia, esse mesmo benefício, conforme conferido ao cidadão-consumidor, está acarretando a eliminação do trabalho deste cidadão-trabalhador. Assim, sem emprego e sem renda, o cidadão, antes consumidor e trabalhador, certamente deixará de ser consumidor, pois não terá recursos financeiros para tanto. Desse modo o ciclo trabalho-produção-consumo estará comprometido e, nessa lógica, o próprio sistema capitalista, o que pode implicar rotinas extenuantes de trabalho, diminuição dos salários e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse cenário, o medo do desemprego impõe ao trabalhador a submissão às práticas abusivas e perversas no trabalho, como o assédio moral.

O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa; o trabalhador entrega-se a produção e silencia a própria dor. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade. O medo imobiliza, deixa-os inseguros. É um medo objetivo, causado por situações vivenciadas no espaço fabril de isolamento, por desqualificações e desmoralizações. Por medo, suportam a dor e se entregam mais intensamente à produção. Alienados de si próprios, desestruturados emocionalmente e sentindo-se culpados, ficam mutilados e submetidos ao poder de um outro homem (BARRETO, 2013, p. 130)

As novas formas de organização produtiva estão, desse modo, atreladas à ocorrência de assédio moral no trabalho. A preocupação com a manutenção do emprego impõe sofrimento e angústia ao trabalhador, que suporta a prática de violência moral, adotando inclusive técnicas defensivas para tanto. O setor bancário mostrou-se, em particular, um dos mais afetados. Atividades tradicionais do setor foram terceirizadas, com venda de cartões de crédito, apólices de seguro, depósitos e saque de numerários. Hoje, qualquer estabelecimento do comércio varejista como, por exemplo, as grandes redes de eletrodomésticos, eletrônicos e vestuários, impõe a seus vendedores a prática de atividades nitidamente bancárias. O vendedor de roupas deve convencer o cliente, além da aquisição de uma peça de vestuário, a contratar um seguro de vida e um cartão de crédito. É óbvio que esta atividade, em tese paralela, ocorre através de uma massacrante fixação de metas e cobrança por resultados.

O mesmo setor bancário transferiu sua atividade de cobrança para empresas terceirizadas, “especializadas” em teleatendimento. Assim, operadores de teleatendimento devem vender produtos e prestar orientações de serviços aos clientes, também sem receber qualquer acréscimo ou benefício pela atividade nitidamente bancária que exercem.

Por derradeiro, ainda no setor bancário, podemos observar que este é responsável por uma crescente implantação de inovações tecnológicas. Através de acesso remoto por celular ou computador a seus produtos bancários, o cliente é conduzido comparecer pessoalmente

cada vez menos na agência, pois todos os produtos e serviços estão a sua disposição via internet. Paralelo a isso, cresce a demanda dos bancários por metas e resultados, ao mesmo tempo em que cresce a redução dos postos de trabalho no setor.

Nesse contexto, não há dúvidas de que as novas formas de organização do trabalho, em especial a terceirização e as inovações tecnológicas de trabalho em nuvem, estão relacionadas ao aumento da violência mental no trabalho. A sombra do desemprego, em um cenário de absoluta insegurança na manutenção do posto de trabalho, é um cenário propício para a intensificação do sofrimento no trabalho. Os casos analisados nesta dissertação demonstram, na perspectiva do trabalhador, a problemática suportada pelo operário no mundo do trabalho atual.

Uma vez que demonstramos a evolução histórica da organização do trabalho no sistema capitalista, analisamos o contexto em que o trabalhador está inserido e apresentamos a forma como os impactos na saúde ocorrem, faz-se agora necessária a análise de dois requisitos fundamentais para a caracterização da relação de emprego: o poder patronal e a subordinação.

Enquanto o poder patronal caracteriza-se pela autorização legal conferida ao empregador para dirigir a prestação de serviços alheio, a subordinação apresenta-se como a face oposta desta moeda. Ao ingressar na relação de emprego, o trabalhador admite receber ordens de terceiro relacionados à forma de produção. Ocorre que, conforme mencionado, desde a introdução do modelo toyotista, a expropriação da força de trabalho ganhou outros contornos. A mera subordinação jurídica deu espaço ao absoluto controle da subjetividade do trabalhador. Considerando-se que o assédio moral eclode dos abusos decorrentes do exercício do poder patronal, passamos a análise dessa questão.

1.3 O poder patronal e a ética nas relações de trabalho

A relação de emprego caracteriza-se pela prestação pessoal de serviços, de forma habitual e onerosa, mediante subordinação, nos termos dos Artigos 2º e 3º da CLT. A análise deste instituto é crucial para diferenciar os trabalhadores que laboram submetidos a ordens patronais daqueles que atuam com independência.

O estudo da subordinação não alcança êxito senão realizado em conjunto com o poder conferido ao empregador para dirigir a prestação pessoal de serviços, isto é, o poder empregatício. Sendo certo que o assédio moral possui relação com a análise destes institutos, faz-se necessário tecer algumas considerações quanto aos mesmos. Iniciaremos com o poder

patronal.

A literatura diverge quanto à nomenclatura do poder conferido ao empregador na relação de emprego. Majoritariamente, tem se utilizado as expressões “poder diretivo” e “poder hierárquico”. A expressão “poder hierárquico” tem sido atualmente objeto de críticas, muito embora fosse a denominação conferida por renomados juristas no século passado, como Mesquita (1982).

O poder diretivo define-se como “a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela”, de acordo com Magano (1982, p. 94). Delgado (2014), prefere utilizar a expressão “poder empregatício”, pois este termo decorre do contrato de trabalho.

Desse modo, é possível afirmar que “poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego” (DELGADO, 2014, p. 631).

O poder empregatício divide-se em poder diretivo, também chamado de poder organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório/poder de controle e poder disciplinar. Poder diretivo refere-se à organização da estrutura empresarial interna, inclusive o processo de prestação pessoal de trabalho a ser realizado cotidianamente pelo empregado. Poder regulamentar dirige-se à fixação de regras a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. Não tem o condão de produzir normas jurídicas, mas meras cláusulas contratuais, sujeitando-se ao princípio da aderência contratual. Poder fiscalizatório, ou poder de controle, confere ao empregador o acompanhamento da prestação de serviços, fiscalizando sua produção. Entende a doutrina que este poder também confere o direito de realizar a própria vigilância do ambiente de trabalho. Medidas como o controle de portarias, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, entre outros, seriam manifestações desse poder.

Ainda é possível afirmar que o poder de controle consiste na fiscalização da atividade do empregado para verificar se este se conforma com as ordens dadas. Esse poder se manifesta ao submeter o empregado à revista, espreita o seu comportamento, submetendo-o a inquéritos a respeito de seu procedimento (MAGANO, 1982).

Por fim, o poder empregatício também se manifesta no poder disciplinar. Trata-se de prerrogativas do empregador voltadas à imposição de sanções aos obreiros em face do descumprimento de suas obrigações contratuais.

Quanto ao fundamento do poder empregatício, quatro correntes doutrinárias o

justificam. A primeira seria a da propriedade privada, a qual atribui a existência do poder à propriedade dos meios de produção. Essa corrente reduz o fundamento do poder às prerrogativas do titular da propriedade. Maior (2008), por outro lado, discorda dessa corrente que defende o poder de comando como resultado do direito de propriedade, à medida em que, na formação da empresa, há uma dissociação entre propriedade e atividade.

A segunda corrente, denominada, institucionalista, fundamenta o direito de punir disciplinarmente na própria necessidade de conservação e direção da empresa para a sua finalidade econômico-social. Maior defende essa posição, afirmando que o vínculo do empregado com a empresa tem certa conotação institucional. Assim, o poder diretivo fundamenta-se na estrutura hierárquica da empresa. Não decorre do contrato de trabalho, uma vez que a hierarquia é própria da organização empresarial e não do trato negocial., sendo que a própria relação de emprego não se origina de um contrato. O poder diretivo, portanto, fundamenta-se na ideia da empresa como instituição. Constitui o elemento decisivo para a configuração da relação de emprego, pois dele se extrai a subordinação jurídica, ou seja, o estado de sujeição do empregado à hierarquia empresarial (MAIOR, 2008).

A terceira corrente é conhecida como delegação de poder público. “O poder disciplinar teria título e fundamentação jurídica em uma delegação do poder público em favor do empresário” (DELGADO, 2014, p. 643). Trata-se de uma noção cuja origem e legitimidade política repousam exclusivamente no Estado.

Por fim, há a corrente contratualista, em que o pacto de vontades que dá origem à relação de emprego importa em um conjunto complexo de direitos e deveres de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial. A teoria contratualista é mais consistente ao fundamentar a existência dos poderes do empregador no contrato de trabalho. O poder de direção decorre da lei e do contrato de trabalho. Estando subordinado ao empregador, o empregado sujeita-se às ordens de trabalho. Assim, o poder de direção, como a subordinação, é decorrente do contrato de trabalho (MARTINS, 2007).

De fato, o poder empregatício fundamenta-se no contrato de trabalho. É através do pacto entre empregado e empregador que emana a possibilidade de o contratante dirigir a prestação pessoal de serviços, à luz do Artigo 2º da CLT. Ocorre que o poder empregatício encontra limitações. Há limites internos e externos. Externos são aqueles estabelecidos pela lei, pela convenção coletiva e pelo próprio contrato de trabalho. Já os internos guardam relação com o exercício do poder diretivo.

Segundo Magano (1982), os limites externos indicam que o poder diretivo não equivale a qualquer supremacia do empregador sobre o empregado. Ambos como cidadãos se

colocam em posição de absoluta igualdade. Apenas na órbita do contrato de trabalho fica o empregador investido do poder de comando sobre a atividade do empregado e este, condicionado ao dever de obediência aos comandos expedidos. Já nos limites internos, a atuação deve pautar-se pela satisfação dos interesses da empresa, e não do empregador, ou seja, ao invés de manifestar-se como direito potestativo, cristaliza-se como direito-função.

Observa-se, nesse contexto, que as condutas perversas caracterizadoras do assédio moral decorrem claramente de um abuso de direito. Abuso, pois, de fato é conferido ao empregador a prerrogativa de dirigir a prestação pessoal de serviços. Todavia, com limites específicos que não devem ser ultrapassados, sob pena de caracterização do abuso de direito.

Ocorre que, em verdade, o abuso de poder é estimulado pela própria legislação laboral, uma vez que incentiva, através da omissão, a prática de condutas tendentes a usurpar alguns direitos dos trabalhadores. A própria sistemática de rescisão dos contratos de trabalho exemplifica essa questão.

Os contratos de trabalho são pactuados, como regra, por prazo indeterminado e a ruptura contratual pode decorrer por iniciativa de ambas as partes. Em cada modalidade de rescisão, há diferentes direitos a serem pagos a título de verbas rescisórias. A legislação atual confere ao empregador a faculdade de dispensar o trabalhador, ou seja, rescindir o contrato de trabalho, sem qualquer justificativa. Isso se torna uma oportunidade para que o empregador, ciente do cenário econômico e do fantasma do desemprego, abuse de seu poder diretivo e controle a subjetividade do trabalhador.

É fato que a Constituição Federal, em seu Artigo 7º, I, veda a despedida arbitrária ou sem justa causa.

CF/1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Embora o dispositivo constitucional careça de legislação complementar, ainda ausente no ordenamento, a CLT possui expressa previsão sobre a despedida arbitrária, entendendo-a como aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

CLT: Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

É fato também que o Brasil não ratificou a Convenção nº 158 da OIT, a qual expressamente veda a prática da despedida arbitrária, como se observa a seguir:

Art. 4. Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

A rerratificação da Convenção 158 é defendida pelo movimento sindical e pauta no Congresso Nacional. Rerratificação, pois chegou a ser ratificada pelo Brasil, na década de 1990, mas foi denunciada no governo FHC.

Infelizmente, sem a ratificação da Convenção 158 da OIT, o direito unilateral de rescisão do contrato de trabalho de forma imotivada pelo empregador prevalece em vigor. O único encargo conferido ao empregador ao dispensar imotivadamente é a multa de 40% sobre o saldo de FGTS estabelecida pelos Atos das Disposições Transitórias da Constituição de 1988⁴.

Com esse cenário, constata-se a fragilidade de posição do trabalhador na relação de emprego. Ciente que pode perder sua fonte de sustento sem qualquer justificativa, aceitar e submeter-se a condutas perversas torna-se uma clara necessidade de sobrevivência. Na outra face da moeda, ciente da precária situação de fragilidade do trabalhador no mercado de trabalho, abre-se a porta para as condutas abusivas e aéticas.

O capital e as empresas capitalistas visam o lucro e nada mais. Se encontram liberdade de atuação, destroem tudo e todos em nome da acumulação. Destroem os seres humanos que para as empresas trabalham e colocam outros no lugar, levam a países inteiros a entrarem em guerra e se destruíram mutuamente, enriquecem uns poucos e mantem milhões na mais impiedosa miséria (CERQUEIRA, 2012, p. 12).

A atividade bancária é um exemplo clássico. O resultado do negócio não depende apenas do empregado, mas depende fundamentalmente do cliente. É este quem decide o que é melhor para si, qual produto adquirir, qual serviço lhe interessa. Os bancos, por sua vez, desconsideram por completo estas peculiaridades e impõem metas de produtividade aos seus empregados. O bancário, além de conviver com as metas diárias, convive com a sombra do desemprego. O setor bancário é, sem dúvida, o que mais sofreu alteração com os impactos das novas tecnologias. Hoje qualquer cidadão tem acesso ao saldo bancário e realiza transações

⁴ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

através de telefones portáteis. Aquilo que, para a população, tornou-se sinônimo de facilidade, para os empregados do setor, tornou-se o caminho para o desemprego.

Vivemos a era da modernidade líquida. Trata-se da época da liquidez, da fluidez, da insegurança e do consumismo, de acordo com Bauman (2001). Nesse cenário, as relações de trabalho cada vez mais se desgastam, com a desregulamentação e a implantação de empregos temporários, jornadas parciais, pejotizações⁵, entre outras formas de precarização. Cresce, desse modo, o desemprego.

As relações pessoais, e a de trabalho em especial, estão predominadas pela conexão. Segundo Bauman, esta envolve a noção de que, além de ser possível estabelecer várias conexões, é igualmente possível conseguir a desconexão sem grandes perdas ou custos. Assim, a relação de emprego fragilizada possibilita a total desconexão do capital com o trabalho, sem qualquer responsabilidade. O trabalhador é transformado em mercadoria que pode ser consumida e descartada a qualquer momento, como vemos no trecho abaixo:

O desemprego, portanto, é tido como um fator estrutural do capitalismo. Nem todos terão emprego. O desemprego, já no pensamento de Marx, era necessário para a formação do exército de reserva de mão de obra. Esse exército é a garantia de que, mesmo sob todas as flutuações do mercado e sob todas as lutas operárias, sempre que necessário, haverá uma legião de trabalhadores aptos a preencher as vagas abertas (BAUMAN, 2001, p. 167).

Ocorre, todavia, algo de novo na globalização. O exército de reserva está se tornando obsoleto, inútil. Isso porque grande parcela de trabalhadores não se adequam à automação flexível do trabalho. Destituídos de formação em tecnologia, curso de graduação ou domínio de um segundo ou terceiro idioma, esses trabalhadores mostram-se inúteis para o capital e estão aumentando a fila dos desempregados não empregáveis. Nesse cenário, buscam “bicos” em trabalhos informais, quando não migram para o trabalho ilegal (SIQUEIRA, 2016).

Nesse contexto, as noções de ética e boa-fé que devem nortear as relações⁶ são esquecidas. No tocante à apreensão jurídica da questão, a relação contratual expressamente prevê o dever de lealdade⁷, sob pena de caracterização do abuso de poder. Porém, o objetivo

⁵ “A denominação ‘pejotização’ tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas” (BRIANEZI, 2012).

⁶ Código Civil: Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

⁷ Código Civil: Art. 187. 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.

comum passa a ser um só: atingir a meta imposta. E para isso, não há limites éticos, conforme ilustra Cerqueira no que diz respeito à atividade bancária:

O empregado bancário tem metas de vendas de cartões, metas de seguros, metas de previdência, metas de títulos de capitalização, metas de consórcio, metas, metas, metas. Sua avaliação resume-se a um número: o quanto ele produziu. Ou o quanto o banco queria que ele tivesse produzido. Do cumprimento das metas depende o seu salário, a sua promoção, o seu emprego. Ele dorme pensando nas metas, sonha com as metas, acorda pensando nas metas. Em sua jornada diária, será cobrado duas, três, dez vezes pelo que já vendeu e pelo que não vendeu. E cada oportunidade deve ser aproveitada: uma reunião com amigos, um almoço em família, um fim de semana no clube, sempre haverá uma chance de vender um produto ou um serviço. O bancário vive metas (CERQUEIRA, 2012, P. 12).

Assim, torna-se necessário, para contextualizar o assédio moral no trabalho e sua repercussão na saúde dos trabalhadores, uma compreensão da concepção de ética.

Hirigoyen (2006) afirma que o termo “moral” do conceito de assédio é designado como comportamentos não aceitáveis na vida em sociedade. Comportamentos não aceitáveis passam pela análise da conduta ética e de boa-fé.

A palavra “*ethos*” é de etimologia grega e significa comportamento, ação, atividade. É dela que deriva a palavra ética. A ética é, portanto, o estudo do comportamento, das ações, das escolhas e dos valores humanos.

O dicionário Michaelis define ética como:

Ramo da filosofia que tem por objetivo refletir sobre a essência dos princípios, valores e problemas fundamentais da moral, tais como a finalidade e o sentido da vida humana, a natureza do bem e do mal, os fundamentos da obrigação e do dever, tendo como base as normas consideradas universalmente válidas e que norteiam o comportamento humano.² (...) Conjunto de princípios, valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou de grupo social ou de uma sociedade.

Prata ainda discorre sobre o propósito da ética e acrescenta:

O objeto da Ética não é, ingenuamente, separar os homens ou seus atos em duas nítidas categorias: bons e maus. Ao revés, a sua proposta é buscar distinguir o tendencial comportamento negativo do positivo no que toca ao indivíduo e à sociedade (2008, p. 91)..

A ética, portanto, tem por finalidade maior o bem comum de forma que é importante que saibamos avaliar se determinado comportamento é preponderantemente positivo ou negativo para a vida social.

Analisar ética necessariamente compreende o resgate da obra de pensadores da filosofia que se imortalizaram com suas reflexões. Desde a antiguidade clássica, já havia muitos modelos de respostas para a ética. Uma delas é a fornecida pelo filósofo Aristóteles.

Nascido em Estágira, Macedônia, em 384 a. C, é um dos referenciais teóricos da questão. Em seu livro “Ética a Nicômaco”, consagrou a tão famosa ética do meio-termo. Procurava o caminho do meio entre vícios e virtudes, a fim de equilibrar a conduta do homem com o seu desenvolvimento material e espiritual. Assim, entendido que a especificidade do homem é a de ser um animal racional, a *felicidade* só poderia se relacionar com o total desenvolvimento dessa capacidade. A felicidade é o estado de espírito a que aspira o homem e para isso é necessário tanto bens materiais como espirituais (ARISTÓTELES, 1991).

Esse autor formula a ética da virtude baseada na busca pela felicidade, mas felicidade humana, feita de bens materiais, riquezas que ajudam o homem a se desenvolver e não se tornar mesquinho, bem como bens espirituais, como a ação (política) e a contemplação (a filosofia).

A ética aristotélica é um estudo da virtude. E uma de suas principais contribuições é a famosa tese segundo a qual a virtude está no meio; por exemplo, o corajoso não é aquele que nada teme, nem o que tudo teme, mas aquele que tem a dose certa de temor (cautela), sem, contudo, perder a iniciativa ou praticar o excesso (temeridade). O homem virtuoso deve, assim, conhecer o ponto médio, a justa medida das coisas, e agir de forma equilibrada de acordo com a prudência ou moderação, que pode ser entendida como a própria caracterização do saber prático (MARCONDES, 2010, p. 76).

Passagem interessante para ilustrar o pensamento aristotélico de virtude, honra, ética e justiça, envolve a condecoração militar norte americana denominada “Coração Púrpura”. (SANDEL, 2014, p. 19). Além de demonstrar a lógica moral da teoria aristotélica de justiça, confirma a dificuldade de valorização de danos psicológicos, como ocorre com o assédio moral.

O “Coração Púrpura” é uma medalha outorgada desde 1932 pelo Exército dos Estados Unidos da América para soldados feridos ou mortos pelo inimigo durante um combate. Além da homenagem, a medalha permite privilégios especiais nos hospitais para veteranos. Ocorre que após as guerras atuais do Iraque e do Afeganistão, um número cada vez maior de veteranos vem sendo diagnosticado com estresse pós-traumático. Os sintomas incluem pesadelos recorrentes, depressão profunda e suicídio. Os defensores desses veteranos propuseram que também lhes fosse concedido o Coração Púrpura.

Ocorre que o Pentágono, em 2009, negou a honraria, justificando que problemas de estresse pós-traumático não são causados intencionalmente pela ação inimiga e que são difíceis de diagnosticar de forma objetiva. A decisão do Pentágono demonstra que a verdadeira questão por trás da honraria seria o significado da condecoração e das virtudes que ela homenageia. A medalha condecora o sacrifício e não a bravura. Para um grupo de veteranos chamado Ordem Militar do Coração Púrpura, contrários à condecoração por danos psicológicos, sustentam que haveria um rebaixamento da homenagem, pois o estresse seria um sinal de fraqueza.

Denota-se, assim, o quão complexa são as relações humanas e como é incessante a busca por justiça daqueles que sofrem danos psicológicos, visto ainda por muitos, como sinônimo de fraqueza. Essa dificuldade de reconhecimento agrava-se com as alterações da sociedade contemporânea.

O assédio moral, portanto, é um exemplo desta luta por justiça e pelo reconhecimento dos danos psicológicos. É fato que esta perversidade está intrinsicamente relacionada ao abuso do poder patronal. Ao desrespeitar valores morais e éticos na relação de trabalho, o capital aproveita-se da fragilidade da posição do trabalhador que clama por não ingressar no exército de reserva de trabalho, ou seja, na fila dos desempregados, e acaba submetendo-se e aceitando as violências morais pela simples manutenção de seu posto de trabalho.

Uma vez realizada a compreensão do poder patronal e da importância da ética nas relações de trabalho, façamos uma análise de um dos requisitos fundamentais para a caracterização da relação de emprego, qual seja, a subordinação. Vejamos como esse requisito, limitado à condição “jurídica” de submissão às ordens de serviço, alterou-se ao longo dos tempos e hoje se caracteriza pela total expropriação da subjetividade do trabalhador, além de como o assédio moral se insere nessa lógica.

1.5 O controle da subjetividade do trabalhador

A legislação confere ao empregador, conforme mencionado, o poder de dirigir a prestação pessoal de serviços de terceiro. Todavia, esse poder de comando possui sua outra face, que é a subordinação do empregado.

A subordinação, que é estritamente jurídica, estabelece o papel do trabalhador na relação de emprego. Ao ingressar na relação de emprego, o trabalhador submete sua atividade profissional à direção do empregador. Ocorre que, atualmente, o capitalismo selvagem, através de novas técnicas de dominação e expropriação do trabalho alheio, tem extraído e

controlado a própria subjetividade do trabalhador, ultrapassando os limites legais impostos à subordinação.

Entre os requisitos que configuram a relação de emprego, certamente a subordinação desempenha um papel central na sua caracterização, bem como para a ocorrência do assédio moral em particular. A palavra subordinação exprime “a ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências” (SILVA, 2007, p. 13). A subordinação, portanto, é conceitualmente classificada como jurídica. Ao empregador, confere-se o exercício do poder empregatício, a capacidade de adotar métodos e formas de organização da atividade empresarial produtiva. Submetendo-se a uma relação de trabalho subordinada, o empregado aceita que o procedimento a ser utilizado – o método pelo qual irá dispor de sua mão de obra – seja comandado por outrem.

Oliveira (2008) conceitua a subordinação como o vínculo que une o empregado ao empregador. Trata-se da atividade que se exterioriza na prestação do trabalho. Consiste na “integração do trabalhador na organização da empresa, mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o trabalhador submete sua atividade ao poder diretivo do empregador” (p. 78). E o autor continua, afirmando que:

a atividade do trabalhador é o objeto do contrato e sobre ela se exerce o poder diretivo. Não é uma sujeição pessoal, pois subordinado é o trabalho, não o trabalhador. O trabalhador é subordinado apenas e enquanto deve conformar sua prestação aos critérios diretivos estabelecidos pelo empregador e, em geral, às exigências técnico-administrativas da empresa (OLIVEIRA, 2008, p. 78).

Silva, por sua vez, define subordinação jurídica como:

o conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitadas pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência e supondo-se que as ordens digam respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho(2009, p. 28).

A subordinação, face oposta ao poder empregatício, possui natureza jurídica. O empregado, ao submeter-se a um trabalho subordinado, obriga-se a acatar as ordens patronais especificamente no que se refere à atividade produtiva realizada. Não há qualquer interferência nos direitos da personalidade e de cidadania do empregado.

Rodriguez (2000) afirma que o contrato de trabalho não cria apenas direitos e obrigações de ordem patrimonial, mas também pessoal, sendo importantíssimo que ambas as partes atuem com boa-fé. Se nas relações civis os contratantes devem pautar-se pela boa-fé, no tocante à relação de emprego, esta deve mostrar-se ainda mais evidente. Ao admitir um

trabalhador, o empregador deve esperar do obreiro uma atuação digna e comprometida com os fins almejados em benefício da empresa. Frise-se que a desídia é passível de ruptura motivada do pacto laboral. O trabalhador subordinado admite prestar serviços estando ciente de que deverá cumprir com as ordens patronais. Todavia, jamais esperará ter seus direitos como cidadão violados, pois a condição de empregado não se destaca de sua personalidade. Não deixa de ser pessoa humana por estar inserido em uma atividade empresarial dirigida por outrem.

Ao lado da compreensão jurídica da posição do empregado na relação de emprego, cumpre ressaltar a compreensão psicológica deste sujeito que aliena sua força de trabalho mediante remuneração.

Conforme já demonstrando, a ordem industrial taylorista era hierarquizada e implementava rígido controle do tempo e dos movimentos do trabalhador, para canalizar a atividade física do proletariado e o torná-lo mais produtivo. Atualmente, impera o gerencialismo, técnica que procura mobilizar psicologicamente o trabalhador, visando obter o comprometimento deste para com os objetivos da empresa. O poder gerencialista preocupa-se não tanto em controlar os corpos, mas em transformar a energia em força de trabalho. Passa-se do controle minucioso dos corpos para a mobilização psíquica a serviço da empresa. A repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão, a obediência pelo reconhecimento (CERQUEIRA, 2012).

Agora, impera a mobilização psíquica do trabalhador, tornando-o submisso e ao mesmo tempo produtivo, como se tais fatos lhe acarretassem realização pessoal e enriquecedora. Desaparecem comandos físicos e incidem metas e cobranças psicológicas. Nesse patamar, as inovações tecnológicas contribuem sobremaneira para a pressão pelos resultados, à medida em que não há mais direito à desconexão do trabalho. Em qualquer horário e em qualquer lugar, deverá o trabalhador estar pronto e preparado para responder a um *e-mail* ou uma mensagem eletrônica.

Hoje, o controle dos trabalhadores adquire nova dimensão nas políticas de recursos humanos: novas técnicas de adestramento dos corpos foram e são aperfeiçoadas. Há controles mais sutis, implícitos na política do envolvimento narcísico, do “vestir a camisa”, através dos programas de auto-estima, afetividade e empatia – ferramentas essas amplamente utilizadas em todos os ramos industriais. Na prática, isso significa afetividade colonizada na conjugação do eu e do nosso, na promessa da satisfação dos desejos individuais submetidos ao “sucesso” empresarial (BARRETO, 2013, p. 101).

Desse modo, é comum a substituição da expressão “empregado” por termos mais sutis,

como “colaborador”, “associado”, “cooperador”, “parceiro”, “financiador”, todos adotados para ocultar a submissão e cooptar os trabalhadores segundo os interesses patronais (BARRETO, 2013, p. 101).

O controle exercido pelo capital sobre o trabalho não é mais focado nos tempos e movimentos do corpo; ao invés, é exercido sobre a subjetividade dos empregados, que se integram e entregam à empresa. A mobilização subjetiva das emoções dos trabalhadores configura as novas técnicas de gestão. Por tais razões, deve ser superada a compreensão do assédio moral como um mero conflito interpessoal entre agressor e vítima. O assédio moral é organizacional, e constitui, então, a perpetuação dessa estratégia que funciona à base da violência psíquica. Há uma sedução do indivíduo para os objetivos das organizações, uma interiorização destes objetivos, uma pressão constante para o atingimento das metas e resultados cobrados. O assédio tornou-se, portanto, estrutural (CERQUEIRA, 2012).

Assim sendo, resta demonstrado que, tanto o poder empregatício quanto a subordinação jurídica não autorizam o empregador a realizar, tampouco o empregado a consentir, a prática do assédio moral.

Demonstrado através deste esforço histórico as raízes da violência moral na organização do trabalho – por meio da compreensão do conceito da ética e sua necessária aplicação no mundo do trabalho –, passamos agora a analisar os impactos na saúde dos trabalhadores.

1.6 Os impactos da organização do trabalho na saúde do trabalhador

Procuramos demonstrar nas seções anteriores que o assédio moral está inserido num contexto atual de expropriação da subjetividade do trabalhador na nova organização produtiva do sistema capitalista. Sob esse ponto de vista, se faz necessário compreender como o processo de trabalho repercute de forma danosa na saúde dos trabalhadores.

A saúde dos trabalhadores sempre foi uma preocupação secundária do capital. Desde o surgimento da medicina do trabalho, na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial, a preocupação não era voltada para a saúde do trabalhador, mas para a saúde do trabalho, do processo de produção. Havia a necessidade de controlar a força de trabalho para o aumento da produtividade industrial (MENDES; DIAS, 1991).

A preservação da força de trabalho envolve o dispêndio de capital e investir na proteção da saúde dos operários nunca foi e nunca será a prioridade do capital. Assim, a questão central da saúde do trabalhador sempre envolveu a análise econômica da questão. É

mais fácil investir em estratégias de prevenção e promoção da saúde ou monetarizar eventuais riscos, como o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade? Quando ocorre o adoecimento, é mais barato dispensar o trabalhador ou investir na recuperação de sua capacidade laborativa? A resposta para essas questões esbarra na ausência de interesse patronal em investimentos para prevenção e promoção da saúde.

No “Manual do agricultor brasileiro” (apud CODO, 2010), um dos primeiros tratados agrícolas impressos no país, Carlos Augusto Taunay, recomendava aos escravistas do início do século XIX, distribuir cachaça aos escravos após o jantar como forma de reduzir as consequências do trabalho extenuante. Essa prática infelizmente permanece comum nos dias atuais, especialmente com trabalhadores rurais. A questão central da saúde no trabalho concentra-se em torno da capacidade laborativa. Estar apto ao trabalho é a regra, enquanto que os incapacitados devem ser excluídos, pois representam prejuízo para a produção. Reconhecer que a incapacidade decorre do processo de trabalho na empresa é ainda pior. Assim, a retórica é simples: adoeceu? Perdeu! Perdeu a saúde, perdeu o emprego e perdeu a dignidade.

Analisando as origens da incapacidade e as consequências do infortúnio laboral, Takahashi et al (2010) concluem que a incapacidade é um fenômeno social. O trabalhador com incapacidade insere-se em um contexto social geral com impactos em várias áreas, seja em relação ao empregador, seja em relação ao sistema de seguridade social e à relações pessoais e sociais. A comprovação da incapacidade, por si só, é uma dificuldade presente para muitos trabalhadores adoecidos, especialmente àqueles acometidos por doenças silenciosas, não aparentes, como a LER/DORT e os transtornos mentais.

O Estado também possui fundamental papel nessa questão. Através da identificação dos agravos na saúde dos trabalhadores, é possível a adoção de medidas visando a sua preservação e reparação. Além disso, o papel do Estado consiste em tornar o cuidado com a saúde do trabalhador e a promoção de trabalhos saudáveis mais baratos e mais compensadores do que a morte e a doença, ou encarecendo o adoecimento no trabalho através de cobrança de impostos ou premiando a prevenção (CODO, 2010). Sendo assim, é fundamental que o Estado possua ferramenta adequada para identificar onde estão os agravos, e a partir da constatação, elaborar políticas públicas de prevenção e punição.

A principal arma do Estado para o conhecimento e prevenção da saúde do trabalhador era a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Nos termos do Art. 11 da Lei nº 5.316/1967, a empresa deveria comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social dentro de 24 horas, sob pena de multa. Com a CAT, esperava-se ter a vigilância, o controle e o

pagamento por parte das empresas dos danos em saúde do trabalhador. A política em saúde do trabalhador baseada estritamente na CAT, entretanto, naufragou, uma vez que essa metodologia induziu à subnotificação. Se emitisse a CAT, o empregador teria gastos. Além de reconhecer a ocorrência de danos à saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, o empregador deveria custear os primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador⁸, o FGTS enquanto o contrato de trabalho permanecesse suspenso⁹, garantir a estabilidade provisória no emprego por no mínimo 12 meses após o retorno ao trabalho¹⁰, sem mencionar a elevação da tributação com o SAT – Seguro de Acidente de Trabalho¹¹.

Se não bastassem os encargos já mencionados pela emissão da CAT, o reconhecimento do agravo à saúde do trabalhador também poderia ocasionar o dever de

⁸ Lei nº 8.213/91: Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Lei nº 8.213/91: Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. § 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

⁹ Lei nº 8.036/90: Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.

¹⁰ Lei nº 8.213/91: Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Súmula nº 378 do TST: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

¹¹ Lei nº 8.212/91: Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

§ 3º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social poderá alterar, com base nas estatísticas de acidentes do trabalho, apuradas em inspeção, o enquadramento de empresas para efeito da contribuição a que se refere o inciso II deste artigo, a fim de estimular investimentos em prevenção de acidentes.

reparação civil, através de indenizações por danos morais, materiais e estéticos¹². Além do ônus com o trabalhador, o empregador também poderia ser compelido a ressarcir o Estado, reembolsando os gastos despendidos pela Previdência Social com o custeio do benefício por incapacidade ao trabalhador.

Considerando essa gama de despesas que decorrem da emissão da CAT, interessadamente, a classe patronal optou por deixar de notificar, preencher e entregar a CAT em parte considerável dos casos. Com isso, o Estado passou a trabalhar com dados inverídicos sobre saúde no trabalho, devido à subnotificação. Frise-se que os dados eram restritos aos trabalhadores vinculados ao seguro de acidente de trabalho (SAT). Em relação aos não vinculados, sequer existia notificação.

Com o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), o cenário mudou. Independentemente da emissão da CAT, o perito previdenciário poderia reconhecer o nexo de causalidade da doença com o trabalho através do cruzamento dos dados da doença do trabalhador e a atividade econômica do empregador.

O NTEP, introduzido pela Lei nº 11.430/06¹³, é uma ferramenta epidemiológica para apontar relações entre saúde e trabalho, através do cruzamento do diagnóstico do problema de saúde do trabalhador, identificado pela Classificação Internacional de Doença (CID), com a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) do empregador.

Essa mudança de metodologia ofereceu ao país uma melhor compreensão da incidência de doenças no trabalho; ao empresário, a consciência dos agravos que está promovendo; e ao Estado, a possibilidade de realizar ações preventivas e ressarcitórias pelos gastos despendidos. Antes do NTEP, a comprovação da relação de causalidade da doença com o trabalho era imputada ao trabalhador. Agora, há uma inversão do ônus, um reconhecimento automático da relação, incumbindo ao empregador a contraprova. O NTEP, portanto, permite que as relações entre saúde e trabalho possam ser localizadas e que se possa atuar sobre elas

¹² Constituição Federal de 1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

¹³ Lei nº 8.213/91: Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

com mais clareza e velocidade, permitindo revelar novos nexos entre os agravos e o trabalho. Permite-se, ainda, reduzir a subnotificação, aumentar o conhecimento sobre os agravos em saúde do trabalhador e, ao Estado, tomar providências quanto a atividades e empresas que provocam doenças e mortes (CODO, 2010).

Na década de 1990, eram notificadas por CAT cerca de 5 mil doenças e, em 2006, ainda pela CAT, existiam 27 mil doenças registradas. Houve um gradativo reconhecimento de doenças do trabalho ao longo dos anos, e o salto vertiginoso deu-se a partir de abril de 2007, com a implantação do NTEP. As incapacidades temporárias acidentárias saltaram de 137 mil casos em 2006 para 274 mil casos em 2007, ou seja, um crescimento de 201%. O grande salto do NTEP ocorreu no setor econômico de serviços, com o grande número de doenças osteomusculares, ou seja, a LER/DORT. O registro anterior, de cerca de 18 mil casos, saltou para 117 mil (CODO, 2010, p. 11-19).

Mesmo com a melhora do cenário de reconhecimento do nexo com o trabalho através do NTEP, ainda há muito a avançar no que se refere à proteção do trabalhador. Os boletins quadrimestrais sobre benefícios por incapacidade da Previdência Social são informes produzidos pelo Ministério da Previdência Social, por meio da Coordenação Geral de Monitoramento de Benefícios, que visam a divulgar e esclarecer o cenário de concessão de benefícios com o objetivo de subsidiar as políticas públicas afetas às áreas de Saúde, Trabalho, Assistência e Previdência Social. A análise desses documentos nos permite elaborar algumas considerações acerca do quadro de benefícios no país.

De acordo com o “Segundo Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade da Previdência Social” (BRASIL, 2014), de 2004 a 2013, ocorreu uma expansão de vínculos empregatícios formais na ordem de 69%, passando de 25 milhões para aproximadamente 43 milhões. A concessão do benefício auxílio-doença, por sua vez, aumentou de 1,8 milhão em 2004 para 2,5 milhões em 2013, configurando um aumento de 36%. O auxílio-doença acidentário, especificamente, sofreu incremento de concessão na ordem de 84% no período. Este aumento, em particular, está relacionado à metodologia do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, assim como é constatado pelo próprio Ministério da Previdência Social, no referido Boletim: “Além da mudança na sistemática de concessão dos benefícios acidentários, vislumbra-se que o aumento na concessão de benefícios com essa natureza esteja também, em grande medida, relacionado às formas atuais de organização do trabalho e aos processos de trabalho a elas associados”.

As principais causas de concessão de auxílio-doença comum são as Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo (Código M da CID-10) e os Transtornos

Mentais e Comportamentais (Código F da CID-10). Entre as vinte principais causas de concessão de auxílio-doença comum no período, mais da metade (55%) pertencem ao Grupo M e F da CID-10. Destacam-se a Dorsalgia (M54), Outros Transtornos de Discos Intervertebrais (M51), Dor Lombar Baixa (M54.5), Episódios Depressivos (F32), Lumbago c/ Ciática (M54.4), Sinovite e Tenossinovite (M65), Lesões do Ombro (M75), Transtornos Internos dos Joelhos (M23), Episódio Depressivo Grave sem Sintoma Psicótico (F32.2) e Gonartrose (M17). Os Episódios Depressivos (F32) figuram no 5º lugar, com 371.967 mil benefícios concedidos.

Já, em relação à concessão de auxílio-doença acidentário, entre os vinte principais agravos, as causas traumáticas, incluídas no grupo S da CID 10 são as mais presentes, com 59,82% dos casos. O Boletim destaca que “este fato significa que justamente os agravos com soluções de prevenção mais factíveis, como proteção de máquinas e equipamentos, são aqueles que mais prevalecem”. Destacam-se aí as Fraturas de outros dedos (S62.6), Fratura ao nível do punho e da mão (S62), Dor lombar baixa (M54.5), Dorsalgia (M54), Sinovite e Tenossinovite (M65), Lesões do ombro (M75), entre outras. Entre os principais agravos também constam a Síndrome do Manguito Rotador (M75.1) e a Síndrome do Túnel do Carpo (G56.0), consideradas LER/DORT.

Importante ressaltar que os agravos do grupo F (transtornos mentais) sequer figuram entre as vinte principais causas de afastamento por auxílio-doença acidentário. Enquanto na concessão de auxílio-doença comum, a porcentagem dos agravos constantes na relação dos agrupamentos CID 10 M e F é de 47,63%, entre as vinte mais frequentes para a concessão do benefício de natureza acidentária, essa porcentagem cai para 30%. Cerca de 70% das vinte moléstias que mais acarretam a percepção de benefícios acidentários estão ligados a causas ergonômicas e àquelas relacionadas a eventos traumáticos (Grupo S da CID-10).

Mesmo não figurando entre as vinte principais causas de concessão de auxílio-doença acidentário, o Grupo F da CID-10 apresentou um aumento da ordem de 1964% para esta concessão, no período de 2004 a 2013. De 2006 a 2007 o número de auxílios-doença acidentários concedidos em razão de transtornos mentais passou de 615 para 7.695 e, no ano seguinte, para 12.818.

Denota-se, portanto, a dificuldade vivenciada pelos trabalhadores em obter o reconhecimento do nexos causal do adoecimento com o trabalho, especialmente em relação aos agravos do grupo F, os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Por isso, um dos maiores problemas atuais continua sendo a busca pelo reconhecimento da relação doença-

trabalho e o limbo previdenciário ao qual milhares de trabalhadores são submetidos diariamente, como demonstraremos a seguir.

A legislação vigente estabelece a seguinte ordem cronológica de procedimentos a ser adotado pelo trabalhador adoecido: apresentando incapacidade para o trabalho, ou seja, estando impossibilitado de realizar suas atividades laborativas, o trabalhador é afastado por um profissional médico para realizar tratamento e readquirir a capacidade para o trabalho. Se o afastamento perdurar até 15 dias, o contrato de trabalho é considerado interrompido e, nesse caso, o empregador deve custear a remuneração do trabalhador. Caso o trabalhador necessite se afastar por mais de 15 dias, seu contrato de trabalho é considerado suspenso e a responsabilidade pela remuneração do trabalhador fica a cargo da Previdência Social.

Para conceder o benefício por incapacidade ao trabalhador, a Previdência exige que o segurado se submeta a uma perícia médica que analisará sua capacidade laborativa e atestará se o trabalhador está ou não incapacitado para o trabalho. Preenchendo, portanto, os requisitos objetivos de qualidade de segurado e incapacidade laborativa, fará jus o trabalhador ao benefício auxílio-doença, concedido pela incapacidade total ou temporária para o trabalho.

O benefício auxílio-doença¹⁴ possui duas espécies: o auxílio-doença comum, que recebe o código nº 31, concedido para doenças de qualquer natureza, e o auxílio-doença acidentário, que recebe o código nº 91, concedido para doenças relacionadas ao trabalho. A busca pelo benefício previdenciário pode ocorrer sem traumas, quando o trabalhador obtém o reconhecimento de sua incapacidade pelo órgão previdenciário, recebe o benefício pelo período que necessita se tratar, recupera sua capacidade laborativa e retorna ao trabalho em perfeitas condições de saúde. Todavia, na maioria das vezes, essa busca pelo benefício torna-se uma verdadeira *via crucis*.

Uma possível situação em que a busca pelo benefício é dificultada é aquela em que o trabalhador obtém o reconhecimento de sua incapacidade, porém não consegue o reconhecimento do nexo com o trabalho. Nesse caso, ao obter alta e retornar ao emprego, não desfruta da estabilidade que seria concedida pelo auxílio-doença acidentário e pode ser dispensado pelo empregador sem qualquer tipo de ônus à empresa.

Uma segunda situação, ainda de maior gravidade, é aquela em o trabalhador não obtém o reconhecimento de sua incapacidade. Embora possua documentação que expresse

¹⁴ Lei nº 8.213/91: Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Lei nº 8.213/91: Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

opinião formal de equipe de assistência sobre existência de limitação para o trabalho atual, a perícia médica não reconhece seu quadro de incapacidade e lhe nega o benefício.

Nesse cenário o trabalhador encontra-se no que tem sido denominado pela doutrina e jurisprudência trabalhista de “limbo previdenciário”, ou “emparedamento”. Nessa situação, o trabalhador não apresenta condições de trabalho e recebe recusa da perícia médica da Previdência Social. Ao retornar ao trabalho, conduta obrigatória sob pena de rescisão do contrato por justa causa decorrente de abandono de emprego¹⁵, precisa receber autorização do médico da empresa para retornar as suas atividades. Caso não obtenha tal autorização, encontrasse num fogo cruzado: não tem autorização para retornar ao trabalho, tampouco obtém o benefício previdenciário.

A decisão médica que deve prevalecer, segundo o critério legal, é do perito da Previdência Social¹⁶.

O problema dessa questão é que o trabalhador necessariamente deverá buscar o Poder Judiciário para obter seu direito. Entendendo de fato estar incapacitado, deverá voltar-se contra a Previdência Social, através de uma ação acidentária, cuja competência jurisdicional é a Justiça Estadual Comum, nos termos do Art. 109¹⁷ da Constituição Federal. Entendendo estar apto ao trabalho, deverá voltar-se contra seu empregador para postular sua reintegração no emprego, através de ação trabalhista, cuja competência jurisdicional é a Justiça do Trabalho, nos termos do Art. 114¹⁸ da Constituição Federal.

¹⁵ Súmula nº 32 do TST: ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

¹⁶ Lei 605/1949.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada;

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

Súmula nº 15 do TST - ATESTADO MÉDICO: A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

¹⁷ Constituição Federal de 1988: Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho.

¹⁸ Constituição Federal de 1988: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

O agravamento da questão decorre do fato de que a decisão da perícia trata-se de uma decisão oficial, um ato administrativo cuja anulação depende de uma revisão judicial. Essa revisão delonga tempo, pois o procedimento processual é moroso. Raramente, mesmo com os instrumentos de tutela de urgência e evidência da legislação processual civil, obtém-se decisão para restabelecimento ou concessão de benefício sem que ocorra o parecer do perito judicial.

Esse cenário de dificuldades decorrentes do próprio sistema legal, muitas vezes agrava o quadro de saúde do trabalhador, especialmente no que se refere à saúde mental. Sem remuneração, não possui condições de manutenção própria ou de sua família, o que se torna nova fonte de sofrimento para o trabalhador.

Atualmente predominam os julgados¹⁹ que determinam a obrigação do empregador de custear a remuneração do trabalhador. Certo é que, a decisão judicial, por melhor que seja tanto na esfera estadual como trabalhista, não compensará o sofrimento do trabalhador nesse período em que esteve “emparedado”.

Nesse contexto, concluí-se que a organização produtiva e a própria sociedade estão em constante transformação. O que se poderia chamar de evolução, na verdade, pode ser assim classificada apenas para uma seleta parcela da sociedade, a patronal. Atualmente, 1% da

¹⁹ RECURSO DE REVISTA. AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO. ‘ALTA’ POR PARTE DA AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA. PERÍODO DE DISCUSSÃO QUANTO À DECISÃO PREVIDENCIÁRIA (PERÍODO DE ‘LIMBO’). DETERMINAÇÃO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR PARTE DA EMPREGADORA. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO A DISPOSITIVO DE LEI. 1. Trata-se de Agravo de Instrumento objetivando o processamento de recurso de revista fundamentado na alínea c do art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. No caso concreto, o Regional considerou devido o pagamento de salários durante o período em que o benefício previdenciário da agravada foi cessado e esta aguardava o resultado da decisão judicial onde se discutia tal questão. 3. A decisão Regional é incensurável, pois, uma vez concedida a alta médica pelo INSS, à agravada, caberia à empresa, ciente do fim da causa suspensiva do contrato de trabalho, reinseri-la ao trabalho em funções compatíveis com a sua saúde, convocando-a formalmente para o retorno ou encaminhá-la novamente a previdência social. Preferindo, a agravante, aguardar o resultado dos recursos administrativos e judiciais, optou pela manutenção do vínculo de emprego sem a exigência de labor pelo empregado, subsistindo o dever de cumprir todas as suas obrigações decorrentes do contrato, dentre elas a de pagar os salários correspondentes, nos termos do art. 483, da CLT. 4. Como a agravante discute o pagamento de salários após a alta previdenciária, não há violação literal ao artigo 59, da Lei 8.213/91, que contempla a situação em que é devido o pagamento do auxílio-doença. Também não há violação direta ao artigo 75, § 3º, do Decreto 3.048/99. Isto porque a previsão de pagamento de salários nos primeiros quinze dias de afastamento, não exclui a possibilidade de a empresa pagar o salário em outros períodos. Não se pode olvidar que a empresa detém uma função social e, como tal, deve possibilitar o retorno do trabalhador às suas atividades laborais, ainda que em outra função compatível. Registre-se, ainda, que o contrato não estava mais suspenso e, desse modo, deve haver o regular pagamento de salários, principal obrigação por parte do empregador, no curso do contrato de trabalho. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 8170005.2008.5.15.0089 , Relatora Desembargadora Convocada: Luíza Lomba, Data de Julgamento: 21/10/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO DO EMPREGADO. RECUSA DO EMPREGADOR. EFEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO. Se o empregador mantém em vigor o contrato de trabalho da empregada, mesmo após o INSS e a Justiça Federal terem indeferido o restabelecimento do benefício previdenciário, ao fundamento de existência de capacidade laborativa, ele deve arcar com todos os efeitos pecuniários da ausência de suspensão do contrato de trabalho, mesmo não tendo havido prestação de serviço. (TRT-3 - RO: 00475201113603009 0000475-44.2011.5.03.0136, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Quinta Turma, Data de Publicação: 30/01/2012 27/01/2012. DEJT. Página 88. Boletim: Não.)

população global detém a mesma riqueza dos 99% restantes²⁰, conforme relatório apresentado aos líderes do mundo dos negócios e da política reunidos no Fórum Econômico Mundial de Davos (REUBEN, 2016)), como pedido para que tomem medidas para enfrentar a desigualdade no mundo.

O cenário atual brasileiro, por sua vez, não é menos preocupante. Vivendo o país tempos de crise política²¹ e sendo conduzido por um governo temporário e ilegítimo, imputa-se à classe operária a conta por anos de corrupção e desmandos institucionais. O cenário de opressão aos trabalhadores é cada dia mais notório. Segundo o atual Ministro interino da Casa Civil, Eliseu Padilha (apud DOCA, 2016), “temos que caminhar no rumo da terceirização e da reforma da Previdência”. O mesmo ministro afirma que temos de acabar com a CLT como solução para a competitividade e “olhar rumo ao amanhã, ver o que os países desenvolvidos estão fazendo” (REDAÇÃO RBA, 2016). Situação ainda mais agravante decorre da fala do atual Presidente do TST que defende a flexibilização das leis trabalhistas, afirmando que a Justiça do Trabalho continua muito paternalista (CUNHA, 2016). Em tempo, 20 dos 27 Ministros da Corte rebateram a posição do Presidente e manifestaram repúdio ao desmonte da Justiça do trabalho e dos Direitos Trabalhistas (JORNAL GGN, 2016).

Segundo dados do referido boletim da Previdência Social, a duração média dos benefícios auxílio-doença comum e acidentário, que em 2004 era de 209 a 223 dias, respectivamente, diminuiu em 2012 para 195 e 190 dias, respectivamente. Atualmente, esse cenário tem sido indicado pelo governo federal provisório e pela classe empresarial como um dos pilares da crise econômica nacional, motivando inclusive a promulgação de uma recente medida provisória que visa, entre outras regulamentações, a instituir um “Bônus Especial de Desempenho” para os peritos do INSS, que estimulará a concessão de altas aos segurados.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 739, DE 7 DE JULHO DE 2016.

Art. 2º Fica instituído, por até vinte e quatro meses, o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade - BESP-PMBI.

Art. 3º O BESP-PMBI será devido ao médico perito do INSS por cada perícia médica realizada nas Agências da Previdência Social, atendidos os seguintes requisitos:

I - a perícia deverá ser realizada em relação a benefícios por incapacidade mantidos sem perícia pelo INSS há mais de dois anos, contados da data de publicação desta Medida Provisória; e

²⁰ Estudo da organização não-governamental britânica Oxfam, baseado em dados do banco Credit Suisse relativos a outubro de 2015. http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160118_riqueza_estudo_oxfam_fn, acesso em 27/06/2016, às 16:55.

²¹ A presente dissertação está sendo concluída em época de processo de impeachment em curso, com a presidenta provisoriamente afastada.

II - a realização das perícias médicas deverá representar acréscimo real à capacidade operacional ordinária de realização de perícias médicas pelo médico perito e pela respectiva Agência da Previdência Social.

Art. 4º O BESP-PMBI corresponderá ao valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) por perícia realizada, na forma do art. 3º.

Art. 5º O BESP-PMBI gerará efeitos financeiros de 1º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018, ou em prazo menor, desde que não reste nenhum benefício por incapacidade sem revisão realizada há mais de dois anos, contados da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 6º O pagamento de adicional pela prestação de serviço extraordinário ou adicional noturno não será devido no caso de pagamento do BESP-PMBI referente à mesma hora de trabalho.

Art. 7º O BESP-PMBI não será incorporado aos vencimentos, à remuneração ou aos proventos das aposentadorias e das pensões, e não servirá de base de cálculo para benefícios ou vantagens, nem integrará a base de contribuição previdenciária do servidor.

Art. 8º O BESP-PMBI poderá ser pago cumulativamente com a Gratificação de Desempenho de Atividade de Perícia Médica Previdenciária - GDAPMP, desde que as perícias que ensejarem o seu pagamento sejam computadas na avaliação de desempenho referente à GDAPMP.

A perspectiva atual de proteção à saúde dos trabalhadores, portanto, é extremamente negativa. Há um cenário de caos e desconstrução em curso. Os dados da Previdência Social já confirmavam a dificuldade de obtenção de benefício por incapacidade e, principalmente, o reconhecimento do agravo como acidentário. Agora, a luta operária se prolongará, na medida em que se estabeleceu através da MP nº 739/2016 um verdadeiro estímulo à alta programada.

Observa-se, portanto, que o cenário histórico e contemporâneo da organização produtiva do trabalho e da sociedade estão em constante transformação. Essas alterações impactam diretamente na ocorrência de assédio moral no trabalho.

No capítulo seguinte, demonstraremos através de estudos específicos sobre o tema, o que se entende por assédio moral, quais suas características e classificações, de que forma o ordenamento jurídico reconhece a problemática e, por fim, de que forma a violência moral no trabalho repercute na saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Os estudos da área de assédio moral apontam o psicólogo alemão Heinz Leymann e a psiquiatra francesa Marie-France Hirogoyen como os pioneiros na análise da violência psicológica no mundo do trabalho.

Leymann propôs, no início da década de 1980, estudar os impactos psicológicos de trabalhadores expostos a comportamentos humilhantes no ambiente de trabalho e foi o responsável pela criação dos conceitos *mobbing* e psicoterror.

De acordo com Guimarães e Rimoli (2006), a palavra *mobbing* deriva da etologia, ciência que estuda o comportamento animal. O termo refere-se à atitude defensiva e agressiva de um grupo de animais contra um indivíduo tido como predador. O conceito de *mobbing* foi proposto pela primeira vez pelos biólogos Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos. No contexto etológico, pode-se definir o comportamento de *mobbing* como:

um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-o com ataques sucessivos. O grupo de forma ordenada ataca o alvo para afastar o mal potencial (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

A similitude do comportamento animal com aquele observado em algumas situações no ambiente de trabalho permitiu que estudos começassem a utilizar o conhecimento da área da zoologia para aprofundar as pesquisas no campo das relações entre humanos. A partir daí, diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno.

Na França – *Harcèlement moral* (assédio moral), Itália – *molestie psicologiche*, – na Inglaterra, Austrália e Irlanda - *Bullying, Bossing, Harassment* (tiranizar), nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – *Mobbing* (molestar), no Japão – *Murahachibu* (ostracismo social), em Portugal – *Coacção moral*, nos países hispânicos – *Acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*, no Brasil – Assédio moral, assédio psicológico, *mobbing*. A diversidade de expressões obedece à variedade cultural e à ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Se por um lado, essas diferentes denominações são uma riqueza, por outro, a tentativa de definição e descrição deste fenômeno em nível universal se vê comprometida e exige uma aproximação progressiva e um intercâmbio de conhecimentos, teorias, estudos e práticas transculturais (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

Na literatura internacional, *mobbing* e *bullying* são os termos mais utilizados para designar essa forma de violência psicológica. Leymann (1996) propôs designar o termo

mobbing para o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica, e reservar o termo *bullying* para a violência perpetrada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física.

Violência, por si só, é definida pela Organização Mundial da Saúde - OMS (2002, p. 5) como o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Com o desenvolvimento dos estudos da violência no trabalho, o tema ganhou força e passou a ser pesquisado e debatido ao redor do mundo. Hirigoyen (2006) desenvolveu a obra “Mal-estar no trabalho”, a mais impactante sobre o assunto, sendo considerada a autora da expressão *assédio moral*. Para a estudiosa, o termo *assédio* é utilizado como significado de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da vítima. Já o termo *moral* é designado como comportamentos não aceitáveis na vida em sociedade. Desse modo, assédio moral e violência moral são expressões sinônimas adotadas para identificar as práticas reiteradas de condutas perversas praticadas em relação aos trabalhadores.

No Brasil, o debate ganha intensidade a partir do estudo realizado por Barreto (2013) intitulado “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”. Margarida Barreto é referência do tema nos estudos nacionais, pois é a primeira autora que aborda a violência moral no trabalho relacionando – a partir da análise de relatos de sofrimentos e humilhações de trabalhadores dos setores químico, cosmético, farmacêutico e plástico do Estado de São Paulo – os impactos das perversidades no ambiente de trabalho com a saúde dos trabalhadores. Após colher o relato de mais de 2000 funcionários de 97 empresas de grande, médio e pequeno porte, a estudiosa constatou consequências da humilhação na vida dos trabalhadores. Tais consequências eram decorrentes, principalmente da ruptura do trabalho e consequente sofrimento com o desemprego e da indiferença com que médicos e entidades sindicais tratavam os relatos de assédio.

Entre os juristas, Oliveira é citado como referência a partir do estudo intitulado “Dano pessoal no direito do trabalho” (2010), em que apresenta minuciosa análise da proteção jurídica dos direitos da personalidade nas relações de trabalho.

A partir dessas considerações, procuraremos agora definir o conceito de assédio moral, caracterizando-o e explicitando suas espécies.

O assédio moral não é um fenômeno recente e nem mesmo adstrito à determinada região ou país. Sua prática é mundialmente conhecida, sendo considerada tão antiga quanto o

próprio trabalho organizado. Configura-se como um objeto complexo e de difícil definição, como demonstram Barreto e Heloani, abaixo:

Se o assédio é um processo complexo, devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradores de uma constelação de danos morais e que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais. Entretanto, é necessário resguardar o conceito de toda ação que cause desconforto, o que evitará sua banalização (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 557).

A importância da definição do fenômeno assédio moral possui, portanto, dupla finalidade. Por um lado, é fundamental para o debate e divulgação do tema e visa a demonstrar sua relevância e o necessário combate e prevenção, por outro lado, a delimitação terminológica também tem por objetivo evitar sua banalização, pois é preciso ter em mente que o assédio sempre causa sofrimento à vítima; mesmo que não acarrete danos à saúde, outras dimensões da vida do trabalhador podem ser atingidas, como a psicológica e a emocional.

Do ponto de vista jurídico, não é necessário o dano aparente ou a incapacidade laborativa para configurar o assédio moral. O que se pune é a conduta abusiva. Assim, para caracterizar o assédio moral, basta ser demonstrado o abuso comportamental do assediador, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador (OLIVEIRA, 2010, p. 200).

Assédio, segundo o Novo Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa, significa “insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões, etc.; perseguir com insistência” (FERREIRA, 1995). Para a adequada definição do conceito de assédio moral, necessário se faz a análise de vozes da literatura reconhecidas como estudosas da temática. Heinz Leymann define assédio moral como:

o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1996, p. 120-121).

Da definição de Leymann, extraem-se alguns elementos caracterizadores, a saber: conduta abusiva e sistemática, periodicidade, intencionalidade e consequências danosas. A ação praticada pelo agressor deve ser abusiva e violenta, ressaltando a expressão “extrema”. Trata-se de condutas que podem se manifestar com gestos, palavras, sinais e até mesmo de

forma negativa, omissiva, deixando de transmitir informações à vítima. As hipóteses passíveis de enquadramento no elemento conduta são inúmeras, conforme será demonstrado nos resultados alcançados na pesquisa, razão pela qual o conceito de conduta abusiva deve necessariamente ser abstrato, visando admitir qualquer ação ou omissão humana que se caracterize como abusiva e humilhante no ambiente de trabalho.

A condução orquestrada e recorrente das ações ou omissões é outro elemento caracterizador do fenômeno, segundo o autor. Dessa forma, atos isolados e únicos não caracterizariam assédio. Conforme debate apresentado na seção (2.1) dedicada à definição jurídica de assédio, discutiremos a possibilidade de ato único também poder autorizar o dever de reparação civil, ainda que não seja reconhecido para o direito como assédio moral.

A necessidade de periodicidade por tempo prolongado da conduta violenta é, sem dúvida, o elemento que mais merece ressalvas do conceito de Leymann. O autor fixa um lapso temporal mínimo (uma vez por semana e no mínimo por seis meses), o que, além de ser um requisito claramente desnecessário para a caracterização do fenômeno, traz à vítima a necessidade de suportar os constrangimentos por período demasiadamente longo, fato que poderá repercutir em sua saúde física e mental. Ademais, fixar lapso temporal mínimo traz como consequências a possibilidade de fomentar a prática violenta, pois, ciente dos requisitos para a caracterização, o agressor pode ver-se estimulado a realizar condutas perversas, desde que respeite o prazo máximo para caracterização.

A crítica ao período de reincidência de assédio proposto por Leymann justifica-se também por outros fatores, especialmente no contexto contemporâneo das relações de emprego no Brasil, em que a alta rotatividade da mão de obra, a crescente terceirização e as altas taxas de desemprego podem tornar mais escassos os contratos de trabalho com prazo de duração superior a seis meses. Além disso, limitar a ocorrência do assédio à periodicidade mínima de seis meses tornaria o fenômeno expressamente inaplicável aos contratos de experiência, cujo prazo máximo na legislação nacional é de noventa dias.

A intencionalidade é outro elemento extraído da lição de Leymann. Exigir como elemento caracterizador do fenômeno a intenção do agente agressor de destruir as redes de comunicação da vítima, sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas abandonem o local de trabalho, pode ocasionar a ausência de reconhecimento das condutas como assediantes e impedir uma correta e justa proteção ao trabalhador-vítima. Para o Direito, a intenção do assediador, conforme será abordado na seção seguinte, não descaracteriza a ilicitude da conduta, tampouco seu reconhecimento como assédio moral, pois, para o Direito, a intenção é o dolo de causar um

dano, isto é, mesmo que não haja intenção, a mera conduta agressiva, praticada de forma reiterada, poderá gerar o reconhecimento do assédio. Para a Psicologia, o perfil e a intencionalidade do agressor também não são fatos a serem considerados, uma vez que a preocupação recai sobre a saúde mental da vítima e sua proteção. Assim, a preocupação estará voltada para a total reparação dos danos suportados pela vítima

Por fim, há a questão das consequências da conduta abusiva. A finalidade das agressões possui um claro objetivo: conseguir que a vítima abandone o local de trabalho.

Embora objeto de discussão e críticas, certo é que a compreensão pioneira de Leymann sobre o fenômeno é digna de louvor, sendo o responsável pela propagação do estudo do tema. Marie-France Hirigoyen, também reconhecida internacionalmente por seus estudos, apresenta definição de assédio moral similar à proposta por Leymann, como a seguir:

assédio moral é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 17).

Ao denominar o fenômeno como assédio moral, Hirigoyen buscou empregar o verbo assediar, entendido por ela como:

submeter sem tréguas a pequenos ataques repetidos, enfatizando a necessidade da reiteração das condutas. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constituiu a agressão (idem).

Já o termo *moral*, segundo a autora, refere-se a uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e não se faz, e daquilo que é considerado aceitável ou não em uma sociedade, na perspectiva ética ou moral. Hirigoyen, tal qual Leymann, insiste na repetição ou sistematização orquestrada de condutas para que os fatos se enquadrem como assédio.

Além disso, a autora procura delimitar claramente o fenômeno e, para isso, lista algumas condutas que, segundo ela, não devem ser classificadas como assédio. O estresse, a gestão por injúria e as más condições de trabalho, por exemplo, não devem ser caracterizadoras de assédio moral. No caso do estresse, por exemplo, Hirigoyen estabelece a seguinte diferença:

[o estresse é] destruidor pelo excesso, ao passo que o assédio é destruidor por si só. Afirma como característica diferencial para o assédio moral a importância da

humilhação e da falta de respeito. O objetivo na gestão por estresse não é destruir os empregados, mas ao contrário, melhorar seu desempenho. O propósito é o aumento da eficiência ou da rapidez na realização de uma tarefa. No estresse, contrariamente ao assédio, não existe intencionalidade maldosa. No assédio, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo (HIRIGOYEN, 2006, p. 23).

Em relação à gestão por injúria, Hirigoyen a define como “um tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito” (2006, p. 23). A autora, todavia, distingue injúria de assédio pelo fato de a mesma ser aberta e notada por todos, ao passo que o assédio seria caracterizado por condutas veladas.

As más condições de trabalho, por sua vez, também são excluídas do conceito de assédio. Para a estudiosa, nesse ponto, o elemento intencionalidade se torna fundamental para a caracterização do fenômeno. Submeter empregados a ambientes mal iluminados, mal instalados, bem como a sobrecargas de trabalho não significa assédio, a não ser que as condições sejam intencionalmente direcionadas ao trabalhador-vítima com o escopo de humilhá-lo.

Em que pese o respeito pelas conclusões da estudiosa francesa, certo é que a exclusão dessas condições da caracterização de fenômeno merece reparo; isso porque desconsiderar a gestão por injúria, as más condições de trabalho e o estresse como assédio é deixar de reconhecer uma das mais presentes formas de assédio, qual seja, o assédio organizacional.

No Brasil, outros estudiosos do tema, inspirados pelos autores citados, também apresentam definições que, pela relevância merecem destaque. Barreto, maior referência nacional no estudo das violências no trabalho numa perspectiva da Saúde, assim define o termo:

O assédio laboral resulta de uma jornada de humilhações, sendo, deste modo, uma forma de tortura psicológica, que ocorre tanto na exposição direta como indireta aos atos negativos. Seu pressuposto é a repetição sistemática dos atos que humilham, constringem e desqualificam, evidenciando um conflito entre o agente do poder e seus subordinados. Terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento (2015, p. 555).

Na mesma linha de pensamento, Maurício Godinho Delgado define assédio moral, numa perspectiva jurídica, como:

a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios

significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves (2014, p. 670).

Extraem-se das definições elementos que apontam a influência de Hirigoyen e Leymann na construção do conceito. A reiteração de conduta e a intencionalidade com vistas a causar danos à saúde mental do trabalhador são características necessárias para o enquadramento do fenômeno. Por sua vez, Oliveira, afirma que:

o assédio moral pode ser entendido, genericamente, como o comportamento de um indivíduo ou de um grupo que visa a destruição psicossomática de outro indivíduo ou outro grupo mediante pressões reiteradas destinadas a obter, à força, qualquer coisa contra sua vontade e, assim fazendo, suscitando e entretendo no indivíduo um estado de terror (2013, p.20).

Denota-se, no conceito construído pelo autor, a importância conferida aos efeitos causados pelo assédio. “Destruição psicossomática do indivíduo ou grupo” suscitando um “estado de terror” remetem a noção de condutas graves que necessariamente devem causar danos à vítima. Guimarães e Rimoli afirmam que:

mobbing ou assédio psicológico no trabalho é uma síndrome psicossocial multidimensional: síndrome porque se apresenta comumente com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável; psicossocial porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização produzindo disfunções em nível individual e coletivo e multidimensional porque se origina e desenvolve permeando e afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas (2006, p. 189).

Para as autoras, o assédio não se restringe aos atores diretamente envolvidos; pelo contrário, repercute no ambiente de trabalho como um todo, na organização e na produção. Apresenta efeito também nos âmbitos familiar e social da vítima, além de impactar o próprio Estado, uma vez que desencadeia custos em relação à proteção do trabalho.

A partir das diferentes definições e pontos de vistas apresentados acima, observamos que é possível encontrar características comuns a mais de uma definição e que, por serem compartilhadas por alguns autores, se mostram como importantes e até mesmo essenciais na caracterização do assédio moral. São elas:

A prática reiterada e sistemática da violência é citada de forma unânime como o primeiro requisito do assédio moral, como em Leymann (1996), Hirigoyen (2006) e Barreto (2015). A prática de ato único e isolado, embora seja uma conduta reprovável, não se enquadra na concepção de assédio moral, porque este deve ser considerado um processo contínuo de atitudes hostis e que se prolonga no tempo, como se observa em Guedes (2008),

Delgado (2014), Oliveira (2013) e Soboll (2010). A intencionalidade, ou seja, o claro e deliberado objetivo de assediar é observada em Leymann (1996), Delgado (2014), Oliveira (2013) e Cahú et al. (2012). Em verdade, embora presente na construção conceitual de renomados estudiosos, pensamos que a necessidade de dolo do agressor não é elemento essencial para a caracterização do fenômeno. Conforme demonstraremos adiante, o assédio não deve ser entendido mais como uma relação interpessoal conflituosa. Reconhecendo-se que a própria organização empresarial pode ocasionar assédio, o elemento intencionalidade não deve ser encarado como um requisito necessário para o enquadramento de determinada conduta como assédio. Frise-se que a dificuldade de provar a subjetividade do agressor, por exemplo, tornaria inaplicável o reconhecimento do assédio em processos judiciais.

Por fim, as consequências das condutas abusivas também são elencadas por alguns estudiosos como elementos necessários à configuração do assédio. A principal consequência apontada está relacionada à coação do funcionário assediado para que este abandone o emprego, evitando, assim, os procedimentos rescisões presentes no contrato de trabalho, conforme relata Leymann (1996), Hirigoyen (2006), Guedes (2008), Delgado (2014), Guimarães e Rimoli (2006) e Prata (2008). Nesse caso, o objetivo é que a perseguição sistemática embute no trabalhador a ideia de que este não é mais bem-vindo naquele ambiente e que por sua própria iniciativa retire-se daquele local, postulando sua demissão. Essa prática tem a clara intenção de evitar gastos com as verbas rescisórias do trabalhador, conforme constata Nascimento (2009), Pamplona (2006) e Barros (2010). Além das consequências para o contrato de trabalho, encontram-se nos conceitos os impactos que a violência pode ocasionar na saúde do trabalhador, tanto em sua integridade física como psíquica, conforme Hirigoyen (2006), Barreto (2015), Guedes (2008) e Guimarães e Rimoli (2006).

Observa-se, portanto, que o assédio moral é um conceito aberto, em construção, e caracterizado por condutas abusivas reiteradas no ambiente de trabalho. As consequências ao trabalhador-vítima podem impactar seu contrato de trabalho, sua saúde física ou psíquica, ou mesmo podem não lhe causar nenhum efeito direto, mas ainda assim enquadram-se como assédio moral, conduta que humilha e subjuga o trabalhador (BARROS, 2010).

No Direito, o que se pune é a conduta, como ocorre nos crimes denominados de mera conduta. Assim, do ponto de vista jurídico, para caracterizar o assédio moral, basta demonstrar o desvio ou abuso de comportamento do assediador, independentemente de este ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador. Do ponto de vista da Saúde, importa reconhecer a vivência do trabalhador como fonte de sofrimento que pode estar na gênese de muitos adoecimentos.

Ao lado da construção conceitual do fenômeno, autores classificam o assédio moral a partir da origem das condutas perversas. Vejamos as lições de Prata:

caracteriza-se por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira (2008, p. 57).

Espécies, na área jurídica, são classificações que caracterizam as formas sob as quais um determinado fenômeno pode se manifestar. No caso, o trecho acima apresenta a origem da agressão como elemento que pode atribuir espécies para o fenômeno do assédio, por exemplo, se a agressão parte de superiores hierárquicos, configura-se o assédio vertical descendente; se realizada por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, tem-se o assédio horizontal; ou, até mesmo, se praticada por subalternos, vê-se o assédio vertical ascendente. Abaixo, analisaremos as principais espécies do fenômeno.

Não é consenso na literatura a classificação das espécies do fenômeno assédio moral. Neste trabalho, discorreremos sobre as espécies que foram consensualmente adotadas por Leymann (1996) e Oliveira (2013).

Assédio moral descendente trata-se da espécie mais característica do fenômeno e também a mais presente. Apresenta-se pela prática de condutas violentas de um agressor superior hierarquicamente à vítima na organização do trabalho. Aproveitando-se da principal característica da relação de emprego, qual seja, a subordinação jurídica, o agressor extrapola seu poder de comando e, ao invés de limitar-se ao repasse, orientação e supervisão de ordens de serviço ao trabalhador, pratica condutas violentas à dignidade do empregado, ferindo sua condição humana e de cidadão.

Hirogoyen (2006) entende que esta espécie de assédio moral é a mais grave, afirmando que “a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema” (p. 112). O receio de perder o emprego na sociedade contemporânea, marcada pelas altas taxas de desemprego e pela rotatividade da mão de obra, torna-se fator determinante para que a vítima suporte em silêncio as agressões dirigidas pelo superior hierárquico. Esta submissão prolongada acarreta inúmeros danos à saúde do trabalhador, assunto que será abordado nos resultados da pesquisa (cf. capítulo 5).

Outra espécie é o *assédio moral horizontal*, o qual caracteriza-se por condutas agressivas perpetradas por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico da vítima. Embora inicialmente considerado como exceção, perceptível em casos isolados, certo é que atualmente tornou-se uma prática constante. Condutas dirigidas por colegas de trabalho podem decorrer de características físicas ou até mesmo de personalidade da vítima, raça, religião, opção sexual, entre outros fatores, bem como de fatores relacionais, como inimizade e inveja. Apelidos pejorativos e brincadeiras maldosas são características dessa espécie, cujo conhecimento do superior hierárquico é irrelevante para a configuração do fenômeno. O assédio horizontal também é estimulado pela gestão empresarial através de remuneração atrelada aos resultados de produtividade de equipes, privilégios para os melhores funcionários, competições para promoções, entre outras. O assédio horizontal isola os trabalhadores, tornando-os competidores ao invés de colaboradores entre si.

Outra espécie de assédio, o *assédio moral ascendente*, também é citado na literatura (OLIVEIRA, 2013). Praticado por um ou mais empregados em relação ao superior hierárquico, caracteriza-se em situações em que o superior não é respeitado pela equipe, seja pelo fato dos subordinados entenderem que o mesmo não possui capacidade de liderança, seja porque o consideram receptor de promoção indevida, ou até mesmo por ser recentemente contratado. Embora raro, trata-se de espécie de assédio que merece ser destacada.

Assédio moral misto também é espécie encontrada na literatura. Trata-se de uma dupla perversidade no ambiente de trabalho, caracterizando-se pela prática de condutas violentas do superior hierárquico, bem como de colegas de trabalho em relação à vítima. Muitas vezes o assédio misto decorre da observação e aceitação dos colegas de condutas perversas praticadas pelo superior em relação a um ou mais trabalhadores. Seja por temerem se tornar as próximas vítimas, seja por pactuarem com as atitudes perversas e até mesmo para bajular o superior visando benefícios, trabalhadores absorvem as condutas violentas como naturais e passam a também praticá-las em relação à vítima. O ambiente de competição instituído pela organização do trabalho e o receio da perda do emprego são os principais fatores a estimular tal prática (OLIVEIRA, 2013).

Atualmente merece destaque a classificação de assédio intitulada *assédio moral organizacional*. Também nomeado *assédio moral institucional*, referida prática é objeto de estudos pelos profissionais que se debruçam sobre a violência moral no trabalho. Embora ainda passível de críticas e de uma maior divulgação, certo é que se trata da modalidade mais relevante para o combate e a prevenção do assédio no trabalho. O assédio moral organizacional não decorre de uma conduta praticada por um gestor perverso, mas de uma

política organizacional da própria instituição; obcecada pelo lucro a qualquer custo, desrespeita qualquer condição de cidadania do trabalhador e ultrapassa preceitos éticos reconhecidos socialmente.

Em sua tese de doutorado “O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos tribunais trabalhistas”, Calvo (2014) assim discorre sobre o tema:

Do ponto de vista jurídico, não há como deixar de reconhecer a existência do assédio moral institucional como espécie distinta do assédio moral interpessoal, como a face despersonalizada do assédio. Dessa forma, são propostos os seguintes requisitos para a configuração de assédio moral institucional a seguir:

1. Ofensa ao direito fundamental à saúde no ambiente de trabalho – não é necessária a prova do dano psíquico coletivo, mas este pode ser facilmente identificado por psicólogos e psiquiatras como síndrome loco-neurótica (SLN) ou síndrome do assédio moral institucional;
2. Atos inseridos dentro da política institucional da empresa – os atos de ofensa à dignidade humana dos trabalhadores são inseridos na política institucional da empresa por meio de diversos modelos de gestão: administração por estresse, administração por injúria, bossing, straining, dentre outros;
3. Presença do caráter despersonalizado do assédio – os atos não serão dirigidos a pessoas ou grupo específicos, mas sim à coletividade dos trabalhadores de um setor da empresa ou de toda a empresa. Portanto, não há presença de alvos específicos, embora determináveis, etc.
4. O agressor é a empresa – o agressor é a própria pessoa jurídica (acionistas), que, por meio de seus administradores (conselheiros e diretores), utiliza-se de uma política de gestão desumana para atingir objetivos, em geral de fins econômicos, não sendo necessária a prova da intenção dolosa na prática do ato, uma vez que faz parte de uma estratégia de administração da empresa (p. 78).

O assédio organizacional é uma sistemática prática de gestão violenta, humilhante e constrangedora, que visa a atingir os objetivos da empresa relativos ao controle do trabalhador, o aumento da produtividade ou a exclusão de um grupo (CERQUEIRA, 2012, p. 40). A ocorrência do assédio institucional ou organizacional está diretamente relacionada às formas de organização produtiva do trabalho. Quebra-se, com isso, a compreensão de que o assédio é fruto de uma relação interpessoal. Desconstrói-se a ideia de relação assediador/vítima, uma vez que o foco é a organização capitalista do trabalho.

Em verdade, todas as espécies elencadas pela literatura, seja horizontal, vertical, ascendente, descendente ou misto, tratam de práticas decorrentes da organização do trabalho. Se a agressão decorre do superior hierárquico, através da exigência de metas e resultados, é porque decorre do poder diretivo patronal e está sendo imposta pela organização empresarial. Se a conduta abusiva decorre de colegas do mesmo nível hierárquico, é também decorrente do clima de rivalidade e competição instaurado pela organização, o qual impõe ao trabalhador a

absoluta quebra de qualquer laço de afetividade e solidariedade para com seu colega, o qual se torna seu adversário na incessante busca pela manutenção do emprego.

Entre todas as espécies, observa-se uma preocupação clara em classificar a origem das condutas abusivas. Ocorre que, seja para fins preventivos, seja para reparatórios, a origem da conduta em relação ao agressor não acrescenta qualquer benefício para a análise do tema. Conforme será demonstrado na seção (2.1) dedicada aos fundamentos jurídicos do assédio moral, o Código Civil prevê o dever de reparação na ocorrência de ato ilícito decorrente de abuso de direito²², bem como o dever objetivo de reparação do empregador por atos de seus empregados ou prepostos²³. Desse modo, a preocupação na classificação deve-se voltar para as consequências do assédio, com vistas a demonstrar os impactos da violência moral na vida dos trabalhadores.

Não há na literatura uma clara classificação do assédio moral que ocasione danos à saúde do trabalho. Conforme demonstrado, o assédio é interpretado como um acontecimento complexo, que poderá ou não ocasionar danos à saúde. Quando desestabiliza a vítima, provocando danos sérios, que podem chegar até mesmo ao suicídio, tem se aplicado indenização pela doença de natureza ocupacional, equiparada pela Lei nº 8.213/91 ao acidente do trabalho. O assédio moral, nesses casos, é considerado um fator causal ou concausal para o desencadeamento da patologia (OLIVEIRA, 2011, p. 235).

Ocorre que esse cenário de exceção tem se tornado a regra. Condutas abusivas veladas ou até mesmo explícitas, que causem danos à saúde do trabalhador, estão cada dia mais presente no mundo do trabalho. O assédio não pode ser considerado, ante sua complexidade, tão somente um fenômeno interpessoal que acarrete desconforto e constrangimento no mundo do trabalho. Atualmente, trata-se de um problema de saúde pública mundial, fruto do modelo capitalista de organização do trabalho e assim deve ser tratado.

Considerando que os instrumentos desta pesquisa foram as decisões proferidas pelo Poder Judiciário Trabalhista, torna-se necessário compreender como as ciências jurídicas apreendem o fenômeno do assédio moral mesmo sem a presença de uma legislação específica, o que será discutido na seção seguinte.

2.1 Os fundamentos jurídicos do assédio moral no Brasil

²² Art. 186 e 927 do Código Civil.

²³ Art. 932, III e 933 do Código Civil.

Não há no sistema jurídico brasileiro legislação federal reconhecendo o assédio moral no trabalho. Todavia, é notória a presença do fenômeno nas relações de trabalho, conforme será demonstrado nos resultados da pesquisa. Por tais razões, faz-se necessário demonstrar como o direito, através de técnicas hermenêuticas²⁴, é capaz de conferir resposta à violência laboral e conceder aos trabalhadores uma indenização compensatória.

A importância da abordagem jurídica também se justifica pelo material objeto de análise deste estudo, uma vez que as terminologias a seguir expostas se apresentam com frequência nos resultados da pesquisa.

Por analogia, é possível utilizar o conceito de violência previsto na Lei Maria da Penha, Lei nº 11340/2006²⁵ (BRASIL, 2006), pois uma lei já implantada pode vir a servir de base para decisões aplicadas a situações semelhantes não regulamentadas, como é o caso do assédio moral.

Há legislações no âmbito municipal e estadual que definem condutas violentas no ambiente de trabalho como assédio moral, porém voltadas exclusivamente para administração pública. Exemplo é a Lei nº 4.307/2002²⁶ (BRASIL, 2002) do Município de Botucatu, de

²⁴ Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942). Art. 4º: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

²⁵ Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

²⁶ Art. 1º - No âmbito da administração pública municipal de Botucatu, direta e indireta, de qualquer de seus Poderes e instituições autônomas, fica proibida a prática do assédio moral, nas dependências do local de trabalho e no desenvolvimento das atividades profissionais, por parte de servidores ou funcionários, sob qualquer regime de contratação.

Parágrafo Único - Para fins das disposições desta lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja, pela repetição, a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário, tais como: a) sonegar trabalho a servidor ou funcionário; b) excluir servidor ou funcionário de ações ou atividades pertinentes à sua função específica; c) atribuir tarefas ou funções incompatíveis ou que subestime suas responsabilidades funcionais; d) atribuir a servidor ou funcionário tarefas com prazos impossíveis; e) tomar créditos de idéias de outros; f) sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; g) espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar servidor ou funcionário com persistência sem causa justificável; h) subestimar esforços do servidor ou funcionário no desenvolvimento de suas atividades; i) restringir ou suprimir a servidor ou funcionário liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; j) outras ações que produzam os efeitos mencionados.

autoria dos Vereadores Antonio Luiz Caldas Junior e Cláudio Aparecido Alves da Silva, que apresenta definição de assédio moral no âmbito da administração pública municipal.

Vigora no Brasil, desde a década de 1940, a CLT. Trata-se do instrumento normativo básico que regula as relações de emprego no país. Há inúmeras regras esparsas em outras normas que também regulam o direito do trabalho. As mais relevantes constam do texto constitucional, na Carta de 1988, o qual elevou inúmeros direitos dos trabalhadores ao nível de direitos sociais fundamentais.

A CLT estabelece em seu Artigo 8º²⁷ a possibilidade de utilização de outras normas, inclusive de âmbito internacional, quando constatadas omissões em suas disposições legais. Por tais razões, faz-se necessário uma interpretação ampla e analógica de todo o ordenamento nacional para fundamentar o dever de reparação decorrente do assédio moral. Desse modo, o assédio moral no trabalho encontra guarida na legislação nacional a partir da proteção conferida à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Tratam-se de fundamentos do Estado Democrático de Direito²⁸, conforme Artigo 1º, III e IV da Constituição Federal de 1988²⁹.

Os direitos dos trabalhadores, compreendidos como direitos sociais³⁰, estão inseridos entre os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 7º,

²⁷ 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.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

²⁸ CF/1988: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

²⁹ CF/1988: Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

³⁰ CF/1988: Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

CF/1988: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

que expressamente os elenca sem excluir outros que visem à melhoria de sua condição social. O direito social não se restringe às normas trabalhistas e de seguridade social. Manifesta-se como regras que impõem valores à sociedade e a todo o ordenamento jurídico. Trata-se da solidariedade, uma responsabilidade de caráter obrigacional; da justiça social, como necessária política de distribuição de renda; e da proteção à dignidade humana, como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem o respeito à condição humana. Assim, o direito social não se apresenta como mero regulador das relações sociais, mas busca promover o bem-estar social (MAIOR, 2008).

Já os direitos e garantias fundamentais “constituem um amplo catálogo de dispositivos, onde estão reunidos os direitos de defesa do indivíduo perante o Estado, os direitos políticos, os relativos à nacionalidade e os direitos sociais” (ARAÚJO, 2003, p. 85). Conceituam-se como a categoria jurídica instituída com a finalidade de proteger a dignidade humana em todas as dimensões (BONAVIDES, 2009, p. 560). Fundam-se na dignidade da pessoa humana, assegurando a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça (ROMITA, 2007, p. 45).

Os direitos fundamentais não são absolutos. Na ocorrência de colisão de direitos fundamentais, deve-se utilizar um critério de ponderação para que um ceda prevalência ao outro. Frise-se que a restrição de direitos fundamentais não pode ser sustentada em abstrato, mas apenas em situações concretas, haja vista que a regra de solução do conflito é da máxima observância dos direitos envolvidos e da sua mínima restrição. Classificam-se os direitos fundamentais em primeira, segunda e terceira geração, embora haja divergência doutrinária (ARAÚJO, 2003, p. 85). Inspirados na Revolução Francesa, os de primeira geração são aqueles voltados para a defesa da liberdade; os de segunda geração, com vistas à igualdade; e por fim os de terceira geração, que buscam a fraternidade e a solidariedade.

O poder empregatício também contribuiu para a reconstrução dogmática dos direitos fundamentais. Esses direitos continuam com a dimensão subjetiva, consistente na proteção do indivíduo perante o Estado e que geram para este uma obrigação negativa de não interferência nos direitos consagrados aos cidadãos, mas também uma obrigação positiva no dever de efetivar os direitos sociais. Ademais, implicam a vinculação dos direitos fundamentais aos particulares, o que se denomina eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tornando-os oponíveis nas relações privadas, entre as quais a de emprego (BARROS, 2006, p. 594).

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais permite que estes sejam efetivados em relação aos sujeitos privados. Assim, a violação dos direitos fundamentais confere ao lesado o direito de ser ressarcido pelo particular que lhe causou esse dano. Na relação de emprego, a

efetivação horizontal dos direitos fundamentais tem sido reconhecida pelos Tribunais, à medida em que crescem as decisões que conferem aos empregados o direito de serem reparados pelos danos que afrontam a intimidade, a integridade física, a honra, a vedação de atos discriminatórios, entre outros. É nesse contexto em que se insere o assédio moral.

Há expressa previsão no texto constitucional³¹ que garante o direito à indenização por danos morais na ocorrência de violação à imagem, honra, intimidade, entre outros direitos consagrados da personalidade do indivíduo. Assim, não há dúvidas de que, mesmo com a ausência de legislação específica sobre o tema, a Constituição Federal possui comandos aptos a proteger o trabalhador assediado.

Importante ressaltar que a expressão assédio moral, tal qual desenvolvida por Hirigoyen, está relacionada à reiteração de condutas perversas (assediar) e ao embate entre o bem e o mal, assim considerados em relação àquilo que é aceitável no convívio social (moral). Para o direito, moral possui conotação diversa, sendo empregada pela legislação para diferenciar o que não seja material. Em termos de reparação de danos, indenização por danos morais aplica-se à violação de um conjunto de direitos reconhecidos à personalidade do indivíduo, os quais, embora desprovidos de valoração prévia, comportam arbitramento e valoração financeira quando violados. Trata-se dos direitos da personalidade³².

Os direitos da personalidade são direitos conferidos à pessoa para ter respeitadas sua vida, sua honra, sua dignidade, sua liberdade, entre outros direitos, pois, ao viver em sociedade, a pessoa constrói laços que lhe implicam direitos e obrigações. A personalidade é objeto de direito, sendo a pessoa seu sujeito, conferindo-lhe direitos subjetivos de defesa do que lhe é próprio, como a vida, a dignidade, a honra, a imagem, entre outros (DINIZ, 2009).

O ser humano cria um conjunto de direitos e obrigações que se denomina patrimônio, sendo a projeção econômica da personalidade. Há direitos que afetam diretamente a personalidade, sem, contudo, apresentar conteúdo econômico direto e imediato. Nesse sentido, a personalidade não se manifesta como um direito, mas um conceito básico sobre o qual todos os direitos da pessoa teriam suporte (VENOSA, 2006). Paulo Eduardo Vieira de Oliveira nos ensina que “se, por um lado, a personalidade não se identifica com o direito e

³¹ CF/1988: Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

³² CC/2002: Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

obrigações jurídicas, por outro lado, é uma “precondição”, ou seja, seu fundamento e pressuposto”. Não há possibilidade de ser sujeito de direitos e obrigações, sem a qualidade de ser “pessoa” (2010, p. 25/26). Os direitos de personalidade são aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa e procuram valorizar a dignidade do ser humano (NASCIMENTO, 2008, p. 516). Sem eles, “a personalidade restaria privada de todo valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam o interesse para o indivíduo” (MELO, 2007, p. 78). Nas relações de emprego, os direitos de personalidade destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. A submissão ao trabalho subordinado não tem o condão de retirar do trabalhador seus direitos como cidadão. Trata-se de mera subordinação jurídica, que recai tão somente sobre a prestação dos serviços.

Os direitos da personalidade são classificados por Limongi França (apud OLIVEIRA, 2010, p. 25/26) como direitos à integridade física, intelectual, moral e social. Qualquer ataque a uma das integridades físicas da pessoa deve ser considerado como dano pessoal, passível de reparação. Estabelecem os artigos 186 e 927³³ do Código Civil que aquele que comete ato ilícito causa dano a outrem. Ato ilícito consiste na violação de um direito que atinja a esfera jurídica protegida de outrem. Ocorrendo um dano, este deve ser reparado, pois o direito não tolera que agressões que causem desequilíbrio de ordem pessoal na esfera jurídica de outrem fiquem sem reparação, conforme Artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Oliveira desenvolve o conceito da seguinte maneira:

O dano é a lesão de um ato humano ilícito, comissivo ou omissivo, decorrente de dolo ou culpa, que fere interesse alheio juridicamente protegido. (...) Deve, pois, receber o qualificativo de pessoal o dano que lesa a integridade física, psicológica, afetiva, intelectual, ética e social da pessoa humana (2010, p. 31/32).

O dano pessoal classifica-se em objetivo e subjetivo, sendo o primeiro aquele que atinge a dimensão moral da pessoa perante a sociedade. Já o subjetivo afeta a intimidade psíquica, seus valores pessoais. Também se qualificam como objetivos e subjetivos puros ou reflexos. Puros se exaurem pela própria lesão a certos aspectos da personalidade, ao passo que os reflexos afetam elementos do patrimônio jurídico do lesado perante a sociedade. Os

³³ CC/2002: Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

CC/2002: Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

direitos da personalidade constituem danos a uma das integridades da pessoa humana. Ainda que atinja a integridade psicofísica, o dano será pessoal e material. Assim, a correta nomenclatura a ser conferida ao instituto é dano pessoal (OLIVEIRA, 2010, p. 37).

A responsabilidade civil, ou seja, o dever de reparação pelos danos causados, é classificada como subjetiva. Essa regra impõe ao trabalhador-vítima o ônus de comprovar todos os elementos caracterizadores do ilícito para alcançar a reparação dos danos, quais sejam, a conduta dolosa ou culposa do agressor, os danos suportados, bem como a relação de causalidade da conduta com o dano.

Obviamente, imputar esse encargo probatório à vítima caracteriza uma dupla penalidade, pois não raras vezes o trabalhador não alcança êxito na comprovação dos requisitos legais e ao final suporta uma derrota judicial e não obtém qualquer indenização. Observando a dificuldade imposta à vítima, bem como a necessidade de alcançar a reparação civil de forma plena, nasce a Teoria do Risco. Oriundo do Direito Francês, defende a responsabilidade civil objetiva, a qual impõe o dever de reparação independentemente da presença do elemento culpa. O mero risco da atividade impõe o dever de reparação. Essa premissa foi reconhecida pelo legislador nacional, ao estabelecer no parágrafo único do Artigo 927³⁴ do Código Civil a responsabilidade civil decorrente do risco da atividade.

Tratando-se especificamente do assédio moral, as condutas perversas decorrem na maior das vezes de superiores hierárquicos da vítima que abusam do poder diretivo, extrapolando-o através de práticas de dominação que atingem a personalidade do trabalhador. A conduta abusiva também encontra previsão legal, como se observa no Artigo 187 do Código Civil, sendo denominado abuso de direito³⁵. Nessa ocorrência, aplica-se a responsabilidade civil objetiva, prevalecendo o dever de reparação civil se o empregador não se desincumbir de comprovar causas excludentes, quais sejam, a culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior. Na ocorrência de violência praticada por prepostos ou empregados do empregador, este também está obrigado a responder pelos danos por aqueles causados, de forma objetiva, conforme estabelece o Código Civil³⁶.

³⁴ CC/2002: Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

³⁵ CC/2002: Art. 187. 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.

³⁶ CC/2002: Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Constata-se, portanto, que, mesmo inexistindo legislação federal expressa reconhecendo o assédio moral no trabalho, há no ordenamento nacional vigente instrumentos para reconhecer a violência moral no trabalho e impor ao agressor o dever de reparação civil pelos danos causados.

Embora ausente legislação federal sobre o tema, a Norma Regulamentadora (NR) 17³⁷, que dispõe sobre Ergonomia no ambiente de trabalho, assim disciplina o assédio moral:

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Importante ressaltar que as disposições das Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214/1978 têm eficácia jurídica semelhante à das leis ordinárias, porque são elaboradas por delegação normativa prevista na CLT, em seu art. 200.

Em diversas oportunidades, as entidades sindicais patronais tentaram a declaração de inconstitucionalidade das Normas Regulamentadoras, porém nunca obtiveram êxito. Em 1990, a Federação Nacional das Empresas de Serviços Técnicos de Informática e Similares (FENAIFO) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 360-7 em face da Portaria nº 3.435 do Ministério do Trabalho, que tratava da mesma NR-17 a respeito da Ergonomia. De forma semelhante, em 1995, a Confederação Nacional de Transportes (CNT) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido cautelar, nº 1.347-5, insurgindo-se contra as Portarias nº 24 e 25/1994, baixadas pelo Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho, as quais reformularam as NRs 7 (PCMSO) e 9 (PPRA), da Portaria nº 3.214/1978, mas não obtiveram êxito. No mesmo sentido, podem ser conferidos os julgamentos pelo STF da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 996, 1.258, 1.388, 1.670, 1.946, 3.398, dentre outras (OLIVEIRA, p. 235).

No direito comparado, inúmeros países reconhecem o assédio moral e o introduziram em suas legislações. Importante destacar a previsão do Código do Trabalho de Portugal, o qual pode ser aplicado no Direito brasileiro como fonte subsidiária nos termos do Art. 8º da CLT:

CC/2002: Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

³⁷ Anexo II, da Portaria n. 3214/1978 do MTE, introduzido em 2007.

Código do Trabalho de Portugal, Artigo 29 (Assédio)³⁸:

- 1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.
- 4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

No tocante aos efeitos no contrato de trabalho, importante ressaltar que o trabalhador-vítima pode utilizar da previsão do Artigo 483³⁹ da CLT para postular a rescisão indireta de seu contrato, imputando ao empregador a prática de falta grave e, em consequência, obter judicialmente o direito de receber todas as verbas rescisórias devidas. Para o empregado que comete violência psicológica contra outro colega de trabalho, pode o empregador dispensá-lo também por justa causa, ante a prática de falta grave, prevista no Artigo 482⁴⁰ da CLT.

³⁸ http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_002.html#L002S5, acesso em 20/05/2016.

³⁹ CLT: Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

⁴⁰ CLT: Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Recentemente, foi publicada em âmbito federal a Lei nº 13.185/2015, com vigência a partir de 7 de fevereiro de 2016. Trata-se da lei que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*). Embora voltada para o âmbito escolar, trata-se de importante legislação que poderá ser adotada por outros órgãos, como o Ministério do Trabalho, no âmbito das relações de trabalho. A relevância da norma se denota, também, pela definição⁴¹ de intimidação sistemática. A conduta é definida como todo ato de violência física ou psicológica que pode ser praticado por um sujeito ou por um grupo. Exige-se a intencionalidade, ou seja, o deliberado objetivo de intimidação ou agressão, de forma repetitiva. O resultado danoso também compõe a definição, ao explicitar que a conduta cause dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. Quanto ao resultado danoso, ressalva deve ser apresentada, à medida em que dor e angústia são sentimentos subjetivos que não devem compor a definição do fenômeno. Ainda que ausente dor, a intimidação sistemática deve ser reconhecida.

Além da definição da violência, a legislação elenca condutas⁴² que a caracterizam. Ataques físicos, insultos, ameaças, apelidos pejorativos, isolamento social, entre outras são expressamente elencadas como formas de caracterização do fenômeno, as quais também podem ocorrer através da internet. A intimidação sistemática também é agrupada por classificações, de acordo com a origem da violência, como verbal, moral, psicológica, física, sexual, social, entre outras⁴³.

⁴¹ Lei nº 13.185/2015: Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional.

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§ 2º O Programa instituído no caput poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.

⁴² Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

⁴³ Art. 3º A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

- I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;

A justificativa adotada pelo Deputado Viera da Cunha, do PDT/RS, para o projeto de lei que originou a Lei 13.185/2015 aponta que pretensão maior é de conscientizar a sociedade para o problema e, assim, evitá-lo. Visa a também reduzir o crescente êxodo escolar das crianças vítimas de *bullying*, e, futuramente, de todo o processo de estresse, ansiedade, depressão e outros efeitos colaterais, como dependência do álcool, drogas e forte propensão ao suicídio, que acompanharão essas crianças e adolescentes em sua vida adulta.

Ainda que elaborada com o objetivo de prevenção do *bullying* no âmbito escolar, as condutas elencadas como intimidação sistemática podem ser adotadas na relação de emprego, no tocante ao assédio moral. Nesse contexto, resta demonstrado que, ainda que ausente legislação específica, o atual ordenamento jurídico nacional tem instrumentos aptos a reparar as vítimas assediadas, bem como combater esse mal que assola os ambientes de trabalho.

2.2 A dupla perversidade do mal: o assédio moral como causa e consequência de adoecimento no trabalho

O assédio moral, conforme demonstrado, pode ser reconhecido apenas pelas condutas abusivas e vexatórias reiteradamente praticadas no trabalho. As consequências para a saúde do trabalhador não são consideradas características necessárias para o reconhecimento do fenômeno.

A compreensão de que o assédio moral no trabalho não decorre de relações interpessoais, mas está relacionado à forma de organização produtiva já é um sinal de evolução da temática. Afasta-se a vitimização e supera-se a tese de que o simples afastamento do agressor daquela relação seria suficiente para resolver o conflito.

Ocorre que o assédio moral tem se intensificado e ocasionado graves impactos na saúde do trabalhador. É preciso, portanto, para uma melhor compreensão e fortalecimento do debate, enfatizar as sérias consequências que essa violência moral causa à saúde da vítima.

Demonstrar que o adoecimento decorre de condutas abusivas e vexatórias sofridas no trabalho é fundamental para a comprovação de que o tema merece nova e específica abordagem, para abrir alerta a sociedade sobre os malefícios gerados e evitar percepções equivocadas e indesejáveis do fenômeno como a banalização e a vitimização.

IV - social: ignorar, isolar e excluir;

V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;

VI - físico: socar, chutar, bater;

VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;

VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

É fato que, atualmente, muito se tem debatido sobre os impactos do assédio moral na saúde do trabalhador. É notória também uma ausência de diálogo entre os diversos setores públicos que se debruçam sobre a questão. Enquanto profissionais da Saúde preocupam-se com a prevenção e eliminação da violência moral no trabalho, o Judiciário mantém-se inerte, limitando-se ao julgamento de demandas individuais apresentadas por trabalhadores. Raras são as demandas coletivas impetradas por entidades sindicais ou pelo Ministério Público do Trabalho. Assim, enquanto alguns visam à prevenção e a eliminação, outros simplesmente preocupam-se com a monetarização, na tentativa de compensar financeiramente o sofrimento suportado. Conforme será objeto de análise no capítulo (4), até mesmo essa tentativa de compensação financeira tem se mostrado uma nova forma de punição, ante os ínfimos valores arbitrados.

De toda forma, é importante destacar que o Poder Judiciário, aos poucos, está abrindo os olhos para a problemática do assédio moral no trabalho. Isso se constata pela eleição do tema “Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho” como pauta para o biênio 2016/2017 do Programa Trabalho Seguro do TST.

O assédio moral, portanto, deve ser analisado como um problema de saúde pública. A literatura aponta a dupla perversidade desse mal, ou seja, o assédio moral com causa e consequência de adoecimento no trabalho. Vejamos, inicialmente, os estudos que apontam o assédio moral como causa de adoecimento.

Os trabalhadores bancários são apontados pela literatura como uma das categorias que mais sofrem com o assédio moral. A categoria tem sido alvo de mudanças decorrentes da reestruturação produtiva em decorrência da implantação das novas tecnologias. Hoje a jornada é mais longa, são muitas as metas a serem cumpridas, há grande pressão pela produção e controle excessivo. Como resultado, os trabalhadores adoecem por LER/DORT, estresse decorrente do trabalho e sofrimento mental (SOARES; VILLELA, 2012).

Dados do INSS em 2002 já apontavam que os trabalhadores bancários correspondiam a 55% dos casos de afastamento por LER/DORT, 93% por ansiedade e 94% por depressão. Os transtornos mentais eram apontados como a segunda causa de afastamento do trabalho na categoria bancários (SOBOLL, 2008). Em 2011, pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) revelou que o assédio moral acometia 66% dos bancários do Brasil (BASÍLIO, 2011). As principais queixas constatadas são cobrança abusiva, humilhação e falta de reconhecimento.

Outra categoria que também merece destaque pelo adoecimento decorrente de assédio moral no trabalho são os operadores de teleatendimento. Segundo Ziliotto e Oliveira (2014), o

setor caracteriza-se por intensa cobrança de metas e resultados, atrelada à constante supervisão e monitoramento das atividades. A supervisão, que antes ocorria apenas pelo supervisor direto, agora é realizada pelo empregador e pelo próprio tomador de serviços. Através de monitores interligados, tudo o que acontece na operação é monitorado, desde o contato dos clientes, a quantidade de pessoas em espera para o atendimento e até o número de atendentes em pausa. Quando o trabalhador se ausenta, ele sinaliza o motivo no computador e imediatamente um cronômetro dispara, marcando quanto tempo ficará afastado do posto de trabalho. Assim, até as idas ao banheiro são monitoradas e cronometradas.

Esse tipo de controle duplo pode produzir consequências na saúde do operador, visto o sentimento de estar sendo monitorado o tempo todo e cobrado intensamente por metas e resultados. O medo de ser demitido também serve como estratégia para controlar o comportamento dos operadores e os leva a entrar em busca frenética para estar à altura das exigências do mercado, que inclui o ritmo de trabalho, o dinamismo e a qualificação. Muitos não se identificam com a tarefa e sentem-se incomodados pelo extremo controle, porém não querem ficar desempregados, o que os obriga à submissão ao regramento imposto.

Diante disso, emerge um contexto favorável para a produção de sofrimento psíquico e doenças ocupacionais como as lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), pois os fatores ligados à organização do trabalho atingem mais diretamente o funcionamento psíquico, enquanto os fatores ligados ao processo de trabalho têm essencialmente o corpo como alvo. Portanto, entre os problemas frequentes, destacam-se as LER/DORT, dificuldades auditivas e transtornos mentais (ZILLOTTO; OLIVEIRA, 2014).

Desse modo, é possível identificar como principais consequências à saúde do trabalhador em decorrência das práticas de assédio moral as LER/DORT, os transtornos mentais e transtornos psicossomáticos.

A síndrome das LER/DORT já preocupava fabricantes de máquinas de telegrafia (Dembe mostra propaganda nesse sentido de 1906), nas primeiras décadas do século XX, insiste em permanecer neste início do século XXI e conta com número expressivo de vítimas no mundo, atingindo dimensões de verdadeira epidemia. Já foi instituído até mesmo o Dia Internacional para Conscientização das LER/DORT – o último dia de fevereiro de cada ano – ficando evidente que essa patologia representa um problema mundial de saúde pública.

Segundo a Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 05/12/2003, que aprovou a Norma Técnica sobre LER/DORT e sobre Avaliação de Incapacidade Laborativa, considera-se LER/DORT:

(...) Uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes miofaciais, que podem ser identificadas ou não. Frequentemente são causa de incapacidade laboral temporária ou permanente. São resultado da combinação da sobrecarga das estruturas anatômicas do sistema osteomuscular com a falta de tempo para sua recuperação. A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas músculo-esqueléticas contra a gravidade. A necessidade de concentração e atenção do trabalhador para realizar suas atividades e a tensão imposta pela organização do trabalho, são fatores que interferem de forma significativa para a ocorrência das LER/DORT (Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 05/12/2003).

Segundo os Protocolos de atenção integral à saúde do trabalhador de complexidade diferenciada (BRASIL, 2006), as LER/DORT são danos decorrentes da utilização excessiva, imposta ao sistema musculoesquelético, e da falta de tempo para recuperação. Caracterizam-se pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, tais como dor, sensação de peso e fadiga.

Ramazzini (2000) recupera que, já no século XVIII havia registros de impactos dolorosos que os movimentos contínuos das mãos causavam aos escribas e notórios, cuja função era registrar manualmente os pensamentos e desejos de príncipes e senhores, com atenção mental para não mancharem os livros e não prejudicarem seus empregadores. Cattani (2002) leciona que o conceito de LER foi proposto pelo médico Mendes Ribeiro, durante o V Congresso de Trabalhadores em Processamento de Dados, ocorrido em Belo Horizonte em 1984, a partir da tradução de *Repetitive Strain Injuries*, termo utilizado por autores australianos desde a década de 1970. Segundo o autor, a Previdência Social passou a classificar como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) como tradução de *Work Related Musculoskeletal Disorders* (WRMD), em sua Norma Técnica para Avaliação da Incapacidade Laborativa em Doenças Ocupacionais, publicada em 1988. Atualmente, conforme mencionado, a Norma Técnica aprovada pela (Instrução Normativa INSS/DC nº 98, de 05/12/2003), estabeleceu a expressão conjunta LER/DORT.

Ao lado das LER/DORT também merece destaque o estudo do estresse no trabalho.

O estresse “é um desequilíbrio das energias do indivíduo, causador de uma porção de debilidades. Estar estressado, portanto, é estar desequilibrado” (PRATA, 2008, p. 390). Já o

estresse relacionado ao trabalho, também denominado estresse ocupacional, “é um estado crônico de desgaste físico e mental para e pelo trabalho” (idem).

Importante ressaltar que estresse e depressão não se confundem. O primeiro apresenta sintomas físicos, psicológicos, mentais e hormonais que podem se desenvolver no organismo humano. Já a depressão é uma consequência psicológica do estresse excessivo.

O stress é uma reação que possui componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais que pode se desenvolver frente a situações que representem um desafio para o indivíduo. Devido à ação perfeitamente integrada do stress sobre todo o organismo humano, seus sintomas podem ter uma caracterização somática ou psicológica. Algumas das manifestações físicas do stress são mais conhecidas e reconhecidas como tendo na sua gênese o stress como fator desencadeante, tais como doenças gastrointestinais, cardiovasculares, respiratórias, músculo-esqueléticas, dermatológicas e imunológicas. Porém, menos conhecidas são as consequências psicológicas do stress excessivo, tais como ansiedade difusa ou generalizada, insônia, esquizofrenia, episódios maníaco-depressivos e depressão. Por causa das suas consequências, às vezes devastadoras, é muito importante que atenção especial seja dada a este assunto (LIPP, 2016).

Discorrendo sobre o estudo das agressões geradoras do estresse e de danos à saúde mental do trabalhador, Oliveira (2010) afirma que, pela característica interdisciplinar do fenômeno, há inúmeros pontos de vista e orientações a serem observados, a começar pela terminologia. Segundo o autor, com significados semelhantes, encontram-se o “estresse (ocupacional, profissional, psicossocial ou do trabalho), a neurose do trabalho, fadiga mental ou psíquica, psicopatologia do trabalho, fadiga nervosa, síndrome neurótica do trabalho, psiconeurose profissional, dentre outras” (idem, p. 14). Segundo o autor, há duas correntes teóricas de pensamento sobre o estresse, sendo a primeira encabeçada pelos estudos clássicos de Hans Selye, com apoio predominante na biologia, e a segunda, desenvolvida por estudiosos franceses que analisam o aspecto psicológico da adaptação do trabalhador ao trabalho, cujas referências são a psiquiatria clínica e a psicanálise. Trata-se da psicodinâmica do trabalho:

Numa análise preliminar, é possível concluir que a psicodinâmica do trabalho está mais afinada com os propósitos da dignificação e valorização do trabalhador, em sintonia com o princípio da adaptação do trabalho ao homem. Já o enfoque do estresse psicossocial privilegia a análise dos mecanismos de reação do organismo, quase de forma mecânica e impessoal, com aprofundamentos utilitaristas nos aspectos da produtividade, absentéismo e os problemas administrativos decorrentes (OLIVEIRA, 2011, p. 215).

A realização de atividades em ambiente estressante pode levar o trabalhador ao esgotamento físico e mental. Segundo a OIT (apud OLIVEIRA, 2011), há cinco etapas do

estresse, até chegar ao esgotamento: (1) etapa da euforia: o principiante está cheio de euforia e entusiasmo; (2) etapa da escassez do combustível: aparecem os primeiros sintomas de esgotamento; (3) etapa crônica: manifestação constante dos sintomas de enfado, esgotamento, enfermidade e depressão; (4) etapa crítica: os sintomas são tão graves que o enfermo tem a impressão de que sua vida se despedaça; (5) queda no abismo: a pessoa já não consegue atuar e apresenta sintomas de grave deterioração.

A permanência do trabalhador em ambiente carregado por condutas estressantes pode ocasionar graves danos à saúde. O estresse prolongado, responsável pelo esgotamento do trabalhador, recebe a denominação de Síndrome de *Burnout*., que, segundo Prata (2008, p.399) “é uma espécie de esgotamento das energias psíquicas do trabalhador causada pela submissão diária ao estresse laboral, o que vem a gerar um desencanto com o trabalho e com a própria vida”.

Importante ressaltar que a Previdência Social reconhece a patologia como ocupacional, uma vez que consta da *Lista de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho* (Anexo II do Decreto nº 3.048/99). Enquadrada no grupo das *doenças, transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho* (grupo V da CID-10), no item XII, estão *sensação de estar acabado, síndrome de burnout e “síndrome do esgotamento profissional”* (Z73.0). Os *agentes etiológicos* ou *fatores de risco de natureza ocupacional* citados como causadores da síndrome são: (1) ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e (2) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

Segundo o “Manual de procedimentos para os serviços de saúde”, publicado pelo Ministério da Saúde, identifica-se a síndrome do *burnout* diante do quadro clínico seguinte:

1. História de grande envolvimento subjetivo com o trabalho, função, profissão ou empreendimento assumido, que muitas vezes ganha o caráter de missão;
2. Sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (exaustão emocional);
3. Queixa de reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente (despersonalização);
4. Queixa de sentimento de diminuição da competência e do sucesso no trabalho (BRASIL, 2001, p. 192).

Oliveira ainda ressalta que “geralmente, estão presentes sintomas inespecíficos associados, como insônia, fadiga, irritabilidade, tristeza, desinteresse, apatia, angústia, tremores e inquietação, caracterizando síndrome depressiva e/ou ansiosa” (2011, p. 226).

Estabelece-se, portanto, a relação do estresse e da síndrome do *burnout* com o assédio moral, haja vista que a violência no trabalho contribui para o desenvolvimento de diversas doenças, principalmente as de fundo psicossomático e transtornos mentais.

Acontece que a sombra do desemprego tem desencadeado uma síndrome aos trabalhadores, retirando-lhes o próprio direito à saúde. Isso porque o receio de perder o emprego faz com que os trabalhadores se recusem a realizar tratamentos médicos. A ilusória expectativa de natural melhora e recuperação da capacidade laborativa faz com que os trabalhadores se automediquem e se conformem em trabalhar adoecidos. Assim, avaliam ser melhor suportar o sofrimento e manter o emprego do que arriscar ser dispensado.

Considerando que as formas contemporâneas de organização do trabalho, caracterizadas por trabalhos em grupo ou células, intensificaram a cobrança pelos resultados e disseminaram a supervisão do trabalho entre os próprios trabalhadores, o ato de adoecer significa demonstrar fraqueza, baixa produtividade, gerando sentimento de exclusão e de impotência perante a própria equipe, pois todos sofrem com o resultado negativo da produtividade.

Os trabalhadores, de uma forma geral, e os adoecidos, em particular, sabem que o caminho para o desemprego fica aberto após algum evento, sobretudo com o adoecer, acontecimento que não só altera valores identificatórios, mas os faz perder a fonte de sobrevivência, a saúde e a própria vida. O indivíduo trabalha doente por medo de ser demitido, de não encontrar novo emprego e para não se sentir inútil. O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa; o trabalhador entrega-se à produção e silencia a própria dor. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade (BARRETO, 2013, p. 129).

Quando sentem que estão adoecendo, os trabalhadores aguentam a dor, escondem dos colegas, mas não podem ocultar o desgaste físico quando não conseguem dar conta da tarefa exigida. A permanência no trabalho, mesmo com o adoecimento, é denominada de presenteísmo.

O presenteísmo significa que “pessoas adoecidas estão trabalhando sem manifestar queixas e em geral sem procurar tratamento, ao mesmo tempo em que seus quadros clínicos se agravam e cronificam enquanto, inevitavelmente o desgaste atinge também seu desempenho” (SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 3). O presenteísmo muitas vezes se observa em pessoa já acometida pela Síndrome de *Burnout* ou por outros sintomas e que acaba por produzir menos. Seus gerentes gostariam de demiti-la, pois eles também dependem da produtividade dela para responder às exigências do seu setor. Então, esta é a corrente das exigências: corrente de muitos elos formados pelo encadeamento de múltiplas exigências –

algumas de cumprimento realmente impossível para seres humanos (SELIGMANN-SILVA, 2010).

Nesse cenário, inicia-se um quadro de extremo sofrimento ao trabalhador adoecido. A recusa em reconhecer sua incapacidade laborativa, por medo do desemprego e por demonstrar fraqueza, agrava seu quadro de saúde, repercute na produtividade e abre as portas do início de uma jornada de humilhações, conforme aponta Barreto (2013). Assim, começam a ser advertidos pela baixa de produtividade. Silva e colaboradores (2011) descrevem os mecanismos segundo os quais a saúde do trabalhador passa a ser deteriorada pela organização do trabalho como a seguir. Devido às dores, o rendimento diminui, o que é percebido pelos colegas de trabalho e pela chefia. Iniciam-se, então, cobranças e advertências contra a baixa produção, enquanto queixas dos operários são repreendidas a partir de chamamentos pejorativos como “moles”, “maricas”, “preguiçosos”

O assédio moral ocorre, portanto, em várias situações de trabalho. Entretanto, é a partir do adoecimento, juntamente com a baixa de produtividade, que as situações de degradação da integridade, da moral e da ética são inegavelmente claras. Há rastros de humilhação, medo, vergonha e culpa, direta ou indiretamente, sob forma de coação, chantagem e pressão. O medo gerado pela potencial perda de emprego ao adoecerem gera um sofrimento que não é compartilhado com os colegas de trabalho e, em alguns casos, sequer com os familiares. Os trabalhadores relatam vivências de medo e isolamento com a situação de doença. Não contam aos colegas os problemas por que estão passando e omitem as dores. Quando a esperança de melhorar se encerra e os sintomas e sinais do adoecimento afloram, não há alternativa senão procurar amparo médico. Este é outro momento marcado por angústias e humilhações. Primeiramente porque, muitas vezes, não encontram o amparo necessário, uma vez que não há reconhecimento do adoecimento e tampouco de sua relação com o trabalho. Os trabalhadores não confiam mais nos serviços médicos oferecidos pela empresa ou encaminhados por ela, pois percebem uma parcialidade no tocante à relação médico-empresa. Preferem procurar outros profissionais indicados pelos próprios colegas de trabalho. Somente quando já se encontram impossibilitados de trabalhar é que recorrem a outros profissionais, quando os problemas de saúde já estão mais graves. Nesse sentido, o sofrimento permanece silenciado na fábrica e só aparece na forma de doença, que pode levar ao afastamento definitivo do trabalho.

O cenário apresentado acima converge com a visão de Barreto (2013) que afirma que “a perda da saúde é acompanhada pela perda da dignidade” (p.37). Ainda é muito comum o entendimento de que o trabalhador doente, para não trabalhar, inventa a própria doença, é

preguiçoso, mentiroso. Essas afirmações decompõem o modo de ser dos trabalhadores. Ainda mais grave é o comportamento antiético de alguns profissionais de saúde da empresa, quando omitem os agravos decorrentes do trabalho nos casos em que o funcionário continua, mesmo que adoecido, exercendo sua atividade (SILVA et al, 2011).

Os trabalhadores sofrem os mais variados tipos de pressão para dar conta da produtividade. Esse fato é claramente agravado quando adoecem. Uma forma de pressão psicológica exercida é a questão de não apresentar atestado médico. Um funcionário é comumente bem-visto quando nunca adoece e malvisto se já tiver apresentado algum atestado durante o período em que se encontra ligado à empresa. Por força dessa pressão psicológica, os trabalhadores fazem de tudo o que as suas forças físicas e psíquicas suportam para continuar em exercício. Em nome do emprego, negam sua doença, mesmo podendo ser atestada por um médico (idem).

Segundo Barreto (2013), os adoecidos, em particular, sabem que o caminho para o desemprego fica aberto após algum evento, principalmente com a apresentação de um atestado de afastamento do trabalho por um período maior. Mais grave ainda, o indivíduo trabalha doente pelo medo de ser demitido, principalmente porque, doente, não encontrará novo emprego. Ainda segundo a autora, “o medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa, o trabalhador entrega-se à produção e silencia a dor” (p. 129).

Restou demonstrado, portanto, que o assédio moral no trabalho pode desencadear inúmeras consequências danosas para a saúde do trabalhador. As LER/DORT e os transtornos mentais são frequentemente citados na literatura como consequências de adoecimento relacionadas ao assédio.

Além do reconhecimento do assédio como causa direta de adoecimento, é fato que infelizmente o ato de adoecer, de apresentar incapacidade laborativa, também tem se mostrado motivo basilar para a ocorrência de assédio. Assim, se a violência moral não foi causa para o adoecimento, após a incapacidade e o retorno ao trabalho, a prática de condutas abusivas e vexatórias tem se tornado uma constante.

Barreto (2013), em seu já citado estudo sobre os impactos da violência moral na saúde dos trabalhadores, verificou que, dos 2072 casos de trabalhadores analisados, 42% apresentaram histórias de humilhação e de constrangimentos. O estudo confirmou a tese inicial de que os adoecidos apresentam prioridade na escala de demissões. A reabilitação física e profissional, com o direito de estabilidade no emprego, não garantia qualquer segurança ao trabalhador. Ao contrário, mostrou-se como motivo para abuso de poder por parte das chefias, o que os fazia trabalhar mais, mesmo quando o corpo já não suportava a

pressão e a opressão, com a clara intenção de que o trabalhador pedisse demissão (BARRETO, 2013, p. 106).

Agravando ainda mais a situação do trabalhador, as entidades sindicais, que deveriam ampará-lo nesse momento de sofrimento e humilhação, raramente tomam alguma posição.

A prática assistencialista é mantida, mesmo naqueles sindicatos considerados de vanguarda. As condições insalubres, as doenças e os acidentes no e do trabalho constituem causas comuns e prioritárias ao atendimento jurídico, em que a resolução de agravos e danos estão atrelados à sua monetarização. A violência sutil – explicitada por situações de humilhações, intimidações, ameaças, discriminações, ironias, desvalorizações, desqualificações, assédio sexual e colonização da afetividade, as quais reafirmam a condição de submissão – não faz parte das discussões ou das políticas sindicais. Há certo menosprezo por essas situações (questões), consideradas secundárias (BARRETO, 2013, p. 106).

O retorno ao trabalho após afastamento por incapacidade demanda reabilitação profissional, quando não há pleno retorno da aptidão para o trabalho. Ocorre que não há políticas públicas eficiências de reabilitação profissional no país.

O assédio moral em casos de pessoas adoecidas, menos produtivas, pode ocorrer devido à reabilitação inadequada que pode levar, inclusive, ao assédio coletivo, com a participação de colegas do mesmo nível hierárquico, o que pode ser explicado pelo sentimento de que a pessoa, por produzir menos, sobrecarrega os demais. É uma situação na qual, na verdade, quem adoeceu deveria ser reabilitado em uma função adequada às suas outras capacidades. No entanto, as pessoas geralmente são obrigadas, quando retornam de um afastamento, a fazer o mesmo trabalho, mesmo com as limitações específicas reconhecidas para a atividade em questão. Dessa forma, por trabalharem mais devagar, ficam expostas a ser causa de insatisfação dos colegas e a ser humilhadas e desacreditadas. As ofensas e os traumas se repetem no cotidiano. Por vezes, ao aumentar o desgaste psíquico, essa situação origina transtornos mentais, mais frequentemente depressões ou distúrbios mistos em que há depressão e ansiedade (SELIGMANN-SILVA, 2010).

Quando o adoecimento decorre da prática de assédio, o retorno ao trabalho tende a ser ainda mais delicado. Tratar, portanto, como se dá o retorno ao trabalho de quem teve um afastamento por um adoecimento determinado por assédio moral é uma questão muito complexa e um desafio para a Justiça do Trabalho, para o setor jurídico e para o de recursos humanos das empresas, que precisam estar preparados para enfrentar essas situações.

Trata-se de um desafio também, para o setor de reabilitação profissional. Embora se fale muito da reabilitação de pessoas que têm danos físicos por acidente do trabalho, lesões, doenças no trabalho, doenças osteomusculares e tantos outros danos ao organismo humano,

pouco se fala da reabilitação profissional psiquiátrica nos casos de dano moral, por assédio principalmente. Ainda se está muito longe disso, sendo um desafio para médicos, psicólogos e demais profissionais que fazem atendimentos nos Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e outros serviços (SELIGMANN-SILVA, 2010).

Reabilitar, nesses casos, é fazer com que as pessoas voltem a trabalhar sem medo, o que pode exigir mudança do local de trabalho ou mesmo reabilitação profissional em que venham a usar os seus potenciais para desenvolver novas funções. Isso é algo possível, mas o processo de reabilitação e reinserção no trabalho é complexo e delicado e precisa ser acompanhado pela equipe de reabilitação, em entrosamento continuado com a empresa através do serviço social ou por outros canais (SELIGMANN-SILVA, 2010).

Segundo a legislação, a reabilitação deveria de fato somente ser considerada como concluída depois de certo tempo de retorno ao trabalho, sendo mantido, ao mesmo tempo, o tratamento psicológico e, quando for o caso, outras terapias. Porém, não é o que tem acontecido. Muitas vezes, o trabalhador tem condições de ser reabilitado, e a empresa nega o retorno, afirmando que não possui serviço para aquele trabalhador. Então, esse paciente volta para a Previdência e não obtém – na maioria dos casos – oportunidade para uma reabilitação efetiva.

O que se vê são pessoas muitas vezes já recuperadas da maioria dos seus sintomas, livres do sofrimento suportado com a vivência do assédio e conseguindo interagir socialmente sem tanta irritação, voltando a viver sem medo, mas com grande angústia em uma situação em que se sentem sem futuro profissional certo, enviadas de um lado para o outro – o que muitas vezes ocasiona novos prejuízos à saúde.

Nos casos de assédio moral, a reabilitação também deve ser acompanhada e tratada de forma diferenciada, pois, se a pessoa tiver de voltar para o mesmo ambiente onde foi humilhada, convivendo com as mesmas pessoas que participaram da hostilização e da humilhação, é claro que ela terá uma recaída, seja de uma depressão, seja de outro mal. (SELIGMANN-SILVA, 2010). É fato que a reabilitação deve ser diferenciada para todos os adoecimentos relacionados ao trabalho. Retornar às mesmas condições nocivas deve ser evitado em qualquer hipótese, especialmente nos casos de assédio moral.

Demonstra-se, portanto, que o assédio moral deve ser debatido com outro enfoque. Não se refere mais a um mero dissabor interpessoal que ocorre na relação de trabalho. Em verdade, trata-se de um grave problema de saúde pública intensificado pelas novas formas de organização e gestão do trabalho.

O assédio moral acarreta, deste modo, consequências na saúde dos trabalhadores. Não obstante, a perversidade também ocorre em relação a trabalhadores já adoecidos, que são massacrados e excluídos do ambiente de trabalho, por não serem mais desejados. Seja porque adquiriram direitos indesejáveis para o empregador, como estabilidade e indenizações reparatórias, seja por não apresentarem mais a produção necessária. São assim, deliberadamente descartados, como meras mercadorias, como lixos contemporâneos de uma sociedade líquida, nas palavras de Bauman (2001).

A necessidade de uma nova perspectiva para o debate do assédio moral no trabalho também decorre dos altos custos que o fenômeno acarreta para a sociedade. O assédio moral e o presenteísmo custam caro para o Estado e para a sociedade, pois os indivíduos que estão nele por meses e meses vão agravando sua patologia, tendo complicações que podem ser de ordem psicossomática ou mesmo transtornos mentais, como a depressão. O indivíduo segue aguentando as condições negativas, continua a trabalhar, a produzir, ainda que menos, e só quando realmente não suporta mais tal situação é que busca o benefício social. Em geral, o enquadramento ocorre por auxílio-doença e, quando a pessoa retorna ao trabalho, é demitida (SELIGMANN-SILVA, 2013). Nesse cenário temos os impactos financeiros ao Estado, através do pagamento de benefícios sociais como o auxílio-doença e o seguro-desemprego.

Por outro lado, temos o gasto do Estado com a saúde do trabalhador. Se a pessoa for diagnosticada precocemente e fizer um tratamento, a quantidade de dias de afastamento poderá ser menor, bem como as despesas médicas no Sistema Único de Saúde (SUS). Já as doenças que se tornam graves demandam tratamento mais demorado e geralmente mais caro (SELIGMANN-SILVA, 2013).

Assim, a pergunta que nos resta é: o que tem feito o assédio moral aumentar? A resposta é: o cenário de desemprego, o qual deixa os empregadores em situação de conforto quanto às formas de seleção dos mais produtivos, exacerbando as violências nos locais de trabalho.

A busca do pleno emprego e a proteção em face da automação são letras mortas do texto constitucional. É preciso dar efetividade aos comandos constitucionais. Somente através da intensificação da luta e do aumento dos debates acerca da problemática do assédio moral – não mais como uma relação interpessoal, mas como decorrência da organização do trabalho e como um problema de saúde pública, devido aos elevados custos ao estado, à sociedade, e à saúde de milhares de trabalhadores – será possível alcançar formas de prevenção para a eliminação do problema. O presente estudo tem este objetivo. Assim, passamos à

apresentação da pesquisa, visando a demonstrar a relação do assédio com a saúde do trabalhador e a necessidade da construção do conceito de assédio moral acidentário.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

Este estudo visa a conhecer o significado de assédio moral e sua relação com a saúde sob o ponto de vista de trabalhadores e de julgadores. A pesquisa que aqui se apresenta foi realizada a partir de uma abordagem qualitativa, tem o objetivo de ser descritiva e adota o procedimento documental.

Adotamos uma abordagem qualitativa de investigação porque, segundo Minayo (2014), um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Assim, nos pareceu acertado analisar o fenômeno do assédio moral diretamente em casos reais, permitindo, assim um possível aprofundamento da compreensão do fenômeno.

A pesquisa tem o objetivo de ser descritiva porque procuramos identificar e descrever reflexivamente a maneira como o assédio moral se configura nas relações de emprego e como seus impactos afetam a saúde dos trabalhadores. Além disso, demonstramos como este fenômeno é tratado na Justiça do Trabalho, integrando, assim, as áreas da Saúde e do Direito.

Além disso, optamos por proceder uma pesquisa documental, ao lançarmos mão de documentos oficiais como base de conhecimento e reflexão. Os dados da investigação são provenientes de documentos públicos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e estão disponíveis para consulta pública. Acreditamos que documentos oficiais podem representar um campo valioso para o acúmulo científico nas áreas jurídicas e da saúde. A pesquisa documental, segundo Vergara:

[...] é realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, videoteipe, informações em disquete, diários, cartas pessoais e outros (VERGARA, 2007, p. 48).

Para May (2002), a esse tipo de pesquisa permite “fazer comparações entre as interpretações dos eventos feitas pelo observador e aquelas registradas nos documentos relacionados aos mesmos. Ao mesmo tempo essas fontes podem ser utilizadas por seu próprio mérito” (p. 205).

Como optamos por analisar casos presentes em processos jurídicos, julgamos ser adequado adotar a hermenêutica-dialética. Este método de análise, a partir do referencial teórico histórico-dialético, mostra-se condizente com os objetivos do estudo, visto que:

A união da hermenêutica com a dialética leva a que o intérprete busque entender o texto, a fala, o depoimento como resultado de um processo social (trabalho e dominação) e processo de conhecimento (expresso em linguagem) ambos frutos de múltiplas determinações mas com significado específico (MINAYO, 2014, p. 227).

3.1 Os dados da pesquisa

Quanto à fonte de pesquisa, os dados da investigação são provenientes de documentos públicos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo e instância final do Poder Judiciário Trabalhista, competente para pacificar as decisões divergentes dos Tribunais Regionais de todo o país. Os referidos dados são de acesso público no sítio eletrônico do TST⁴⁴.

Numa fase exploratória, como o estado de São Paulo é o que concentra o maior número de ações trabalhistas, sendo o único estado brasileiro a possuir dois Tribunais, foram realizadas pesquisas no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sediado em São Paulo/SP⁴⁵ - segunda instância do Poder Judiciário Trabalhista, competente para julgar as ações no território da capital do estado de São Paulo/SP e cidades litorâneas, bem como no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – sediado em Campinas/SP⁴⁶, competente para julgar as ações trabalhistas no território do interior do estado de São Paulo/SP, nos municípios não abrangidos pelo Tribunal de São Paulo/SP.

Nessa fase, foi possível testar palavras de busca e tomar contato com os dados existentes nos documentos, bem como com o volume de dados. Posteriormente, tomou-se a decisão de restringir a investigação aos documentos do TST, com os quais seria possível uma melhor e mais ampla visão da problemática, sem prejuízo da compreensão da perspectiva do fenômeno pelos Tribunais Regionais, haja vista que o conteúdo do acórdão do TST apresenta em seu bojo as inúmeras passagens das decisões dos Tribunais Regionais.

A opção pelas bases de dados do TST justifica-se pela pertinência temática e pela relevância decisória, pois apresenta um panorama amplo de decisões de processos oriundos de todo o país, bem como é a instância final do Poder Judiciário Trabalhista.

Os dados processuais são públicos e de livre acesso eletrônico, decorrentes de ações trabalhistas ajuizadas em todo o território nacional. Os termos de busca adotados, pelo critério de conveniência, foram: “assédio moral” e “incapacidade”. Inicialmente, utilizaram-se as

⁴⁴ www.tst.jus.br

⁴⁵ www.trt2.jus.br

⁴⁶ www.trt15.jus.br

palavras “assédio moral” e “saúde”, bem como “assédio moral” e “acidente”. Todavia foram os termos “assédio moral” e “incapacidade” que apresentaram os melhores resultados para os objetivos propostos para este trabalho.

O corte temporal da pesquisa foi limitado às decisões proferidas com data de publicação entre 01/01/2014 e 30/06/2014. A opção por este período de tempo deveu-se, por um lado, ao critério da atualidade, abordando as decisões mais recentes, e, por outro, ao número de resultados obtidos na fase exploratória. Foram encontrados 368 processos, sendo 111 decisões do TST, 122 decisões do TRT da 2ª Região e 135 decisões do TRT da 15ª Região.

Os 111 processos encontrados no TST foram classificados inicialmente pelo título dos recursos. Ao classificá-los, observamos tratar-se de recursos denominados “recurso de revista” e “agravo de instrumento em recurso de revista”. Não foram localizados recurso de “embargos à seção de dissídios individuais do TST”.

Em singela síntese, o procedimento de um processo trabalhista ocorre em três etapas, também conhecidas como instâncias do Poder Judiciário Trabalhista. O processo inicia-se em uma Vara do Trabalho que deve corresponder, como regra, ao local de prestação de serviços do trabalhador. Após a decisão (sentença) proferida pelo Juiz da Vara do Trabalho, as partes que não se conformarem podem recorrer para a 2ª instância, que são os Tribunais Regionais do Trabalho. O recurso que autoriza o prosseguimento do processo para a 2ª instância denomina-se Recurso Ordinário. Da decisão proferida pela 2ª instância em sede de Recurso Ordinário, não se conformando as partes, poderão recorrer para a 3ª instância, que seria o Tribunal Superior do Trabalho. O recurso que autoriza o prosseguimento do processo para a 3ª instância denomina-se Recurso de Revista. O Recurso de Revista é um recurso técnico, que necessariamente deve ser elaborado por um advogado, uma vez que somente é admitido se comprovar que a decisão do TRT violou expressamente a Constituição Federal, a Legislação Federal ou apresentar divergência com decisão proferida por outro TRT⁴⁷.

Desse modo, o TST tem a função de pacificar o entendimento do Poder Judiciário Trabalhista e, por isso, analisa apenas processos que tratem de tema de relevância. Além disso, o TST não faz reanálise de fatos; apenas profere julgamento jurídico com base na análise do respeito à legislação vigente. O Recurso de Revista, portanto, passa por dois juízos de admissibilidade, ou seja, passa por duas etapas em que se decide se o Recurso deve chegar ao TST e ser apreciado ou não.

⁴⁷ Neste trecho, elencamos as principais causas de recursos, porém é importante ressaltar que existem outras possibilidades que resultam em recursos.

A parte que apresentar o Recurso de Revista deve protocolar o mesmo no TRT e este fará uma primeira análise do Recurso. Caso entenda que o Recurso deve prosseguir, ele remete o mesmo ao TST. Mesmo chegando ao TST, este novamente analisa se receberá ou não o recurso. Já, se o TRT entender que o recurso não deve proferir, ele não aceita o recurso.

Da decisão que não aceita o Recurso de Revista, cabe outro recurso que acate apenas os fundamentos da decisão que não aceitou o Recurso de Revista. Trata-se do recurso “Agravo de instrumento em recurso de revista”. O Agravo força que o processo seja encaminhado do TRT para o TST. No TST, há nova análise da decisão. Caso o TST entenda que o TRT estava equivocado em não receber o Recurso de Revista, ele aceita o Agravo e o converte em Recurso de Revista, para assim ser objeto de julgamento.

3.2 Descrição do material coletado

Dos 111 casos encontrados no TST, inicialmente, foram descartados os resultados negativos, falsos. Tratam-se de casos encontrados na busca, porém que não se referem a assédio moral, uma vez que as palavras-chaves foram localizadas como referências incluídas nos processos (citações de literatura ou de outros casos – jurisprudências). Também foram descartados como resultados negativos processos em que há referência de condenações em assédio moral nas instâncias inferiores do Poder Judiciário, porém não apresentam elementos suficientes para análise, seja porque os processos foram extintos pela Prescrição⁴⁸, seja porque as razões recursais não questionaram a condenação em indenização por assédio moral, não apresentando elementos suficientes para análise.

Desse modo, foram excluídos como resultados negativos 8 processos, restando 103 processos. Dos 103 casos, 28 tiveram a alegação de assédio moral considerada procedente, isto é, a decisão judicial a reconheceu como verdadeira, e 75 casos foram considerados improcedentes. Nesta dissertação, optou-se pela análise dos 28 casos em que houve o reconhecimento do assédio moral, uma vez que se entende que estes trariam de forma mais evidente a compreensão do julgador relativa ao fenômeno aqui estudado.

Importante ressaltar que, após a definição dos casos a serem analisados, procedeu-se pesquisa na base de dados do TST para constatação da ocorrência do trânsito em julgado⁴⁹ das

⁴⁸ Lapsos temporais para manutenção da pretensão, punindo a inércia da parte que não ajuizar a ação no prazo definido pela legislação. Ver Artigo 7º, XXIX da Constituição Federal de 1988, que fixa o prazo de ação em cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois danos após a extinção do contrato de trabalho.

⁴⁹ Trânsito em julgado é uma expressão adotada para uma decisão (sentença ou acórdão) judicial da qual não caiba mais recurso, seja por já haver passado por todos os recursos possíveis, seja por término de prazo para recorrer. Daí em diante, a

decisões. Todos os casos foram confirmados, com uma única exceção, o Caso nº 20, pois neste ocorreu a anulação da decisão do Tribunal Regional, determinando o TST o retorno do processo para a instância inferior reanalisar o mérito da ação. Ainda assim, o Caso nº 20 foi incluído na análise.

Desse modo, mantivemos o escopo de investigação sobre os 28 processos mencionados, analisando a última decisão da fase de conhecimento de cada processo, mesmo que o TST ainda não houvesse analisado o pedido do mérito de indenização, o que por vezes ocorre devido à eventual ausência de algum requisito processual formal. Nosso ponto balizador foi o TST ter mantido em sua decisão a condenação em indenização por assédio moral, seja reformando a decisão do Tribunal Regional, seja mantendo-a

3.3 Organização dos dados

Após a definição dos processos a analisar, realizou-se nova pesquisa documental, extraindo do sítio eletrônico de cada TRT a ata da audiência de instrução e julgamento de cada caso. Com isso, comparou-se a análise dos depoimentos realizados pelos Ministros do TST ao proferirem os acórdãos, com a íntegra dos depoimentos pessoais dos trabalhadores, dos prepostos dos empregadores, bem como das testemunhas das partes.

Realizada a coleta dos dados, com os acórdãos e as atas de instrução, iniciou-se a análise dos dados, para o que se seguiu os ensinamentos de Minayo. Segundo a autora, a análise hermenêutica-dialética se apresenta como melhor técnica em relação às tradicionais análises de conteúdo e análise de discurso:

A crítica básica a respeito da Análise de Conteúdo tradicional (nas suas mais diferentes modalidades) é a sua fraca capacidade explicativa. Sua ênfase quase absoluta na fala como material de análise, transforma a questão da descoberta e da validade, na habilidade de manipulação de instrumentos técnicos, a moda positivista e caudatária das abordagens quantitativas. (...)

Da mesma forma, a Análise do Discurso que tenta ultrapassar a Análise de Conteúdo Tradicional, como o próprio nome indica, também coloca sua tônica na fala. (...) No entanto, o rigor formal de que se reveste costuma sacrificar a riqueza dos detalhes e a multidimensionalidade da pesquisa empírica – características que constituem a aura e o mérito da abordagem antropológica. (...)

A abordagem que mais se coaduna à interpretação consistente dos dados é a marxista, na medida em que ela se propõe a captar o movimento, as contradições e os condicionamentos históricos. (...)

Apesar das constatações feitas e a partir das dificuldades apresentadas na prática teórica é o método hermenêutico-dialético que apresentamos aqui como o mais

obrigação se torna irrecorrível. Segundo o Artigo 467 do Código de Processo Civil, “Denomina-se coisa julgada material a eficácia, que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário”.

capaz de dar conta de uma interpretação aproximada da realidade. Ele coloca a fala em seu contexto para entendê-la a partir do seu interior e no campo da especificidade histórica e totalizante em que é produzida (MINAYO, 2014, p. 229/231).

Os documentos analisados apresentam conteúdos distintos, fato que trouxe algumas dificuldades para a análise e classificação do material. Em alguns documentos, há riqueza de detalhes fáticos. Em outros, há resumos ou sínteses do próprio julgador.

Primeiramente, foi feita uma organização dos casos, separando os julgados por número de processo, órgão julgador, origem do processo, nome do trabalhador e do empregador, nome do Ministro Relator, tipo de recurso, existência de análise do mérito do pedido, existência de modificação do julgado pelo TST, existência de modificação específica do pedido de assédio moral pelo TST, parte autora do recurso, valor arbitrado a título de indenização por assédio moral, espécie de assédio identificada, doença relatada pelo trabalhador, condutas que caracterizaram o assédio e função exercida pelo trabalhador. Em segundo momento, classificaram-se os julgados pela categoria econômica do empregador e pelo gênero dos trabalhadores.

Após essa organização, iniciou-se a análise propriamente dita com leituras flutuantes das falas⁵⁰, destacando-se os pré-indicadores, ou palavras-chaves, para construção das futuras categorias. Posteriormente, realizou-se a sistematização dos indicadores, buscando uma aproximação de significados constituídos pelos sujeitos através da elaboração de categorias analíticas. Por fim, construíram-se categorias empíricas, em que comparamos as falas dos trabalhadores e as apreensões pelo Poder Judiciário, relacionando-as no contexto social e histórico, bem como seus efeitos na saúde dos trabalhadores.

As categorias foram classificadas em relação à caracterização do assédio, a motivação para assediar, a identificação e características dos sujeitos assediados, a monetarização do fenômeno pelo Judiciário e por derradeiro, os impactos do assédio moral na saúde dos trabalhadores.

No contexto ético, a pesquisa desenvolveu-se respeitando as normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Saúde (Resolução de 466/2012), envolvendo pesquisas com seres humanos. Todos os procedimentos de investigação foram iniciados após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UNESP, com parecer número 773.297. Considerando tratar-se de pesquisa documental, sem participação direta de seres humanos,

⁵⁰ Optou-se pela utilização do termo “fala” para referir-se ao conteúdo relativo aos registros de depoimentos ou aos textos de petições ou do julgador, existente nos documentos, que expressassem concepções e posicionamento dos mesmos.

autorizou-se o estudo, recomendando-se não utilizar os números dos processos como referência para não identificação dos sujeitos envolvidos.

Cumprе ressaltar que a restrição imposta pelo Comitê de Ética, impedindo a divulgação dos números dos processos, colide com as técnicas de pesquisa adotadas na área jurídica, uma vez que a jurisprudência (decisão proferidas pelos Tribunais), além de ser uma fonte de acesso público, é considerada fonte jurídica, sendo costume a indicação do número dos processos, órgão julgador, relator e data de publicação oficial da decisão⁵¹. Ainda assim, respeitou-se a decisão do Comitê, omitindo-se a numeração dos processos.

⁵¹ CLT, Art. 8º, “caput”: 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.

CAPÍTULO 4 - OS MÉTODOS DE DOMINAÇÃO: O ASSÉDIO MORAL NA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Inicialmente, para uma melhor compreensão dos resultados, apresentam-se os casos analisados e suas características gerais.

Quadro 1 - Características gerais dos casos analisados

(continua)					
CASO	GÊNERO	FUNÇÃO	PRINCIPAL QUEIXA	DOENÇA	INDENIZAÇÃO
1	Homem	Bancário	Ofensas Verbais	LER/DORT	R\$ 8 mil
2	Homem	Auxiliar de Produção	Cobrança de produtividade;	Doença Comum	R\$ 20 mil
3	Mulher	Coordenador	Ofensas Verbais	Acidente Típico	R\$ 20 mil
4	Homem	Auxiliar de Escritório	Condutas Discriminatórias	Depressão	R\$ 10 mil
5	Mulher	Bancária	Cobrança de produtividade	Depressão e Síndrome do Pânico	R\$ 60 mil
6	Mulher	Bancária	Ofensas Verbais e Mudança de Função	Síndrome do Manguito Rotador	R\$ 10 mil
7	Mulher	Costureira	Ofensas Verbais e Mudança de Função	LER/DORT	R\$ 30 mil
8	Mulher	Bancária	Cobrança de produtividade	Síndrome de Burnout	R\$ 300 mil
9	Mulher	Ajudante de Produção	Perseguições após adoecimento	Depressão	R\$ 30 mil
10	Homem	Metalúrgico	Limitação do uso do banheiro	Sem Adoecimento	R\$ 5 mil
11	Mulher	Auxiliar de Lavanderia	Perseguições após adoecimento	Lombalgia	R\$ 3 mil
12	Homem	Mecânico	Cobrança de produtividade e jornada extraordinária	Depressão	R\$ 10 mil
13	Mulher	Operadora de Tele atendimento (terceirizada)	Limitação do uso do banheiro	LER/DORT e Depressão	R\$ 5 mil
14	Mulher	Auxiliar de Produção	Assédio Sexual	Depressão	R\$ 9 mil
15	Homem	Auxiliar de Serviços Gerais	Perseguições após adoecimento	Depressão	R\$ 9 mil
16	Mulher	Gerente	Assédio Sexual	Depressão	R\$ 10 mil
17	Mulher	Bancária	Cobrança de produtividade	Depressão	R\$ 50 mil
18	Homem	Bancário	Perseguições após adoecimento	LER/DORT	R\$ 2 mil
19	Mulher	Operadora de Tele atendimento (terceirizada)	Perseguições após adoecimento	LER/DORT	R\$ 5 mil
20	Homem	Operador de Caixa	Assédio Sexual	TOC – Transtorno Obsessivo Compulsivo	50 salários mínimos
21	Mulher	Bancária	Cobrança de produtividade	Síndrome do Manguito Rotador	R\$ 10 mil
22	Mulher	Vendedora	Ofensas e Perseguições	Depressão	R\$ 50 mil
23	Homem	Vendedor	Cobrança de produtividade	Depressão	R\$ 100 mil
24	Mulher	Auxiliar de Atendimento (terceirizada)	Ofensas e Perseguições	Não adoecida	R\$ 10 mil
25	Homem	Técnico em Tele comunicações	Ofensas e Perseguições	Não adoecido	R\$ 10 mil
(conclusão)					
CASO	GÊNERO	FUNÇÃO	PRINCIPAL QUEIXA	DOENÇA	INDENIZAÇÃO
26	Homem	Presidente de Conselho Curador	Ofensas e divulgações de boatos vexatórios	Não adoecido	R\$ 150 mil
27	Homem	Impressor de gráfica	Ofensas e Perseguições	Não adoecido	R\$ 30 mil
28	Homem	Serviços Gerais	Ofensas e Perseguições após	Não adoecido	R\$ 5 mil

			ajuizamento de ação trabalhista e continuidade do trabalho		
--	--	--	--	--	--

O conjunto de casos analisados apresenta as seguintes características gerais:

O conjunto de casos aqui analisados permite, ao nosso ver, obter uma visão bastante abrangente sobre a visão do TST sobre o tema de assédio moral devido à ampla distribuição dos processos, como demonstrado a seguir. O TST é dividido em 8 turmas de julgamento e os processos aqui abordados são oriundos de todas essas turmas. Os acórdãos⁵² encontrados foram proferidos por 15 dos 27 ministros da Corte. Além disso, a Justiça do Trabalho é composta por 24 TRT's⁵³ e os casos analisados são oriundos de 17 delas. Apenas 7 não apareceram nos resultados (TRT 7ª Região – Estado do Ceará, 8ª Região – Estado do Pará e Amapá, 16ª Região – Estado do Maranhão, 19ª Região – Estado de Alagoas, 21ª Região – Estado do Rio Grande do Norte, 22ª Região - Estado do Piauí e 23ª Região – Estado do Mato Grosso). O TRT da 9ª Região – Estado do Paraná apresenta o maior resultado (6 casos), seguido pelo TRT da 3ª Região – Estado de Minas Gerais (três casos). Na sequência, com 2 casos, temos o TRT da 1ª Região – Estado do Rio de Janeiro, 4ª Região – Estado do Rio Grande do Sul, 5ª Região – Estado da Bahia e 14ª Região – Estados de Rondônia e Acre. Os demais figuram com um caso cada.

Quanto aos tipos de recursos, 11 são Recursos de Revista e 17 Agravos de Instrumento em Recurso de Revista. Apenas 3 recursos foram interpostos pelo trabalhador, 20 recursos foram interpostos pelo empregador e 5 recursos foram apresentados por ambas as partes. Dos 28 casos, apenas 9 receberam análise do mérito pelo TST. Os demais sequer foram analisados, por ausência de algum dos requisitos legais para apreciação do recurso, mantendo-se a decisão dos TRT's. Dos 9 recursos que receberam análise do mérito, apenas em 6 casos o TST modificou a decisão dos TRT's. Dos 6 casos modificados, apenas no Caso nº 13, a modificação se referia ao pedido de assédio moral. Inicialmente negado nas instâncias ordinárias, o TST reconheceu a ocorrência do assédio e condenou o empregador em indenização por danos. Nos demais casos, os valores arbitrados a título de indenização por danos decorrentes de assédio moral foram mantidos pelo TST.

O Caso nº 20, também modificado pelo TST, com o reconhecimento da nulidade do julgamento e necessidade de retorno ao TRT para reanálise do caso, referia-se ao

⁵² Acórdão é a decisão de Órgão Colegiado de um Tribunal, proferida por um Desembargador ou Ministro. Diferencia-se da sentença e demais decisões interlocutórias, pois estas são proferidas por um único Juiz. Trata-se de um documento que contém o resultado do julgamento, ou seja, a conclusão do Poder Judiciário sobre a matéria em discussão.

⁵³ Conforme estabelece o Artigo 674 da CLT.

reconhecimento da doença alegada pelo trabalhador como doença ocupacional. Embora reconhecido o assédio, o TRT condenou o empregador em indenização, mas não reconheceu a doença como ocupacional, negando ao trabalhador a estabilidade acidentária.

No contexto da análise das categorias econômicas, as instituições financeiras são as “grandes vencedoras”, pois figuram em primeiro lugar na lista das mais assediadoras, com sete resultados encontrados. Em segundo lugar, está o setor industriário, com preponderância do setor de calçados e têxtil, bem como da alimentação, os setores de telefonia e de prestação de serviços terceirizados (3 casos).

As funções que mais sofrem com o assédio, por consequência, são as atividades de bancário, seguidas por operadores de teleatendimento e vendedores.

Os impactos na saúde do trabalhador são notórios nos casos encontrados. Do total de processos analisados, 22 relatam danos à saúde relacionados à vivência de assédio moral.

Quanto às doenças referidas nos processos, depressão figura no ápice, com 11 resultados, seguida por LER/DORT.

No tocante ao gênero, 15 processos eram de trabalhadores do sexo feminino e 13, do sexo masculino.

As principais condutas relatadas como abusivas e reconhecidas como assédio são: ofensas verbais e humilhações vexatórias (10 casos), seguida de cobranças por metas e resultados (7 casos) e proibição do uso do banheiro (3 casos).

A partir desse contexto geral, a seguir apresentam-se o assédio moral no trabalho e suas repercussões na saúde, na perspectiva do trabalhador e da Justiça do Trabalho.

Para uma melhor exposição dos resultados, optou-se por apresentar inicialmente a perspectiva do trabalhador sobre a vivência do assédio moral, seguido pela compreensão do fenômeno pelos prepostos, representantes do empregador, e das testemunhas que prestaram depoimento em juízo. Por fim, apresenta-se a conclusão do Judiciário, cotejando com as referências da literatura e da própria jurisprudência de outros tribunais.

4.1 O que caracteriza o assédio moral no trabalho?

Inúmeras condutas, reiteradas e abusivas, praticadas no trabalho foram extraídas da análise dos casos. Três situações destacaram-se e merecem uma apresentação sistematizada. São elas as práticas humilhantes e vexatórias, a cobrança por metas e resultados, e a limitação ao uso do banheiro.

4.1.1 As práticas humilhantes e vexatórias

As condutas ofensivas, humilhantes e vexatórias estão presentes nos resultados analisados como as formas mais frequentes de assediar. Através de variadas formas, abusa-se do poder de comando, extrapolam-se os limites da subordinação e atinge-se a dignidade do trabalhador. Expressões grosseiras, intimidadoras e humilhantes, estigmatizadas na sociedade de forma negativa, são vivenciadas por trabalhadores no local de trabalho.

“(...) o Diretor comercial Sr. [...] ofendia os empregados, dentre eles o reclamante em específico; chamava de “incompetente”, humilhando-o e degradando-o perante os colegas de trabalho” (trabalhador, Caso 1)⁵⁴.

“(...) que era ofendida verbalmente, com ameaça de demissão caso as metas não fossem cumpridas, sendo desferidas palavras como “incompetente” e “imprestável” na presença de outros funcionários” (trabalhadora, Caso 5).

“(...) que os senhores [...] e [...] faziam as cobranças de forma agressiva, na frente dos outros funcionários, chegando a jogar caixas no chão e o funcionário não ia deixar as caixas no local e, portanto, apanhava; que, em meio aos outros funcionários, [...] e [...] diziam que a depoente era incompetente, não sabia fazer o serviço e que não sabia coordenar as pessoas” (trabalhadora, Caso 3).

“Incompetente” é adjetivo e qualifica aquele que não é competente, inábil, sem idoneidade (FERREIRA, 1995). A palavra “incompetente” é adotada pelo agressor e percebida pelo trabalhador como uma tentativa de menosprezá-lo, deixando claro sua inaptidão para o trabalho proposto e que isso significa que está em vias de ser demitido.

Os discursos dos obreiros confirmam a vivência de sofrimento. Agressões verbais como “burro” e “asno” são ofensas graves à personalidade do indivíduo. Referem-se à pessoa “curta de inteligência, estúpida, imbecil” (FERREIRA, 1995).

“(...) que a vida funcional da depoente era boa, até o período final do contrato; que o último ano foi insuportável, quando passou a ser perseguida pelo gerente da agência, sr. [...]; que o gerente tratava a depoente de maneira deseducada, diferentemente do que fazia com os outros membros da equipe; que o gerente gritava com a depoente, chamava sua atenção em voz alta e inclusive utilizando-se de termos chulos; que uma das expressões que mais magoava a depoente era mandá-la “tirar a bunda da cadeira”; que o gerente perseguia a depoente, impedindo-a até mesmo de tomar um café, como faziam os demais integrantes da equipe e chegava a mandar chamá-la até mesmo quando estava utilizando o sanitário” (trabalhadora, Caso 6).

Observa-se que condutas agressivas são referendadas pela empresa, ou seja, constituindo uma prática institucionalizada. Para a empresa, a utilização de palavras

⁵⁴ Para preservar a identificação dos sujeitos, os nomes próprios foram substituídos por pelo sinal: [...].

⁵⁵ Os grifos inseridos nos extratos dos processos-casos analisados são do pesquisador.

grosseiras ou em tom elevado de voz justificam-se como atitudes normais, pois visam a tão somente atingir as metas impostas pela empresa.

“(...) conheceu o Sr. [...], que foi chefe imediato da reclamante no período de 2004 a 2006; o relacionamento entre este senhor e os seus subordinados era normal, o que poderia acontecer era de o referido senhor usar palavras de cobrança de metas de vendas a serem atingidas e cobrança de exigências com referência às empresas terceirizadas; este senhor não é agressivo nem arrogante, apenas tem um tom de voz meio rouco e áspero e fala um pouco alto, até mesmo em reuniões usa tom de voz alto; havia reuniões mensais ou quinzenais com o Sr. [...]” (preposto da empregadora, Caso 25).

Observa-se que as ofensas vexatórias e humilhantes normalmente são realizadas de forma aberta, pública, na presença de outros funcionários. As ofensas diretas, por si só, causam impacto negativo ao trabalhador. Inferiorizado, humilhado, sente-se impotente, despreparado.

“(...) que quando a depoente chegava para o trabalho, o gerente, de cuja mesa era possível ver a porta giratória de ingresso na agência, de lá mesmo já gritava com ela, utilizando-se de modos grosseiros e expondo-a perante os demais a pretexto de qualquer coisa; que às vezes a depoente reagia ao tratamento dado pelo gerente, em outras se calava e aceitava (trabalhadora, Caso 6).

De maior gravidade são as ofensas realizadas na presença de terceiros, uma vez que a honra do ofendido é posta em prova, à medida em que suas habilidades são questionadas. Essa prática demonstra a gestão pelo medo praticada, ao passo que, além de diminuir, denegrir e humilhar determinado trabalhador, tornar-se um aviso, um alerta aos demais, para que não incorram no mesmo erro.

“(...) que o Sr. [...] era diretor (...); que às vezes chamava os funcionários de burro; que o Sr. [...] teria dito para o autor que o mesmo seria "um Asno"; que o Sr. [...] agredia os funcionários que não atingiam as metas com palavrões e de forma irônica” (testemunha, Caso 1).

“(...) os gerentes [...] e [...] se dirigiam a ele chamando-o de retardado, idiota e preguiçoso, inclusive diante de associados e outros funcionários; os gerentes se dirigiam ao reclamante gritando” (Testemunha, Caso 28).

A vivência do sofrimento e das humilhações se acentua à medida em que as ofensas e agressões são injustas. Nada justifica tratamento ofensivo, mas, na ocorrência de situações em que o trabalhador nada praticou de irregular, e mesmo assim suportou os constrangimentos, o sentimento se agrava.

“(...) em várias oportunidades, presenciou o Sr. [...] chamando de incompetente a reclamante e comentando como esta tinha curso superior e tinha feito determinada tarefa daquela forma, sendo que a reclamante nada respondia, ou negava que tivesse realizado a tarefa errada, e quando [...] tomava

conhecimento de quem havia realizado a tarefa errada, que não tinha sido a reclamante, não vinha pedir desculpa a ela; o sr. [...]” (segunda testemunha trabalhadora, Caso 25).

Além das práticas notórias e escancaradas de abuso e ofensas vexatórias, também se observam ofensas veladas, através de intimidações diretas, não percebidas por outros trabalhadores.

“(...) a depoente afirma que se sentia assediada moralmente pelo gerente da agência esclarecendo que ele não lhe dirigia a palavra, que não ouvia as sugestões ou ponderações da depoente, não convidava a depoente para eventos com os colegas de trabalho, era ríspido com a depoente muito embora ‘disfarçasse quando havia outras pessoas’” (trabalhadora, Caso 17).

Denota-se a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho. Ao invés de práticas comissivas, utiliza-se da omissão, do desprezo, do isolamento, disfarçando para que terceiros não percebam a agressão. As conversas são realizadas sem testemunhas presentes, para evitar a comprovação das ofensas.

Na perspectiva dos trabalhadores, portanto, atitudes ofensivas, humilhantes e vexatórias, que o exponham ao constrangimento perante os colegas de trabalho, são compreendidas como assédio moral. Cobranças injustas, veladas, e tratamentos intimidatórios, também estão presentes nos discursos dos trabalhadores assediados.

Na visão do Judiciário Trabalhista, de fato, essas condutas são reconhecidas como ilícitas, configurando a ocorrência de assédio moral no trabalho, implicando ao empregador o dever de reparação civil pelas ofensas praticadas.

“(...) restou comprovado que o autor era submetido a situações lamentavelmente vexatórias promovidas pelo Diretor comercial [...]. Comprovado que o superior hierárquico do autor dirigia-se a ele e a seus colegas de trabalho de forma grosseira, inclusive, chamando-o de ‘burro’, ‘asno’ na presença dos demais empregados, resta evidente a lesão à honra do ex-empregado a ensejar reparação pretendida” (Julgador, Caso 1).

Na perspectiva do Julgador, a forma de tratamento dispensada pelo superior em relação à vítima caracteriza lesão à honra. O tratamento desonroso, hostil e ignorante, praticado por empregador, de forma reiterada, expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

“Alega ainda a reclamante que sofria assédios morais, uma vez que os gerentes da empresa a tratavam de maneira hostil, ignorante e desonrosa. Realmente, o assédio moral encontra-se evidenciado, uma vez que pode ser entendido como terror psicológico, hostilização no trabalho, conduta lesiva do empregador que abusa de seu poder diretivo, expondo o empregado a situações humilhantes e constrangedoras, de forma reiterada, ocasionando prejuízos à dignidade do empregado, com consequências físicas ou psíquicas. As constantes agressões verbais sofridas pela vítima, bem como o

acidente de trabalho atingiu, sim, a honra da Reclamante, porque precarizaram a sua mão de obra” (Julgador, Caso 3).

“A Corte Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do alegado tratamento desrespeitoso dispensado à reclamante por parte do gerente do reclamado. Registrou que ‘a reclamante foi alvo de agressões e tratamento abusivo por parte do gerente’, ‘o que é confirmado tanto pela prova testemunhal quanto pelo teor do laudo pericial’ e transcreveu excerto da prova testemunhal produzida, que demonstrou que era conferido à reclamante tratamento diferenciado em relação aos seus colegas e que o gerente era grosseiro e exigia mais da autora do que dos outros empregados, sem qualquer justificativa” (Julgador, Caso 6).

“(…) que o Sr. [...], instrutor de vendas, vindo de São Paulo, em reunião ofendeu a reclamante chamando-a de burra, inútil e questionando o porquê dela ser líder” (Julgador, Caso 22).

As formas de controle vexatórias e humilhantes constatadas nos discursos, como intimidar, amedrontar, ignorar, sugerir que peçam demissão, discriminar com palavras que rebaixam, entre outras, também estão presentes em outros estudos sobre o tema (BARRETO, 2013). Os elementos para caracterização do assédio moral extraídos nos discursos dos trabalhadores, bem como na percepção dos julgadores, também encontram respaldo na literatura. As constantes agressões verbais demonstram a reiteração de condutas perversas praticadas pelos superiores do trabalhador. Segundo Hirigoyen (2006), estas condutas estão elencadas como formas de atentado contra a dignidade, pois visam a desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores e subordinados, injuriando-a com termos obscenos ou degradantes.

O Judiciário vem reconhecendo que o tratamento degradante apresenta graves danos ao trabalhador, como se apreende em diversos julgamentos.

DANO MORAL. TRATAMENTO DEGRADANTE. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausentes o cerco e a discriminação, o caráter continuado das agressões praticadas pela empresa, através de preposto, caracteriza a gestão por injúria, que importa indenização por dano moral. O fato de o tratamento despótico se impor maior ritmo de trabalho e quebrar a capacidade de mobilização dirigido a mais de um empregado, não legitima a tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, "caput" e III). O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não compreende a pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim, submetida de forma limitada e sob ressalvas, ao "jus variandi". Comprovado que a superiora submetia a reclamante e alguns colegas a tratamento vexatório e degradante, direcionando-lhes ofensas, xingamentos e epítetos injuriosos ("burra, incompetente, etc) inclusive em presença da clientela, resta configurado atentado à dignidade da trabalhadora, ensejador da indenização por dano moral (art. 5º V e X, CF; 186 e 927 do NCC). Recurso da reclamante ao qual se dá provimento, neste particular. (TRT-2 - RO: 23986720115020 SP 20130010639, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 14/05/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 24/05/2013)

A intencionalidade também está presente em vários discursos. Embora não fundamental para a caracterização do assédio, denota-se sua presença com frequência nas práticas assediadas. É discurso comum o trabalhador relatar expressamente que o superior afirmava ter a intenção de demiti-lo. Muito embora o elemento objetivo não seja fundamental para a caracterização do assédio, uma vez que o dano decorre da conduta em si, a comprovação da intenção, do dolo em causar dano ao trabalhador, é fato que deve ser considerado para fins de majoração da indenização a ser aplicada. Em algumas situações, as ofensas poderão também caracterizar ilícito penal, através do crime de injúria⁵⁶. Mirabete (2009) cita várias expressões consideradas injuriosas pela jurisprudência, como “incompetente e ignorante”, “incompetente para o cargo”, “vagabundo”, entre outros⁵⁷. A forma de tratamento, hostil, ignorante e desonrosa retrata o aspecto moral do assédio, pois esse tipo de conduta não é aceitável em nossa sociedade.

A ofensa única, isolada, pode acarretar dano moral, decorrente de ato ilícito. Para a caracterização do assédio, conforme já mencionado, há a necessidade de repetição e sistematização do comportamento agressivo. Por essa razão, a reiteração de ofensas verbais, humilhantes e vexatórias precisa estar relacionada a algum propósito.

Conforme visto, o empregador detém o poder de comando, condição que lhe propicia a gestão empresarial. Para estimular a produtividade, a definição de metas e resultados é prática comum. Essa definição normalmente é fixada em patamares elevados, o que impõe ao trabalhador atingir o limite máximo de suas forças físicas e psicológicas. A problemática surge quando o trabalhador não alcança a meta imposta pelo empregador. É fato que esta meta é costumeiramente imposta em nível inatingível, para estimular a máxima extração da força de trabalho. Neste sentido, as ofensas verbais, humilhações e exposições vexatórias ingressam no contexto da cobrança pelos resultados.

4.1.2 As cobranças por metas e resultados

⁵⁶ O crime de injúria caracteriza-se pela ofensa à honra subjetiva da pessoa, que constitui o sentimento próprio a respeito dos atributos físicos, morais e intelectuais de cada pessoa. Assim, injúria é a palavra insultuosa, o epíteto aviltante, o ‘xingamento’, o impropério, o gesto ultrajante, todo e qualquer ato, enfim, que exprima desprezo, escárnio ou ludíbrio” – (TACRIMSP – 1ª Câmara – ACr nº 609.503/3 – Rel. Des. Silva Rico – Julg. de 09.08.1990 – in RDJTACRIM 07/78)

⁵⁷ “Constituem injúria as expressões: farsante (RT 531/363 e JTACRIM 53/438), professorinha vagabunda (RT 497/360 e JTACRIM 33/398), incompetente e ignorante (RT 497/360), incompetente para o cargo (JTACRIM 59/203), salafrário (JTACRIM 25/299), cornudo (RT 553/378), ladrão (JTACRIM 30/54), não é mulher séria (JTACRIM 44/373), devedor relapso, caloteiro e comerciante incapaz (JTACRIM 24/267)”.

A relação de emprego, conforme já demonstrado, possui peculiaridades que a definem. Ao transferir ao empregador a gestão de sua força de trabalho mediante remuneração, o trabalhador torna-se subordinado ao mesmo. A subordinação, conforme relatada, é meramente jurídica, ou seja, limitada à obrigação de realizar atividades voltadas ao serviço prestado. Nesse contexto, recebendo autorização legal para comandar a atividade de terceiros, o empregador deve direcionar, através de estratégias operacionais, a melhor forma de conduzir sua produção, uma vez que o objetivo é alcançar lucros.

As novas formas de organização do trabalho, conforme já relatado, estão direcionadas para a máxima eficiência com o mínimo de custos de produção. Assim, para alcançar esta finalidade, busca-se extrair do trabalhador o máximo possível de sua capacidade laborativa de produção. Para estimular que o trabalhador produza, tornou-se costumeiro atrelar a remuneração do trabalhador ao resultado de seu trabalho. Quanto maior a produção, maior a remuneração.

Não satisfeitos com essa forma de gestão, novas alternativas para fomentar a produção foram realizadas. Para minimizar as cobranças da produção pela gerência, transferiu-se esta atividade aos próprios trabalhadores, através da atribuição de remuneração por produção vinculada a grupos ou células de trabalho. Nesse contexto, cada trabalhador passa a fiscalizar e cobrar seu colega, uma vez que a produção daquele repercute na remuneração deste. Instalado está, neste cenário, um ambiente hostil de constante competitividade, em que a busca frenética pela remuneração retira dos trabalhadores conceitos de solidariedade e companheirismo.

Atrelados à remuneração, o ambiente de competição se intensifica à medida em que, os piores resultados não apenas influenciam na renda, mas podem significar a perda do próprio emprego. O sofrimento vivenciado pelo trabalhador, através de cobrança excessiva por metas e resultados, infelizmente constatou-se ser uma prática comum no atual modelo de organização produtiva. Inúmeros relatos de instauração de ambiente laboral nocivo em decorrência das cobranças de produtividade foram constatados.

“(...) que, nas reuniões, o Diretor comercial Sr. [...] ofendia os empregados, dentre eles o reclamante em específico. Ameaçava de demissão a todo instante, com cobranças de metas e objetivos, citando o nome do reclamante e de outros os quais ele o direto, gostaria de demitir, chamava de ‘incompetente’, humilhando-o e degradando-o perante os colegas de trabalho” (trabalhador, Caso 1).

“(...) que os senhores [...] e [...] faziam as cobranças de forma agressiva, na frente dos outros funcionários, chegando a jogar caixas no chão e o funcionário não ia deixar as caixas no local e, portanto, apanhava; que, em meio aos outros funcionários, [...] e [...] diziam que a depoente era incompetente, não sabia fazer o serviço e que não sabia coordenar as pessoas” (trabalhadora, Caso 3).

As formas de cobrança pelas metas e resultados são variadas, mas normalmente acontecem em público, através de reuniões periódicas. Além de receber a informação da meta fixada, o trabalhador deve expor ao gestor, na presença dos demais colegas, as razões pelas quais atingiu ou não a meta. Assim, observa-se o clima de pressão e ansiedade para alcançar o resultado e não ser humilhado nas reuniões.

“(...) durante todo o período em que trabalhou na Reclamada tinha metas a cumprir, que já aconteceu de cumprir as metas, como também de não atingir a metas diárias; que caso não atingisse a meta de um dia, no dia seguinte, na reunião matinal com o gerente, este mandava o Reclamante levantar explicar o motivo de não ter atingido a meta, como também mandava um funcionário que atingiu a meta explicar o porque do atingimento, inclusive o gerente utilizava palavras, falando de forma grosseira com o funcionário que não conseguiu atingir a meta; que esclarecesse que muitas vezes nem conseguia terminar de justificar o não atingimento de metas” (trabalhador, Caso 23).

Não alcançar a meta é visto como fracasso e sinônimo de incompetência. Além da negatização subjetiva, há critérios objetivos que obrigam a incessante busca pelo resultado. O “fracasso” vem acompanhado por punições.

Utilizando-se do poder disciplinar, o empregador estabelece sucessivas penalidades, com gradual aumento, partindo de advertências verbais para advertências formais, escritas, seguidas de suspensões do trabalho, até culminar com a mais grave punição, qual seja, a demissão por justa causa.

“(...) que trabalhou por um ano e pouco, teve alguns atestados, sem produção satisfatória; que foi aconselhado por [...], gerente da produção, a pedir as contas, para evitar despedida por justa causa; que não estava produzindo porque não conseguia; que [...] também o ameaçou que se não tirasse a produção naquele dia estaria na rua; que nesse dia não conseguiu tirar a produção; que não foi despedido porque era membro da CIPA; que depois [...] disse que não poderia demitir porque era da CIPA; que depois de uma série de ameaças, [...] disse ao reclamante que o caso dele era de justa causa mesmo” (trabalhador, Caso 2).

Alcançar a meta torna-se um objetivo de vida. A subjetividade do trabalhador é expropriada. Não há sentido no trabalho, à medida em que a busca do resultado é a busca da manutenção do próprio emprego.

Desse modo, o trabalho é realizado com o peso da produtividade e à sombra do desemprego. Transfere-se ao trabalhador os riscos econômicos da atividade. Esta transferência é imputada a sua subjetividade.

“(...) que desde a contratação, suporta pressão do reclamado no sentido de busca incessante de venda de produto, portanto, de lucro, sendo a pressão aumentada na proporção em que galgava funções maiores junto à reclamada, chegando inclusive a padecer de depressão, sendo encaminhada ao INSS, onde ficou afastada mediante a percepção do auxílio-doença acidentário; que, após a alta médica, passou a ser transferida reiteradamente já no município de Manaus, sendo taxada de ‘descontrolada,

louca, maluca, depressiva, chorona', pela chefia, o que chegou ao conhecimento da interroganda por colegas; que, como dito anteriormente, a interroganda sofria pressão para a venda de consórcio, cartão de crédito, capitalização, previdência privada, todas com metas estabelecidas de forma alta; que, no caso de não atingimento das metas, sofria a interroganda ridicularização perante a reclamada” (trabalhador, Caso 8).

Além das punições objetivas, inúmeras “gincanas”, sob alegação de “brincadeiras”, são adotadas para finalidade “motivacional”. Assim, além do receio de perder o emprego, o trabalhador costumeiramente se submete a práticas humilhantes e degradantes, como o “corredor polonês”, ou ter suas roupas íntimas abaixadas, sofrendo “dedadas”.

“(…) que o gerente alegando se tratar de motivação, anunciava quem era o aniversariante e então já era uma praxe na empresa cantarem os parabéns utilizando palavrões no refrão e aí o próprio gerente dizia após a música que tinha chegado a hora do corredor polonês e, então, os funcionários pegavam o aniversariante, baixavam a calça, puxavam a cueca, davam ‘dedadas’; que isso acontecia nos aniversários de vendedores e supervisores, mas não no aniversário do gerente; que o gerente não participava diretamente, apenas dizendo e incentivando os funcionários a agirem da forma acima; que o Reclamante como aniversariante já foi alvo de tais brincadeiras e também no aniversário de outros funcionários já participou ativamente cantando as músicas e também puxando roupa e dando ‘dedadas’; que quem não participasse ativamente das brincadeiras, era punido sendo alvo das brincadeiras como o aniversariante; que como já dito, esse comportamento já era uma espécie de regra quando de aniversários, sendo que bastava o gerente anunciar o aniversariante e dizer que era hora do corredor polonês para todos começarem as brincadeiras” (trabalhador, Caso 23).

O medo do fracasso extrapola os limites do ambiente de trabalho. Há impacto direto nas relações sociais do trabalhador, em especial no aspecto familiar, que é o primeiro a ser comprometido. Momentos de lazer e convívio social são atingidos pela pressão psicológica da produção.

“(…) quando exercia a função de Gerente Administrativo, em cujo exercício passou a sofrer forte pressão psicológica por parte de seus superiores hierárquicos, deixando de lado sua família para cumprir as metas determinadas pelos prepostos do banco demandado, realizando jornada excessiva, o que perdurou por um longo período, culminando com seu afastamento por abalo psicológico, mais precisamente por assédio moral. Que era ofendida verbalmente, com ameaça de demissão caso as metas não fossem cumpridas, sendo desferidas palavras como ‘incompetente’ e ‘imprestável’ na presença de outros funcionários” (trabalhadora, Caso 5).

Na pressão para resultados também aparecem tratamento diferenciado e práticas de isolamento no ambiente de trabalho, impedindo a comunicação com os demais colegas, e a sonegação de informações pelo superior hierárquico.

“As metas eram abusivas, as cobranças exageradas, a ameaça comum e o estresse tomavam conta do ambiente de trabalho. Aliás, a autora foi vítima de assédio moral. A partir de janeiro de 2006, aproximadamente, a autora passou a ser perseguida pelo superior hierárquico, senhor [...]. O gerente geral da agência expunha publicamente a autora, a ameaçava em reuniões de demissão, e, alguns meses antes de sua primeira demissão - frustrada, repita-se - a segregou por completo, não lhe dirigindo a palavra, sequer para dizer bom dia. Nas reuniões não se dirigia à autora, a isolava dos

demais e sonegava informações de trabalho necessárias ao bom desempenho da função. Após a demissão frustrada, a suspensão do contrato do emprego e ao longo do período de estabilidade, o processo se agravou e a autora passou a ser constantemente transferida de unidade para unidade, uma distante da outra, nas diversas regiões de Curitiba. A autora passou por oito agências diferentes no espaço de 2 anos (...) (trabalhadora, Caso 21).

Na perspectiva patronal, a cobrança por resultados é prática comum, lícita, dentro dos padrões de gestão conferidos pelo poder diretivo. Assim, quedas de produção, independente da justificativa, devem ser sumariamente punidas.

“(...) que o reclamante alegou que não tinha condições de trabalhar na mesma função, mas o parecer médico era contrário; que o reclamante teve queda na produção; que o reclamante levou uma advertência e uma suspensão; que teve cobrança de produção, como todos os outros empregados; que o superior imediato do reclamante, ultimamente era [...]; que, se fosse no turno dele, era o supervisor [...], quem aplicava advertências e suspensões, mediante autorização da gerência; que esclarece que a cobrança é feita por qualquer supervisor; que o reclamante, antes do afastamento, atingia a produção; que o supervisor pode indicar a dispensa, só podendo despedir com autorização do gerente; que baixo rendimento pode ocasionar despedida; que de acordo com as normas disciplinares, se o empregado se recusar a cumprir as tarefas que lhe foram determinadas, pode ser dispensado por justa causa; que em tese, poderia ocorrer no caso do reclamante, pois já havia sido aplicada advertência e suspensão” (reposto do empregador, Caso 2).

O trabalhador é visto como objeto da linha produtiva patronal. Não importa se já atingiu o “status” de “funcionário do mês”. O que importa é o presente. Se antes era visto com um trabalhador apto, cumpridor das tarefas e resultados, após o adoecimento, não recebe qualquer reconhecimento.

Na perspectiva patronal, portanto, a cobrança de metas possui respaldo em prova álibi, qual seja, os “códigos internos de ética”. Assim, as cobranças diárias em reuniões são absolutamente normais, ocasionando, no máximo, elevação do tom de voz nas ocasiões em que os gestores apresentam “rouquidão” na voz.

“(...) que o Reclamante era supervisor a partir de setembro de 2007 e era responsável pelas metas de suas equipe, de 5 a 6 vendedores, de modo que caso sua equipe não atingisse a meta, o Reclamante cobrava de sua equipe e o gerente cobrava do Reclamante; que nas reuniões matinais o gerente buscava saber o por que do não atingimento das metas, bem como procurava soluções para que as metas fossem batidas inclusive cobrando resultados, mas não de forma grosseira ou com palavrões, pois a empresa possui um código de ética que exige dos funcionários uma certa conduta no desempenho do serviço que diariamente ocorria uma reunião matinal e se houvesse necessidade poderia ser feita outra reunião durante o dia, normalmente versando sobre metas”(empregador, Caso 23).

“(...) o relacionamento entre este senhor e os seus subordinados era normal, o que poderia acontecer era de o referido senhor usar palavras de cobrança de metas de vendas a serem atingidas e cobrança de exigências com referência às empresas terceirizadas; este senhor não é agressivo nem arrogante, apenas tem um tom de voz meio rouco e áspero e fala um pouco alto, até mesmo em reuniões usa tom de voz alto” (empregador, Caso 25).

“(...) que o reclamante era um bom funcionário, geralmente atingia as metas; que após o retorno do benefício previdenciário o reclamante passou a produzir 70% em comparação com alguém que trabalhava ao lado dele; que normalmente os funcionários atingem a meta; que o reclamante deixou de

atingir as metas, porque alegava que não tinha condições físicas; que disse ao reclamante para procurar tratamento médico se isso fosse o caso; que o depoente aplicou punição, segundo as normas internas; que comentou com o reclamante que as punições seriam progressiva, que poderiam chegar à despedida por justa causa, dependendo da avaliação da empresa e não do depoente; que a cobrança não era pessoal, que o depoente gostava do trabalho do reclamante, ajudou o reclamante em caso de doença da família, aceitava algum tipo de ausência ou concedia férias quando era preciso; que o procedimento adotado de aplicação de punições é o normal em caso de baixa de produção, até para ser um procedimento padrão em relação a todos; que o depoente disse ao reclamante que procurasse algum médico fora ou dentro da empresa que justificasse a queda na produção; que o depoente não recebeu orientação do médico da empresa de que o reclamante não deveria exercer aquela função; que segundo o médico da empresa, o reclamante estava apto” (testemunha do empregador, Caso 2).

O sofrimento do trabalhador pela cobrança de metas e resultados é compartilhado. Por tratar-se de uma prática institucionalizada, toda a equipe de trabalho presencia e suporta em conjunto as cobranças.

“(...) que o Sr. [...] era diretor...; que às vezes chamava os funcionários de burro; onde o Sr. [...] teria dito para o autor que o mesmo seria ‘um Asno’ ... que o Sr. [...] agredia os funcionários que não atingiam as metas com palavrões e de forma irônica; ... que inclusive já foi agredido pelo Sr. Domingos; que o autor também já foi agredido...” (trabalhador, Caso 1).

“(...) que assistiu uma conversa do autor com o coordenador, [...]; que [...] disse que se o autor não cumprisse a meta de trabalho, receberia uma advertência ou uma justa causa; que o depoente perguntou se o autor estava sendo pressionado e o reclamante concordou; que o depoente foi conversar com o representante sindical; que não sabe o que aconteceu depois disso; que [...] era supervisor, mas não sabe nada a respeito; que o depoente acha que foi cobrança excessiva, tendo em vista as deficiências sofridas tanto pelo autor quanto pelo depoente; que o depoente esmagou a mão na reclamada; que o depoente sofreu muita pressão e até hoje se trata com neurologista; que acontece de quando a pessoa retorna de um benefício ser chamada por um supervisor, em uma sala, para pedir demissão” (testemunha, Caso 2).

Os relatos das testemunhas, além de corroborarem com as falas de vivência de assédio dos trabalhadores, carregam o mesmo sentimento e, muitas vezes, até as mesmas consequências para saúde. As cobranças por resultados são percebidas pelo trabalhador como algo organizacional, na medida em que os próprios coordenadores que cobram também são cobrados. Assim, o trabalhador compreende que a prática não é pessoal, mas sim decorrente da própria gestão.

“(...) que quando o reclamante voltou do benefício teve problemas para alcançar a produção, por causa da cirurgia; que o reclamante tinha muitas cobranças, mais do que o normal; que quem cobrava era o coordenador, [...]; que o depoente presenciou uma conversa; que [...] estava cobrando produção do reclamante; que [...] disse que o reclamante tinha que alcançar as metas senão iria para a rua; que [...] também estava sendo cobrado; que o reclamante dizia que sentia dor ao trabalhar; que [...] falou com o reclamante em tom um pouco acima do normal, ríspido; que não viu se o reclamante respondeu alguma coisa, pois estava passando” (testemunha, Caso 2).

“(...) que o(a) depoente trabalhou para a Reclamada de novembro de 2005 a março de 2010, como vendedor; que o Reclamante foi supervisor do depoente; que tanto o Reclamante quanto o gerente sr. [...], faziam cobrança de metas do depoente; que participava da reunião matinal e era o gerente

quem presidia; que quando os funcionários não atingiam as metas do dia anterior, o gerente cobrava explicação tanto do vendedor quanto do supervisor, chamava os funcionários a frente para que estes explicassem o motivo do não atingimento das metas e o gerente cobrava até de forma grosseira, taxativa; que o supervisor também tinha que justificar e também cobrava do vendedor, no caso o depoente, de forma firme e até grosseira, seguindo a mesma linha do gerente” (testemunhas, Caso 23).

Instala-se no ambiente de trabalho um sentimento de impotência. Metas desumanas são impostas, cobranças para alcançá-las são incessantes, e, ao mesmo tempo, a compreensão de que trabalhar pressionado será a regra, pois os resultados jamais serão atingidos.

“(...) que o depoente também recebeu cobrança de produção; que o depoente já tomou algumas advertências, mas não por falta de produção; que era impossível atingir a produção da maneira como eles queriam” (testemunha, Caso 2).

A sensação de impotência, incompetência e desvalorização pessoal apresenta-se através de choro, tristeza, solidão, entre outros sentimentos de angústia e frustração. À medida em que a dor interna se intensifica, a constatação do adoecimento pelos colegas agrava o quadro de adoecimento.

“(...) que, no início, a reclamante aparentava estar em saúde normal, no entanto, com o desenrolar do tempo, após passar a sofrer brincadeiras por parte dos superiores hierárquicos, em razão de vir de outro estado, no caso, do Pará, passando então a permanecer acuada, vindo inclusive a chorar; que tanto a depoente quanto a reclamante eram tratadas de forma rigorosa no tocante à exigência de metas extravagantes, sendo que, caso não fossem cumpridas, recebiam pressão sutil, inclusive de desligamento das funções e, além de que tinham o emprego comparado com outros empregos de menor expressão ou mais simples; que a reclamante trabalhou com a gerente da agência [...]; [...], a qual era a maior chefe que pressionava a reclamante e os demais colaboradores no cumprimento de metas; que o mal estar praticado pela citada gerente atingia toda a agência” (testemunha, Caso 8).

“(...) que a reclamante sofria de uma espécie de transtorno depressivo, uma vez que, nada obstante, a reclamante tentar manter-se calma, em certas oportunidades chorava e mantinha-se triste; que a reclamante, assim como os demais colaboradores recebiam pressão exacerbada dos gestores, inclusive desrespeitosa, no sentido de que cumprissem metas, sendo que no caso da reclamante, esta recebia pressão maior da pessoa de [...], gerente da citada agência que o depoente inclusive ouviu da citada gerente argumentação no sentido de que iria acabar com aquela ‘palhaçada’, pois se tratava, segundo ela, de corpo mole, referindo-se à reclamante ante os afastamentos previdenciários; que a pressão era direcionada, com maior enfoque, aos colaboradores que se ativavam na venda dos produtos bancários” (testemunha, Caso nº 8).

Os sentimentos de compaixão e solidariedade, com o tempo, são extraídos das relações. Instala-se no ambiente de trabalho um verdadeiro “campo de batalha”, onde a guerra é vencida por batalhas diárias de produtividade. O colega de trabalho passa a ser visto não mais como um companheiro de jornada, com as mesmas angústias e sofrimentos, mas como um adversário a ser abatido. Criam-se cenários para intrigas e até agressões físicas entre os funcionários.

“(...) que a depoente possui metas individuais para cumprir, as quais nem sempre consegue cumprir; que a cobrança das metas é diária feita pelo gerente titular, tanto particularmente quanto através de reuniões; que os funcionários ficam sabendo se o outro está ou não cumprindo a meta” (testemunha, Caso 21).

“(...) que a reclamante foi alvo de perseguição por parte da gerente [...] e das vendedoras [...],[...] e [...]; que acredita que isso decorria do destaque da reclamante nas vendas; que a depoente presenciou algumas vendedoras, inclusive com pessoas de outro setor, para prejudicar a reclamante; que se recorda dos seguintes atos concretos de perseguição: que a [...] do estoque passou a geladeira que estava reservada para uma venda da reclamante para uma outra vendedora, [...]; que o carimbo da reclamante era utilizado indevidamente para o cancelamento de carnês, tanto pela gerente, quanto pelas outras vendedoras, o que trazia ponto negativo para as comissões da reclamante; que a gerente colocava o carimbo da reclamante à disposição das outras vendedoras; que o [...], instrutor de vendas, vindo de São Paulo, em reunião ofendeu a reclamante chamando-a de burra, inútil e questionando o porquê dela ser líder; que em determinada reunião para estímulo de vendas, a vendedora [...] quase chegou a vias de fato com a reclamante; que referida pessoa falou que ia ‘dar na cara’ da reclamante; que o ambiente era de fortes pressões em busca do atingimento das metas; que acredita que a Sra. [...] apenas praticou esses atos em virtude da ‘guerra’ pelo atingimento das metas, mas não levou para o pessoal tornando-se inimiga da reclamante; que estava presente na loja no dia em que a Reclamante ‘surtou’; que antes disso nunca tinha percebido qualquer alteração na saúde da reclamante; que a colega [...], presenciando o fato, também ‘surtou’; que o irmão da reclamante foi à loja para auxiliá-la e a gerente [...] o expulsou” (testemunhas, Caso 22).

Na concepção do trabalhador, portanto, cobranças excessivas e reiteradas por metas e resultados de forma agressiva, com ofensas, xingamentos e humilhações, configuram uma jornada de adoecimento e sofrimento pela prática de assédio moral.

Reconhecendo que a conduta patronal extrapola o poder de gestão e viola a dignidade do trabalhador, o Judiciário reconhece as cobranças excessivas como características de ocorrência de assédio moral no trabalho.

“(...) a empresa tinha conhecimento que o reclamante apresentava dificuldade em realizar normalmente suas funções, tanto que apresentou considerável queda da produtividade. Contudo, aquilo que a empresa considera como falta grave capaz de ensejar uma despedida por justa causa, de modo algum pode ser considerado como razoável. Assim, a cobrança de metas sob tal ameaça, por si só, configura ato ilícito do empregador” (jugador, Caso 2).

“(...) a existência de metas e a cobrança pelo seu atingimento, dirigida de igual forma a todos os empregados, configura prática comum e legal nas empresas. O estabelecimento de metas e pedido de empenho aos empregados inserem-se no regular exercício do poder diretivo do empregador. O assédio moral, que daí pode advir, é caracterizado pela exacerbação dessa cobrança, quando ela é exercida de maneira a inferiorizar o trabalhador, causando-lhe sentimentos de humilhação e constrangimento, situação comprovada nos autos. (...) evidenciado, portanto, que a conduta do superior hierárquico do reclamante ultrapassou os limites do poder diretivo do empregador, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação” (jugador, Caso 2).

A forma de cobrança excessiva extrapola o poder de gestão patronal, e mencionada prática tem sido reconhecida pela Justiça do Trabalho.

“(...) a prova oral, portanto, demonstra que a autora e os demais empregados do réu, trabalhavam sob pressão, destinada a fazê-los atingir metas estabelecidas pelo empregador. (...) A cobrança excessiva do trabalho, o tratamento agressivo de parte de um superior hierárquico, podem se traduzir como fatores emocionais desencadeadores da depressão, embora não se esteja afirmando que esta tenha sido

a única causa da doença apresentada pela autora (...) A autora demonstrou que se sentia pressionada pelo trabalho a desenvolver e não era tratada com respeito pela chefia imediata, aspectos que, como já referido, correspondem à chamada concausa, que contribui para o aparecimento da doença. (...) reprovável a conduta do réu, que deveria ser mais cauteloso com a forma pela qual exigia do trabalhador o cumprimento das metas, impedindo que as cobranças fossem realizadas de forma incisiva e desrespeitosa, como ocorria no caso em tela” (jugador, Caso 5).

O modelo da organização empresarial como fonte de assédio é também claramente reconhecido, demonstrando a compreensão do contexto social e político contemporâneo.

“Cabe pontuar, inicialmente, que o modelo da organização empresarial da atualidade, em razão da competitividade do mercado, tem exigido dos trabalhadores cada vez mais produtividade e qualidade de suas atribuições, circunstância que favorece o aparecimento da prática da gestão sob pressão, que pode propiciar o surgimento do estresse profissional ou até mesmo culminar no assédio moral no trabalho.

Esse ilícito trabalhista, no dizer do ilustre Professor e Procurador do Trabalho Fábio Goulart Villela, especialmente o assédio moral, exterioriza-se através de atos intimidatórios e insultivos que visam a provocar, na vítima, medos ou humilhações capazes de minar sua autoconfiança e isolá-la do meio de trabalho. Por outras palavras, o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás, muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples” (jugador, Caso 8).

No caso particular, a reclamante foi vítima de assédio moral no trabalho. Isso porque ficou caracterizada a abusividade da conduta da reclamada, em exigir metas extravagantes e utilizar meios intimidativos, com ameaças veladas de despedimento, para que seus funcionários, especialmente do setor de vendas, "empurrassem" ao máximo nos clientes os produtos do Banco. Nesse aspecto, ficou configurada para o julgador a natureza psicológica da conduta patronal, como é demonstrado a seguir:

“Fica, aí, também, explicitada a natureza psicológica da conduta da reclamada que, sem sombra de dúvidas, foi capaz de gerar os episódios depressivos ou ao menos contribuído para uma eventual propensão da trabalhadora a esse mal. Ora, assaltos, cobranças por produtividade (venda de produtos não essenciais), ameaça de desemprego, entre outras, sabidamente é capaz de fazer adoecer, tal como ocorreu com a reclamante” (jugador, Caso 8).

A reiteração e o caráter sistemático das condutas também restaram reconhecidos pelo julgador como características do assédio, à medida em que as imposições constantes de resultados prolongaram-se por todo o contrato de trabalho da vítima.

“Outra característica evidenciada é a reiteração da conduta, pois o estímulo da competitividade por meios ilícitos (ameaças, desrespeitos etc) deu-se ao longo de todo o contrato de trabalho, ficando mais intenso no final do contrato com a necessidade de licenças médicas decorrentes de doença oriunda das condições do ambiente de trabalho” (jugador, Caso 8).

Outro elemento citado na decisão como caracterizador do assédio, embora não

essencial, conforme já discutido amplamente na introdução teórica do estudo, é a questão da finalidade, da intencionalidade do agressor. Segundo o julgador:

“Já a finalidade de exclusão ficou demonstrada pelas circunstâncias fáticas, pois conduzem à conclusão de que a empregadora objetivava a exclusão da reclamante dos seus quadros funcionais, certamente por manter a repudiável cultura organizacional de que o trabalhador doente seria incapaz de produzir como antes. Além disso, o testemunho deu conta de que a gerente, superiora hierárquica da reclamante, teria afirmado que iria acabar com a ‘palhaçada’, por entender que os afastamentos previdenciários da colaboradora eram em razão de ‘corpo mole’” (julgador, Caso 8).

A imposição de metas de produção, na constante busca pelo lucro, não pode ultrapassar os limites do razoável na finalidade de forçar o empregado ao alcance cada vez maior da produtividade.

O dogma da Qualidade Total (*total quality management*) é identificado na literatura como a nova fórmula de gerir a mão de obra no capitalismo (EMERICK, 2009; ANTUNES, 2002). Visa à racionalização dos elementos do processo produtivo, que consiste do aumento da competitividade e da produtividade das empresas, em estratégia agressiva de impor aos empregados metas cada vez maiores, às vezes inatingíveis, em busca incessante (e em muitos casos frustrante) do empregado para alcançá-las.

Essa reestruturação produtiva cria a ideia de que a superação de metas pelo trabalho representa conquista e realização profissional. Incute-se no empregado a ilusão de que os interesses da empresa são também os seus interesses. A própria denominação adotada pela gestão em relação aos funcionários demonstra essa intenção. Desaparece a expressão “empregado” para a utilização de “colaborador”, “associado”, entre outras. Emerick assim pontua as características da Qualidade Total:

Cria-se a ilusão de que o trabalho não aliena através da atribuição de elevado número de tarefas ao empregado, contudo, na realidade, os novos métodos de cobrança e pressão exercidos sobre o empregado, exigindo-lhe produtividade e qualidade totais, conduzem sim a um agudo estado de alienação, talvez maior do que o ocorrido no contexto fordista.

Ocorre que esta alienação de agora está muito bem escondida através de um espesso muro de ideologias. Com efeito, os mecanismos coercitivos da Qualidade Total não são apresentados ao empregado como normas disciplinares e punitivas, mas como valores e princípios ideológicos (...) que o coloca na posição de sujeito colaborador, dando-lhe a impressão de que é essencial ao processo, quando, na verdade, é descartável (EMERICK, 2009, p. 114).

Esse método de produção gera rivalidade entre os integrantes da própria equipe, além de acirrada oposição entre os grupos, em face da competitividade que lhes é imposta de modo sutil, pois a proposta é de envolvimento de todos os empregados na busca pela qualidade total.

O empregado, ao adotar para si os objetivos da empresa, propicia, mesmo que de forma involuntária, o dismantelamento do espírito coletivo e desabilita qualquer possibilidade de resistência à exploração.

O comprometimento do empregado gera autocobrança, pois meta não atingida significa o insucesso de toda a equipe. Nesse sistema de exacerbada competitividade, não há controle patronal direto. A fiscalização fica a cargo dos próprios pares, não mais de superiores hierárquicos, outras vezes se configura um efeito cascata nas cobranças abusivas.

A literatura identifica no setor bancário, principal categoria econômica na ocorrência de assédios, segundo os resultados desta pesquisa, casos recorrentes de desrespeito à autoestima e à dignidade do empregado, materializados em constante pressão empresarial para o alcance de metas que extrapolam o limite do razoável e expõem o trabalhador a situações vexatórias:

Em verdade, já se podem apontar alguns contextos empresariais que se destacam pela ocorrência sistemática de danos oriundos da cobrança excessiva de metas. Um exemplo é o setor bancário.

Marcadas pela pressão extrema por resultados exercida pelas chefias centrais, as agências bancárias tornam-se verdadeiras arenas de agressão à integridade psíquica dos empregados, com recorrentes ameaças de dispensa, insultos à capacidade, discriminações em razão de idade e aparência física, entre outras violações.

É comum travarem-se verdadeiras perseguições aos empregados para que alcancem as metas, pois o mau desempenho de um compromete o desempenho de todo o grupo, principalmente o do gerente da agência, que, com isso, torna-se um implacável capataz. Alguns traços de personalidade são repetitivos nas descrições dos gerentes bancários feitas pelos empregados (EMERICK, 2009, p. 126).

E conclui a autora:

Ocorre, entretanto, que qualquer cobrança de atingimento de metas que se utilize de recursos que agridam a dignidade do trabalhador, tais como utilização de ameaças constantes, imposição de castigos vexatórios, pressão psicológica extrema que provoque abalo psíquico, e quaisquer outros artifícios censuráveis que atinjam os direitos de personalidade do empregado, em irregular exercício do poder diretivo, constituirão, a depender das circunstâncias fáticas envolvidas, dano moral, assédio moral ou dano psíquico (EMERICK, 2009, p. 127).

Nesse sentido, o Judiciário vem reconhecendo os danos que as formas de organização empresarial contemporânea causam ao trabalhador, como observado no Caso 8.

“O empregado que não atinge as metas estabelecidas está malfadado a ser excluído e discriminado no seu ambiente de trabalho, pois a ele será imputada (também pelos próprios pares) a pesada responsabilidade pelo ‘fracasso’ da equipe e, conseqüentemente, pelo insucesso da empresa na competitividade própria do mercado de trabalho. Torna-se vítima de ‘campanhas motivacionais’, que nada mais são do que a fórmula encontrada pelo empregador para humilhar e expor ao ridículo

aqueles que não alcançam as metas estabelecidas, isso quando não é vítima de ‘castigos’ físicos e alcunhas depreciativas” (jugador, Caso 8).

Em continuação, reconhece o papel fundamental que o Poder Judiciário Trabalhista possui no combate e na prevenção do assédio moral:

“Cabe ao Judiciário repudiar atos patronais desse jaez e impedir lesão a direitos fundamentais dos trabalhadores. Cada indivíduo é único, deve ser respeitado em sua singularidade, e não instrumentalizado. A capacidade de gerir fortes tensões emocionais em um ambiente de trabalho é personalíssima. Necessário que se garanta ao trabalhador o direito de não se subjugar a permanente estresse ambiental causado pela cobrança excessiva de metas. O artigo 225, caput, da Constituição Federal assegura a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aí incluído o meio ambiente laboral. Por sua vez, o inciso V do mesmo dispositivo constitucional atribui ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. Um meio ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial à qualidade de vida do trabalhador, o que não se atinge com constrangimentos desmesurados e humilhações de ordem moral” (jugador, Caso 8).

Criticando o poder diretivo patronal e as ameaças de desemprego por cobranças excessivas, bem como os flagrantes danos à saúde do trabalhador causados pelo assédio moral, assim continua o julgador:

“O poder diretivo não é absoluto, encontra limites no princípio protetivo da dignidade da pessoa humana, assim como o direito de propriedade deve ser exercido respeitando os limites de sua função social. Não se pode negligenciar direitos e garantias assegurados na Constituição Federal de 1988. O sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema no exercício da atividade laboral não gera apenas desconforto; representa prejuízo moral incompatível com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Ameaças de desemprego e cobranças excessivas por meio de repetidas condutas assediadoras não mais podem ser toleradas como forma de compelir o empregado a atingir resultados lucrativos para a empresa. Os abalos psíquicos que surgem em decorrência de pressão desmesurada do empregador (abuso do poder diretivo) são de difícil reversão ou até mesmo irrecuperáveis, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado, podendo culminar, até mesmo, em incapacidade laboral. A síndrome de burnout e a depressão são citadas na literatura médica como as doenças ocupacionais mais frequentes desencadeadas pela tensão e estresse no ambiente de trabalho. A primeira, identificada como ‘estresse crônico associado ao trabalho’, é comumente desencadeada por gestão inadequada do estresse laborativo, caso dos autos” (jugador, Caso 8).

Extrai-se dos fatos analisados que as cobranças excessivas pelas metas, o isolamento proposital e as informações sonegadas, como exclusão de reuniões agendadas, claramente caracterizam condutas descritas na literatura como deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação. Hirigoyen (2006) cita como exemplos o fato de superiores hierárquicos ou colegas não dialogarem com a vítima, ignorar a presença de vítima ou colocá-la em local separada dos demais colegas.

As ofensas praticadas em decorrência da ausência de produção também são relatadas por Barreto (2013). “Nos relatos masculinos, há referências frequentes à discriminação que sofrem quando não conseguem produzir o exigido ou quando procuram cuidados médicos. O

trabalhador é excluído do grupo e chamado de preguiçoso, inútil, vagabundo, afeminado, porcelana, incompetente, demente, covarde, bichona, preto idiota, zé moleza, zé do bode, mané do bode...” (p. 131).

Os excessos praticados pelo empregador na cobrança de resultados, através da instituição de “brincadeiras motivacionais”, como o “corredor polonês”, já é objeto de repúdio pelos Tribunais trabalhistas há muitos anos.

DANO MORAL. CORREDOR POLONÊS. O denominado -corredor polonês-, com o pretexto de estar inserindo uma política motivacional, na realidade submete os empregados a situações vexatórias, causando reflexos negativos no patrimônio moral do empregado. (TRT-18 1398201012118002 GO 01398-2010-121-18-00-2, Relator: GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 185 de 15.10.2010, pág.13.)

DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. A cobrança de metas, por si só, não se constitui em causa ensejadora de indenização por dano moral, uma vez que se encontra no âmbito do poder diretivo do empregador. Não obstante, a dignidade do trabalhador deve ser respeitada, o que não se viu na hipótese dos autos. (TRT-1 - RO: 00103712420145010052 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 22/02/2016, Terceira Turma, Data de Publicação: 14/03/2016)

Ocorre que é preciso a intensificação deste debate. Os fatos degradantes que ocorrem no local de trabalho infelizmente permanecem constantes. Para agravar o cenário de violência, em alguns julgados esparsos, o Judiciário tem chancelado essa prática.

DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. Não se pode coibir a cobrança de metas pelas empresas dado o sistema capitalista que adotamos, sendo a busca pelo lucro a sua principal característica e a gênese do sistema. O que se deve evitar é que essa busca venha a ferir os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente. Na hipótese dos autos, não há prova de que o reclamado tenha praticado qualquer ato ilícito, caracterizador de dano moral. A cobrança de metas, por si só, inclusive com a estipulação de ranking, não causa lesão de ordem moral. No mesmo sentido, a Súmula nº 42, do TRT da 1ª Região. (TRT-1 - RO: 00004151020145010302 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 04/11/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/11/2015)

A luta por um ambiente saudável e humanizado deve ser constante. Denota-se das narrativas analisadas que há uma relação entre as condutas perversas praticadas pelos gestores com a própria organização empresarial. Não se trata, portanto, de um conflito interpessoal, mas de uma gestão assediadora. A busca por metas e resultados, entre outros fatos, são relatados como motivos para constranger e humilhar o trabalhador em seu ambiente de trabalho.

A extração máxima da capacidade laborativa do trabalhador, visando a alcançar os resultados mais elevados implica, em alguns ambientes laborais, restrições a liberdades

básicas de cidadania como as relacionadas a condições de higiene do trabalhador, no caso de limitação ao uso do banheiro.

Considerando a relevância dessas ocorrências, passamos a analisar esta peculiar violência laboral.

4.1.3 A limitação ao uso do banheiro

A força coercitiva para o cumprimento de metas e resultados atingiu níveis irracionais. Tão grande é a pressão para alcançar os objetivos patronais que o trabalhador precisa de autorização para deixar seu posto até mesmo para realizar suas necessidades fisiológicas. Sob a alegação de que a linha produtiva não pode ser interrompida, os funcionários não recebem autorização para ir ao banheiro.

“(...) trabalhou nas reclamadas de 01/02/2006 até 13/04/2007, exercendo a função de agente de atendimento junior; trabalho juntamente com a reclamante, na mesma célula; antes de ser registrada passou por treinamento de cerca de 01 mês, ministrado no auditório da [...]; no período de treinamento não fez nenhum atendimento, mas apenas a observação de 01 agente de atendimento, sendo o treinamento basicamente teórico; no mural não havia nome de empregados, mas apenas as orientações para o atendimento; possuíam 15 minutos para ginástica laboral, 15 minutos de intervalo para alimentação e 05 minutos para ir ao banheiro, sendo que se no atendimento houvesse fila e já tivessem usado os 05 minutos do banheiro, precisavam fazer todos os atendimentos para poder ir ao banheiro novamente” (testemunha, Caso 13).

Essa prática de limitação ao uso do banheiro tem sido rechaçada pelo Judiciário, ante o reconhecimento do assédio moral pela violação do princípio da dignidade humana do trabalhador.

“Como se vê, as testemunhas discorreram acerca de cobranças e rigor excessivos para o atingimento de metas, bem como impedimento de ir ao banheiro a qualquer hora. Ou seja, resta demonstrado que o ambiente de trabalho na reclamada extrapolava a mera cobrança e fiscalização dos serviços prestados. Outro aspecto importante de ser salientado é que as testemunhas referem que os empregados por vezes eram proibidos de ir ao banheiro. Ora, tal fato corrobora com a tese de imposição de metas exageradas e a cobrança por resultados, sendo que, por si só, já é circunstância que viola a esfera dos direitos de personalidade do empregado, submetendo-o a situação de extremo desconforto físico” (juiz, Caso 10).

É possível confirmar o entendimento majoritário do TST sobre a questão através do cotejo com outras decisões que não fizeram parte da pesquisa empírica:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO E CONTROLE NO USO DO BANHEIRO. Caracterizada possível violação do art. 1º, III, da Constituição Federal, cabível o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO E CONTROLE NO USO DO BANHEIRO. A restrição ao uso de banheiros pela empresa não pode ser considerada conduta razoável, pois configura afronta à dignidade da pessoa humana e à privacidade, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador. A conduta patronal, caracterizada pela restrição e fiscalização do uso dos toaletes, expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário, ensejando a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1295005620135130009 Data de Julgamento: 24/09/2014, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

"RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO . A restrição do uso de banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado, ofendendo sua dignidade, visto que não se pode objetivamente controlar a periodicidade da satisfação de necessidades fisiológicas que se apresentam em diferentes níveis em cada indivíduo. Tal procedimento revela abuso aos limites do poder diretivo do empregador passível de indenização por dano moral. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR 1764000620135130007, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 11/02/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

"RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O poder diretivo do empregador está limitado pela lei, sendo cediço que a ele cabe a direção da prestação de serviços pelo empregado, o que demanda controle e fiscalização, a fim de viabilizar a produtividade. Entretanto, a limitação ao uso de toaletes ao empregado não configura conduta razoável do empregador, pois expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário e degradante, violando a sua privacidade e ofendendo a sua dignidade. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR 1917000520135130008, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

"RECURSO DE REVISTA. 1. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIROS. ABUSO NO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO. ATO ILÍCITO. DANO MORAL CONFIGURADO. O cerne da controvérsia é saber se o condicionamento do uso de banheiros durante a jornada de trabalho à autorização prévia do empregador configura dano moral. Este colendo Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a submissão do uso de banheiros à autorização prévia fere o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido." (RR 1300-49.2008.5.15.0074, Relator Ministro: Caputo Bastos, Data de Julgamento: 23/02/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2011)

Todavia, infelizmente a questão ainda não é pacífica, pois recentemente o Tribunal se posicionou em sentido contrário.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. OPERADOR DE TELEMARKETING. CONTROLE DO USO DO BANHEIRO. Dá-se provimento ao agravo de instrumento quando configurada no recurso de revista a hipótese da alínea c do art. 896 da CLT. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. OPERADOR DE TELEMARKETING. CONTROLE DO USO DO BANHEIRO. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A restrição do uso do banheiro , quando feita de modo razoável e sem abuso, está compreendida no poder diretivo e organizacional do empregador. Recurso de revista

não conhecido. (TST - RR: 1292009420135130009 Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015)

No Caso 13, observa-se interessante situação vivenciada por uma operadora de teleatendimento (*call center*), e como a compreensão da limitação ao uso do banheiro como uma prática de assédio moral ainda é objeto de divergência de reconhecimento pelo Judiciário. Alegando sofrer cobrança excessiva por metas e resultados, bem como sofrer restrições ao uso de sanitário, a trabalhadora postulou na Justiça o reconhecimento da violência vivenciada como assédio moral. Nas instâncias ordinárias (primeiro e segundo grau), a autora não obteve êxito em seu pleito. Entenderam os julgadores que a empresa estava correta em sua postura, não havendo que se falar em violação de direitos da personalidade da trabalhadora. Vejamos as argumentações dos Julgadores:

“Quanto à restrição ao uso dos banheiros, de fato a prova oral revela que eram disponibilizados cinco minutos para tanto, mas também havia a concessão de outros intervalos de quinze minutos, a exemplo da ginástica laboral e intervalo para lanche. Embora houvesse a necessidade de solicitar autorização ao supervisor, isso não era imprescindível, pois houve caso de atendentes irem ao banheiro mesmo sem autorização conforme afirmou a testemunha [...]” (julgador, Caso 13).

“O fato de serem adotados métodos ou regras um tanto rígidas na execução da prestação laboral não induz à conclusão da existência de agressão à dignidade da trabalhadora de molde a justificar indenização de ordem moral. Vale anotar, por oportuno, que o direito de a empregadora estabelecer e fiscalizar as pausas na execução da prestação laboral nada mais constitui do que uma dimensão do próprio poder de direção empresarial legitimado pela Constituição (art. 5º, incisos XIII, XXII e XXII e 170, II e III) e pela CLT (art. 2º), desde que sejam obedecidas as normas de regência e não haja abuso no exercício dessas faculdades.

No caso concreto, a prova oral não evidencia rigor excessivo por parte da empresa que apenas envidava esforços com o fito de obter a máxima produtividade de seus trabalhadores, sem lhes ferir, no entanto, quaisquer dos valores componentes da dignidade humana” (julgador do TRT, Caso 13).

Inconformada, a autora recorreu ao TST que, em brilhante decisão, reformou as decisões anteriores e reconheceu a violência vivenciada pela trabalhadora, como abaixo:

“Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). Considera-se que a Reclamada, ao adotar um sistema de fiscalização que englobava o controle dos empregados quando faziam uso do banheiro, ultrapassou os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir, inclusive, a liberdade do empregado de satisfazer suas necessidades fisiológicas, afrontando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória” (julgador, Caso nº 13).

Observa-se nos discursos analisados forte influência de pensamentos conflitantes (capital vs. trabalho). As decisões de origem reconheceram os fatos como condutas legítimas

do empregador que possui total autonomia para empregar mecanismos para alcançar os resultados de produção. Desse modo, a Suprema Corte Trabalhista, sensível aos reclamos da trabalhadora, entendeu que a limitação ao uso de sanitário violava sua dignidade, caracterizando excesso de poder praticado pelo empregador.

Cumprido ressaltar que a atividade de operador de telemarketing possui regulamentação própria no tocante à segurança e saúde do ambiente laboral. Trata-se da NR nº 17 que, em seu Anexo II, item 5.7, expressamente disciplina a questão do uso do sanitário, como a seguir:

5.7. Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações.

Observa-se, portanto, que as queixas da trabalhadora possuíam respaldo específico na legislação, considerando a peculiaridade de sua atividade profissional. Ainda assim, somente na mais alta Corte da Justiça Laboral obteve êxito em sua demanda.

É notório o constrangimento do trabalhador que está inserido em um ambiente de trabalho em que há limitação ao uso do sanitário. Visto como uma forma de defesa, como uma estratégia para burlar a produção e descansar, a prática de limitar o acesso ao banheiro claramente viola comezinhos direitos fundamentais do trabalhador. Sua condição de cidadão é expropriada, pois noções básicas de higiene e saúde lhe são retiradas.

Nessas condições, o trabalhador deve ser “senhor absoluto” de seu corpo, controlando suas necessidades fisiológicas, pois estas jamais poderão se sujeitar às regras da produção. Essa falácia trata-se de uma das maiores afrontas à dignidade do trabalhador.

“As características da atividade empresarial da ré (fabricação de automóveis), nos moldes e contextos atuais, pressupõem a mecanização e automatização da linha produtiva. Cada empregado tem atividades que, na linha de produção, não permitem a ele ausentar-se do posto de trabalho sem ser substituído pelo facilitador. A necessidade industrial, todavia, não se sobrepõe à dignidade da pessoa humana e ao fato de que o empregado nem sempre consegue “programar” ou controlar o fluxo de suas necessidades biológicas até que o facilitador esteja disponível. Do mesmo modo, o fato de que algumas ocasiões o empregado tenha deixado seu posto, sem substituição ou interrupção na linha de montagem, não pode ser considerado como norma, como regra, mas sim como sorte. E o direito (especialmente o do trabalho), não se regula pela sorte, pela ausência de infortúnios. Absolutamente desnecessário afirmar que se a linha de montagem for interrompida, a responsabilidade recairá sobre o empregado que se ausentou e ele é quem sofrerá penas administrativas variadas, em tese, passíveis até mesmo de despedida por justa causa. O medo dessas sanções, assim como o efetivo dever de subordinação ao empregador, o impedem de “tentar a sorte”, indo ao sanitário mesmo sem facilitador” (Julgador, Caso 10).

A caracterização do assédio moral, portanto, na perspectiva do trabalhador e do poder Judiciário Trabalhista, restou demonstrada através da prática de condutas ofensivas,

humilhantes e vexatórias de forma sistemática, através de cobranças excessivas por metas e resultados, bem como em decorrência de afronta a direitos básicos do trabalhador, atrelados a sua higiene e saúde, como a limitação ao uso do banheiro.

Ocorre que a caracterização do assédio moral traz à baila outra indagação, de fundamental importância: por que assediar? Quais os motivos que levam à prática do assédio moral no trabalho? Procuraremos responder a essas questões na seção seguinte.

4.2 As motivações do mal: por que assediar?

O assédio moral não é motivado pela cobrança de produtividade ou por características pessoais do trabalhador. A prática de violência moral no trabalho apresenta diversas motivações relacionadas à saúde da produção, do processo de trabalho.

A saúde da produção apresenta-se através da máxima expropriação da força de trabalho, obtendo-se a maior lucratividade com o menor custo. Para obter essa assimétrica equação, adota-se uma política de gestão baseada no medo do desemprego. A sombra do desemprego, de inclusão na fila dos desamparados e excluídos do mercado de trabalho, é adotada como estratégia motivacional para assediar. Vejamos algumas formas desta perversidade.

4.2.1 A conquista e a busca por direitos

É fato notório que no Brasil não existe garantia de emprego. Desde 1988, com a obrigatoriedade de inclusão dos trabalhadores no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), é possível a demissão imotivada do empregado, ensejando tão somente uma multa pecuniária. É fato também que a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 7º, I, a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, todavia mencionado comando depende de regulamentação própria, fato que até o presente momento inexistente. Por tais razões, qualquer condição que impeça o empregador de livremente dispensar o trabalhador torna-se, atualmente, precursor para a prática da violência laboral.

As garantias provisórias de emprego, também conhecidas como estabilidades, são concedidas aos trabalhadores em situações peculiares. Duas em especial merecem atenção, pois uma é voltada para proteger a saúde do trabalhador e permitir seu regresso ao mercado de

trabalho, e, a outra, para proteger o nascituro em formação e, por consequência, a genitora: tratam-se da estabilidade acidentária e da estabilidade gestante.

Na estabilidade acidentária, o trabalhador tem garantido o emprego por doze meses após a alta do gozo do benefício previdenciário e seu retorno ao trabalho. Na estabilidade gestante, a trabalhadora tem o emprego garantido da ciência da gravidez até 120 dias após o parto. As estabilidades extinguem-se pelo decurso, em face da morte do empregado, sua aposentadoria, pedido de demissão, extinção da empresa ou do estabelecimento, morte do empregador pessoa física, culpa recíproca, justa causa ou pelos motivos contidos no parágrafo único do art. 165 da CLT⁵⁸ (BOMFIM, 2013).

Desse modo, uma vez que o pedido de demissão e dispensa por justa causa são as formas de rescisão contratual economicamente mais interessantes ao empregador – pois excluem inúmeros direitos dos trabalhadores, como acesso ao saldo de FGTS, multa indenizatória de 40% sobre o saldo de FGTS, acesso ao seguro desemprego e, principalmente, acarretam a extinção da estabilidade –, adotam-se inúmeras “estratégias” para “convencer” o trabalhador a pedir demissão, sob pena de ser dispensado por justa causa.

O retorno do trabalhador ao ambiente laboral após afastamento por incapacidade ou por gestação tem se tornando, portanto, infelizmente, justificativas para assédio. Estando os empregadores impedidos de dispensá-los, atrelado ao fato da produção não ser plena devido às condições físicas pessoais de cada trabalhador em recuperação, abre-se um cenário para as condutas perversas.

“Em outubro de 2005, se afastou do trabalho para usufruir licença maternidade, e, no retorno, foi impedida pelo seu supervisor de retomar suas atividades em referido setor ao argumento de que já havia outra pessoa mais competente em seu lugar. Ato contínuo, passou a sofrer humilhações por parte do mesmo supervisor, que determinou sua volta à atividade na linha de produção (pesagem de bandejas), onde, em decorrência das crises de choro, foi novamente rebaixada para o setor de organização (faxina). Por tais circunstâncias, teve agravado seu quadro depressivo, sendo afastada do trabalho em julho de 2007 para gozo de benefício previdenciário (auxílio doença). Aduziu que se submeteu a tratamento com as psicólogas da empresa, no mesmo período que foi para o setor de faxina, e, após forte crise, foi encaminhada para tratamento psiquiátrico não sendo internada à época por ser lactante. Diagnosticada, vem se submetendo a tratamento psiquiátrico desde então” (trabalhador, Caso 9).

Ocorre que as alterações injustificadas de função causaram imensurável humilhação à trabalhadora. De supervisora foi rebaixada para funções de limpeza, tornando-se subalterna

⁵⁸ CLT: Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

daqueles que antes comandava. Não demorou para comentários maldosos de seus próprios colegas surgirem, tais quais “a trabalhadora trocou o computador por um rodo”.

Segundo Hirigoyen (2006), atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores às de sua competência, bem como atribuir-lhe tarefas humilhantes, são claras características de condutas assediadas que atentam contra a dignidade e a deterioração do ambiente de trabalho. Conforme observado, as condutas perversas extraídas da análise apontam, com preponderância, assédio moral classificados como vertical descendente, ou seja, praticados pelo superior hierárquico da vítima, ou assédio moral organizacional, aquele que decorre da própria estrutura assediada da empresa.

“(...) que desde a contratação, suporta pressão do reclamado no sentido de busca incessante de venda de produto, portanto, de lucro, sendo a pressão aumentada na proporção em que galgava funções maiores junto à reclamada, chegando inclusive a padecer de depressão, sendo encaminhada ao INSS, onde ficou afastada mediante a percepção do auxílio-doença acidentário; que, após a alta médica, passou a ser transferida reiteradamente já no município de Manaus, sendo taxada de ‘descontrolada, louca, maluca, depressiva, chorona’, pela chefia, o que chegou ao conhecimento da interroganda por colegas; que, como dito anteriormente, a interroganda sofria pressão para a venda de consórcio, cartão de crédito, capitalização, previdência privada, todas com metas estabelecidas de forma alta; que, no caso de não atingimento das metas, sofria a interroganda ridicularização perante a reclamada; que no gozo da garantia de emprego, a qual teve início em setembro/outubro de 2009, houve a interroganda por engravidar, no caso, em dezembro/2009, coincidindo exatamente com a maior pressão junto à reclamada, já que se trata de fechamento de exercício financeiro; que no final de janeiro, início de fevereiro, a interroganda teve um sangramento e fora hospitalizada, padecendo de aborto espontâneo, retornando então ao trabalho, continuando a sofrer os fatos delineados nas linhas anteriores, vindo a ser demitida em maio/2010, quando ainda pendente a garantia de emprego” (trabalhadora, Caso 8).

Ser acometido por doença ocupacional, apresentar incapacidade laborativa, sendo necessário, inclusive, reabilitação profissional, com reconhecimento pelo órgão previdenciário que lhe concede benefício auxílio-doença acidentário, inicialmente é uma grande conquista, haja vista a grande dificuldade de comprovação do nexos do adoecimento com o trabalho. Após o retorno ao trabalho, a conquista do direito à estabilidade tornar-se motivo para vivenciar violência psicológica por seus superiores.

“(...) que a depoente também sofrendo de doença ocupacional, retornou para a empresa com a determinação do INSS para ser recolocada na função; que o mesmo ocorreu com a reclamante; que havia outras funções na empresa na qual a reclamante e depoente poderiam trabalhar; que elas poderiam trabalhar no RH, na instrutoria, no ambulatório, na infraestrutura, mas contudo não foram recolocadas em outras funções conforme determinado pelo INSS, mas ficaram ‘jogadas’ sem trabalho específico; que chegaram a ficar no chamado ‘preguiçódromo’ durante meses; que muitas vezes não tinham nem onde sentar e tinham que ficar nas escadas e pela copa; que falavam com a chefe do RH [...] mas de nada adiantava; que houve uma ocasião que ela e a depoente estavam no ambulatório, trabalhando com alguns documentos, quando esta [...] chegou dizendo que elas iriam ficar sem trabalhar e foram encaminhadas para o preguiçódromo porque a depoente tinha colocado a empresa na Justiça e a reclamante tinha colocado a [...]; que a determinação da [...] foi uma retaliação em relação a elas” (testemunha, Caso 19).

Os relatos apresentados pela trabalhadora encontram respaldo na literatura como práticas caracterizadoras de assédio moral. Retirar o trabalho que normalmente lhe compete, não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas, colocar a trabalhadora separada dos demais, ignorar sua presença, entre outras condutas, são descritas como formas perversas de humilhação laboral, assim como descrito por Hirigoyen (2006), Barreto (2013), Saldanha (2013) e Silva (2011).

Os trabalhadores adoecidos, notoriamente quando retornam ao trabalho sem plena recuperação da capacidade laborativa, passam a sofrer cobranças excessivas. O fato de possuírem alguma estabilidade é visto pelo patronato como prejuízo, como custo desnecessário da produção. A simples impossibilidade de descartar esse trabalhador-objeto indesejável é razão para a prática de assédio moral.

Inicialmente, adota-se uma estratégia de convencimento. Imputa-se ao trabalhador o ônus de seu adoecimento e “aconselha-o” a pedir demissão, pois esta seria a melhor saída para ambas as partes.

"Que o reclamante voltou no final de 2009 aproximadamente; que o retorno se deu porque o INSS indeferiu o benefício; que foi examinado pelo médico do trabalho da empresa; que o médico disse que ele não tinha condições de trabalhar e que deveria marcar outra perícia; que o benefício foi negado novamente e o depoente voltou a trabalhar; que o médico da empresa disse para o depoente fazer o que ele podia, pois era muito cedo para voltar a trabalhar; que retornou na mesma função; que mal caminhava, pois tinha operado a coluna, mas disseram para ele que tinha que trabalhar, porque senão seriam tomadas as medidas cabíveis; que levou uma carta do médico que fez sua cirurgia, recomendando a troca de função; que o médico da empresa disse que não era caso de troca de função; que trabalhou por um ano e pouco, teve alguns atestados, sem produção satisfatória; que foi aconselhado por [...], gerente da produção, a pedir as contas, para evitar despedida por justa causa; que não estava produzindo porque não conseguia; que ninguém presenciou a conversa com [...]" (trabalhador, Caso 2).

No segundo momento, na hipótese de o trabalhador não aceitar o “conselho” de postular seu desligamento da empresa, intensificam-se as pressões, através de ameaças e perseguições. A perseguição intensifica-se, na constatação de impossibilidade de demissão imotivada pela presença de alguma garantia de emprego.

"(...) que [...] também o ameaçou que se não tirasse a produção naquele dia estaria na rua; que nesse dia não conseguiu tirar a produção; que não foi despedido porque era membro da CIPA; que depois [...] disse que não poderia demitir porque era da CIPA; que depois de uma série de ameaças, [...] disse ao reclamante que o caso dele era de justa causa mesmo; que uma das conversas foi presenciada por um rapaz, [...], que estava atrás da máquina fazendo manutenção; que uma outra conversa foi ouvida por um rapaz que estava furando carcaça, [...]; que recebeu ameaças de [...] e de outros coordenadores; que antes da cirurgia a relação com [...] era normal" (trabalhador, Caso 2).

Aqueles que retornam após afastamento por doença ou acidente, portanto, são alvos de ironias, piadas, desprezo, indiferença, perseguição e “conselhos” para desistirem do emprego. São colocados em funções inferiores às que realizavam anteriormente ou superiores ao seu conhecimento. Ameaçados constantemente, o retorno é transformado em terror psicológico (BARRETO, 2013)

Ao lado das perseguições motivadas por estabilidades, o fato de o trabalhador buscar o reconhecimento de seus direitos violados judicialmente também é motivo para agressões morais.

“(...) o reclamante ingressou em Juízo quando ainda trabalhava; depois da propositura da ação mudou o tratamento dirigido ao reclamante, já que os gerentes [...] e [...] se dirigiam a ele chamando-o de retardado, idiota e preguiçoso, inclusive diante de associados e outros funcionários; os gerentes se dirigiam ao reclamante gritando” (testemunha do trabalhador, Caso nº 28).

“(...) que o reclamante tinha um celular da empresa e a ordem era para que ficasse ligado 24 horas; que tão como o reclamante faz parte do mesmo grupo de empregados da ação proposta pelo Sindicato; que no início eram 30 a 32 empregados, mas alguns desistiram e acredita que isso ocorreu porque foram pressionados pela empresa; que o gerente técnico [...] lhe questionou se estava naquela ação e o motivo, sendo que semanas depois foi desligado da empresa; que escutava pelos corredores da empresa que quem estava no processo teria vida curta na Organização; que os colegas [...] e [...] desistiram da ação e pelo que sabe ainda são empregados da empresa; que se recorda dos nomes [...],[...] e [...] que estão no processo e foram demitidos recentemente, mas existem outros com demissão mais antiga; que havia muita ‘pressão’ para fazer horas extras e quem as recusava era considerado como “fora do time” ou que não estava comprometido com a empresa; que se o reclamante não atendesse ao chamado via celular poderia ficar ‘mal visto’” (testemunha do trabalhador, Caso 12).

“(...) que houve uma ocasião que ela e a depoente estavam no ambulatório, trabalhando com alguns documentos, quando esta Fabiana chegou dizendo que elas iriam ficar sem trabalhar e foram encaminhadas para o preguiçodromo porque a depoente tinha colocado a empresa na Justiça e a reclamante tinha colocado a [...]; que a determinação da [...] foi uma retaliação em relação a elas” (testemunha, Caso 19).

Felizmente, o Judiciário tem reconhecido as perseguições motivadas por conquistas de direito como práticas que caracterizam o assédio moral no trabalho. A tese patronal de que as alterações de função estão inseridas em seu regular poder diretivo não encontra respaldo na jurisprudência.

“Sustenta a ré não subsistir a condenação ao pagamento de indenização por dano moral decorrente do assédio moral reconhecido, ao argumento de que a alteração da função da recorrida quando do retorno da licença maternidade, não constitui, por si só, uma forma de assédio moral à obreira. Acresce que, na ausência da autora (por aproximadamente 4 meses), não poderia deixar o cargo vazio, sem outro funcionário que desempenhasse neste ínterim suas atividades. Aduz que como o cargo foi preenchido no retorno da autora a remanejou para outra função de igual nível e importância (controle de qualidade para bandejas, ambos dentro do setor de produção). Assevera que o superior hierárquico, ao tomar conhecimento do interesse da autora em trocar de função, a remanejou para o setor de organização. Assevera que a alteração de função do empregado é uma medida abrangida pelo poder diretivo da empresa e, no caso, necessária para a organização do pessoal do setor de produção. Reitera que as funções exercidas pela obreira, após o retorno da licença maternidade, não eram

‘inferiores’, não possuíam salários distintos, ou eram menos importantes do que aquela exercida no controle de qualidade. Destaca que o fato de a recorrida ter usado uniforme diferente, de cor azul, também não demonstra qualquer abuso de poder ou conduta ofensiva, eis que isso se dá em razão de norma sanitária própria, a qual está obrigada a observar. Argumenta que a recorrida já possuía problemas psicológicos desde 2003, e que o remanejamento da função (após o retorno da licença maternidade 2005) não desencadeou o quadro apresentado pela autora. Pondera que os depoimentos das testemunhas da recorrida são tendenciosos e inespecíficos e, mesmo que assim não fosse, elas referiram a um fato isolado de que o Sr. [...] teria chamado a recorrida de ‘fofoqueira e linguaruda’, em uma única oportunidade, e supostos ‘comentários’ desabonadores, tem origem desconhecida, de modo de que não caracterizam e nem comprovam o pretensão assédio moral” (empregador, Caso 9).

“O reclamante foi admitido em 11/8/2003 (contrato de trabalho à fl. 55 e verso), na função de Auxiliar de Produção (vulcanização velo), estando o contrato atualmente em vigor. Esteve afastado da reclamada, em função de benefício previdenciário auxílio-doença, no período de 18/9/2009 a 23/9/2010, conforme Comunicação da Decisão da Previdência Social (fl.81), retornando ao trabalho no dia 24/9/2010, conforme ficha de registro de empregado.

Quando do retorno ao trabalho, o reclamante foi considerado apto para o desempenho de suas funções pelo médico da empresa (fl. 68).

Segundo alegado na inicial, o autor passou a ser ameaçado de despedimento por justa causa pelo Coordenador [...], o qual lhe aplicou advertências e suspensões, sob a falsa alegação de que teria se negado a executar suas tarefas.

Embora tenha entendido o médico da empresa não ser caso de readaptação do Reclamante em outra função mais compatível com sua condição, fica evidente haver a doença repercutido na produtividade do reclamante. Neste sentido, o laudo médico produzido no processo ajuizado perante a Justiça Federal reconheceu a incapacidade do reclamante para exercer a função de vulcanizador, desde novembro de 2008, conforme quesitos 6 a 10 (fls. 09- verso/10).

Mesmo não comprovado que o autor tenha apresentado ao médico da empresa o referido atestado médico recomendando a troca de função, conforme refere o reclamante, em seu depoimento pessoal, é certo que a reclamada tinha conhecimento de que o reclamante possuía dificuldade em realizar normalmente suas funções, tanto que apresentou considerável queda na produtividade.

No caso dos autos, não se discute despedida por justa causa, mas assédio moral decorrente da aplicação de punições injustificadas e ameaças de despedida por justa causa. Contudo, aquilo que a reclamada considera como falta grave capaz de ensejar uma despedida por justa causa, de modo algum pode ser considerado como razoável. Assim, a cobrança de metas sob tal ameaça, por si só, já configura ato ilícito do empregador” (jugador, Caso 2).

Conclui-se, portanto, que a conquista de direitos como as estabilidades provisórias são fatores motivacionais para a ocorrência de condutas vexatórias reconhecidas como assédio moral, com o provável intuito de que o trabalhador se demita, já que a empresa não o pode fazer. Essa compreensão do fenômeno pelos trabalhadores tem sido reconhecida pelo Judiciário Trabalhista.

Acontece que a motivação para assediar não se limita a conquista ou busca de direitos. Em verdade, há um contexto social e econômico que permeia a prática de assédio extraído da vivência dos trabalhadores e suas testemunhas. Trata-se do medo do desemprego. Utilizando-se do alto índice de desemprego no cenário nacional e internacional, os empregadores adotam a gestão pelo medo, usurpando a subjetividade do trabalhador e impondo-lhe a submissão a inúmeras condutas perversas, pois temem perder o posto de trabalho, assim como será debatido a seguir.

4.2.2 A redução de despesas: a máxima exploração da jornada, a eliminação de postos de trabalho e a precarização do emprego através da terceirização

O trabalho em jornada extraordinária, sem recebimento de contraprestação financeira, é uma prática comum no mundo do trabalho contemporâneo. Trata-se, claramente, de uma estratégia patronal, à medida em que explora e expropria-se da força de trabalho do operário por período superior ao admitido pela legislação. Muito embora a legislação expressamente preveja remuneração superior para o trabalho extraordinário, o inadimplemento tem-se tornado uma prática comum. Ciente que inúmeras questões jurídicas poderão beneficiá-lo para o não pagamento, como a ausência de efetiva fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a possibilidade de prescrição, o receio de o trabalhador comparecer ao Poder Judiciário e não obter novo emprego, a dificuldade de prova pelo trabalhador do labor extraordinário, entre outros, estimulam a adoção desta prática.

No contexto jurídico, estabelece a Constituição Federal de 1988⁵⁹ que a jornada máxima diária será de oito horas e a semanal, de quarenta e quatro horas. Ademais, o artigo 59 da CLT⁶⁰ prescreve que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida, desde que mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

Conclui-se, portanto, que o trabalhador não está obrigado a laborar em sobrejornada. No atual contexto contemporâneo de trabalho precarizado, com altas taxas de desemprego, raramente o trabalhador se opõe ao trabalho extraordinário, mesmo porque, quando efetivamente remunerado, representa acréscimo na renda do trabalhador, que já sobrevive com baixos salários. Acontece que a jornada máxima de trabalho já fora fixada em observância aos limites físicos do trabalhador. Excesso de labor torna-se fator desencadeante para o surgimento de doenças, além de aumentar significativamente a probabilidade de ocorrência de acidentes típicos, ante a fadiga do trabalhador. É necessário considerar, ainda, que os tempos sociais do trabalho (ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas, etc.) encontram-se em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de patologias - o das LER/DORT e o dos transtornos mentais (FRANCO, 2010).

⁵⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

⁶⁰ Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho (BRASIL, 1943).

Há, portanto, estreita relação entre o labor extraordinário e o assédio moral. O trabalhador sente-se obrigado a realizar sobrejornada, mesmo quando ciente que nada receberá. Promessas como promoções são adotadas para estimular o trabalho extraordinário, como é possível observar nos casos a seguir:

“(...) que havia também constante pressão para que trabalhassem em serões; refere que o supervisor vinha e já referia ‘posso contar contigo para o serão, né?’, sendo que, em caso de recusa, era anotado em uma folha própria nas quais constava em vermelho quando o empregado não viesse, amarelo quando chegasse mais tarde ou saísse antecipado e verde quando vinha; que aconteceu de o depoente recusar serão sendo que então notou diferença no tratamento por parte do supervisor, principalmente no que tange à receptividade deste; que os registros na folha em questão eram depois utilizados pelo supervisor como critério para apreciar eventual requerimento do empregado, esclarecendo o depoente que uma vez pediu aumento e lhe foi negado porque faltou um serão e saiu mais cedo em uma ocasião; que o depoente não teve faltas injustificadas” (trabalhador, Caso 10).

“(...) que quanto ao intervalo era o tempo de fazer a refeição e retornar ao trabalho; que a partir de 2008/2009 continuou o plantão a cada 08 semanas e ao mesmo tempo era obrigado a ficar com o celular ligado 24 horas; que quando era chamado no plantão oficial recebia as horas extras, mas não as recebia quando era acionado fora desse período; que a cobrança para que fizesse horas extras sob pena de ser dispensado, partia do coordenador técnico [...], que foi seu superior em 2008/2009; que numa ocasião [...] disse que não via com ‘bons olhos’ o processo judicial movido pelo Sindicato; que os colegas comentavam que esse processo estaria ou poderia trazer problemas para o empregado e percebeu esse fato pelas demissões que foram ocorrendo e pelo que era falado na ‘rádio peão’; que alguns colegas pediram a desistência da ação movida pelo Sindicato; que se não atendesse aos chamados fora do seu horário de trabalho, se sentiria sem o comprometimento com a empresa mesmo porque o setor que supervisionava era essencial para a fábrica, mas não chegou a ser ameaçado de punição quanto a isso” (trabalhador, Caso 12).

É comum a adoção de estratégias álibis. Criam-se regras e orientações internas “recomendendo” o cumprimento regular da jornada de trabalho e proibindo a prática de horas extraordinárias. Por outro lado, na realidade, as cobranças excessivas por produtividade impõem ao trabalhador a obrigação do trabalho extraordinário.

“(...) que havia uma ordem formal para que fosse observado o intervalo intrajornada, mas na prática isso não acontecia para supervisores, técnicos e algumas outras funções” (testemunha trabalhador, Caso 12).

“(...) a depoente afirma que era cobrada para não realizar horas extras mas que tinha excesso de serviços e por isso muitas vezes anotava o horário de saída no sistema eletrônico e continuava a trabalhar; 6. os primeiros quinze dias do mês são considerados ‘dias de pico’ e que neste período é que ocorria da depoente ‘algumas vezes’ anotar o horário de trabalho e voltar a trabalhar, mencionando que isto devia ocorrer em sete a dez dias de trabalho no mês, ocasiões nas quais trabalhava até por volta das 19:30 horas em média” (trabalhador, Caso 17).

Constata-se que a dúbia regra de exigir excessiva produção e ao mesmo tempo não “recomendar”, mas não impedir o trabalho extraordinário, retira do trabalhador seu direito ao lazer, a desconexão com o trabalho, e o pagamento das horas extras. Assim, suas relações sociais são comprometidas, uma vez que as horas extraordinárias não são previamente programadas.

“(...) alega que passou a prestar serviços ao requerido em 22.04.1985, quando gozava de plena capacidade física e mental, sendo afastada por doença em 19.07.2005, quando exercia a função de Gerente Administrativo, em cujo exercício passou a sofrer forte pressão psicológica por parte de seus superiores hierárquicos, deixando de lado sua família para cumprir as metas determinadas pelos prepostos do banco demandado, realizando jornada excessiva, o que perdurou por um longo período, culminando com seu afastamento por abalo psicológico, mais precisamente por assédio moral. Prosseguindo sustenta que era ofendida verbalmente, com ameaça de demissão caso as metas não fossem cumpridas, sendo desferidas palavras como ‘incompetente’ e ‘imprestável’ na presença de outros funcionários” (trabalhador, Caso 5).

“(...) quando há necessidade de horas extras, às vezes os empregados são avisados em cima da hora” (trabalhador, Caso 14).

A questão da obrigatoriedade de jornada extraordinária como uma das faces da violência laboral também é encontrada na literatura.

As perspectivas de solidariedade entre desempregados, terceirizados e todos aqueles que vivem do trabalho precisam ser resgatadas – reduzindo as barreiras entre sujeitos coletivos que atuam em defesa dos direitos sociais – para afirmar uma razão social do trabalho. Estas perspectivas passam pela necessidade de se reduzir jornadas de trabalho, sem prejuízo do salário para começarmos a trilhar dois caminhos na reconstrução do tecido social: a) desnaturalizar o recurso antissocial à hora extra e/ou às jornadas de trabalho prolongadas que levam ao adoecimento, respeitando biorritmos; b) enfrentar o empobrecimento e o desemprego – forma extrema de precarização, de negação social do indivíduo, forte geradora de adoecimento mental (FRANCO, 2010, p. 244).

As ordens devem ser recebidas passivamente como sinal de integração à política da empresa. Deve-se trabalhar em silêncio e quase invisivelmente, fazer horas extras ou produzir o determinado, sem se lastimar. Negar ou contestar as ordens é desobediência que deve ser punida, servindo de exemplo para outros companheiros que devem continuar produzindo (BARRETO, 2013).

É notório que a carga extra de trabalho influencia no sofrimento do trabalhador, especialmente quando não há a efetiva contraprestação financeira. Além de se sentir obrigado a trabalhar além da jornada, mesmo sem remuneração, sob pena de perder o emprego, deixa de desfrutar de horas de lazer e de convívio familiar. A exigência de trabalho extraordinário está claramente relacionada, portanto, à estratégia empresarial de redução de despesas. Prolonga-se a jornada, expropriando-se a força de trabalho, sem efetivamente remunerar o trabalhador.

A estratégia da jornada extraordinária é alcançada à medida em que o trabalhador sente-se obrigado a “cooperar”, caso contrário será considerado “fora do time”, pois “não veste a camisa da empresa”.

“(...) que se encontrava com o reclamante com alguma frequência pela fábrica e pode dizer que tal com os demais supervisores o reclamante ‘esticava muito o seu horário’, ou seja ficava até às 18/19 horas, podendo ficar até às 20 horas ou mesmo passar desse horário em algumas situações; que às vezes almoçava com o reclamante e em muitas ocasiões era o tempo de fazer as refeições e retornar ao trabalho; que o reclamante tinha um celular da empresa e a ordem era para que ficasse ligado 24 horas; que havia muita ‘pressão’ para fazer horas extras e quem as recusava era considerado como ‘fora do time’ ou que não estava comprometido com a empresa; que se o reclamante não atendesse ao chamado via celular poderia ficar ‘mal visto’” (testemunha do trabalhador, Caso 12).

Nesse contexto, a exigência de trabalho extraordinário relaciona-se com a precarização do mundo do trabalho. Ciente da legião de desempregados prontos a aceitar qualquer emprego, independentemente da remuneração e das condições oferecidas, o patronato utiliza-se desse cenário para intensificar o assédio moral. O pano de fundo, portanto, é a redução de despesas para o aumento da margem de lucro. Se o trabalhador laborar em hora extra, será alcançada maior produtividade com menor custo; se o trabalhador não suportar a pressão, pedirá demissão, oportunidade em que poderá dispensá-lo por um baixo valor rescisório e recontratar outro trabalhador por remuneração inferior.

“(...) o autor alega que, nas reuniões, o Diretor comercial Sr. [...] ofendia os empregados, dentre eles o reclamante em específico. Ameaçava de demissão a todo instante, com cobranças de metas e objetivos, citando o nome do reclamante e de outros os quais ele o direto, gostaria de demitir” (trabalhador - Caso 1).

“(...) que trabalhou por um ano e pouco, teve alguns atestados, sem produção satisfatória; que foi aconselhado por [...], gerente da produção, a pedir as contas, para evitar despedida por justa causa; que não estava produzindo porque não conseguia; que ninguém presenciou a conversa com [...]; que [...] também o ameaçou que se não tirasse a produção naquele dia estaria na rua; que nesse dia não conseguiu tirar a produção; que não foi despedido porque era membro da CIPA; que depois [...] disse que não poderia demitir porque era da CIPA; que depois de uma série de ameaças, [...] disse ao reclamante que o caso dele era de justa causa mesmo” (trabalhador, Caso 2).

Ao lado da recontração por remuneração inferior, há as novas formas de precarização decorrente de contratações terceirizadas. Nessas, a forma de contratação e remuneração normalmente é ainda mais inferior, pois o terceiro intermediador também auferirá lucros. Nessa toada, cria-se um cenário vicioso de precarização.

A terceirização tem sido adotada como estratégia empresarial para redução de despesas. Contrata-se empresa interposta para o fornecimento de mão de obra, para a realização de atividades consideradas secundárias, de “meio”, não relacionadas à atividade fim, principal do empregador. Serviços de recepção, como atendimento, limpeza, vigilância, cobrança via teleatendimento, entre outros, estão entre os mais presentes. O próprio Estado, em todas suas esferas, tem adotado esta prática precarizante. Ao invés de realizar contratação regular por concurso público, terceiriza atividades consideradas secundárias.

Cria-se, com a terceirização, uma segregação, uma pirâmide hierárquica onde os terceirizados são inferiorizados e, muitas vezes, humilhados.

“(...) ouviu por uma vez o tenente [...] se referir ao setor de atendimento no qual trabalhavam mais mulheres como ‘galinheiro’, presenciou, por uma vez um incidente entre a reclamante e o sargento [...], ouvindo o sargento [...] dizer à reclamante para calar a boca e ordenar que ela se sentasse; havia muita pressão por parte dos militares quanto às instruções e registros das ocorrências e muitas cobranças; era frequente as cadeiras do local de trabalho estarem quebradas; houve comentários no setor de trabalho, no sentido de que um militar chamou a reclamante por telefone, de ‘desgraça’”(testemunha do trabalhador, Caso 24).

Intensifica-se o trabalho de forma dobrada. Além das exigências impostas pelo empregador direto, o trabalhador terceirizado muitas vezes responde também ao próprio tomador de serviços, quando se encontra alocado em seu ambiente de trabalho.

“O sr [...], atualmente aposentado, era chefe de serviço da gráfica, sendo responsável pelo setor, tendo contato direto com os empregados das prestadoras. Não chegou ao conhecimento da direção qualquer denúncia no sentido de assédio por parte do Sr. [...]” (trabalhador, Caso 27).

Práticas assediadas como a limitação do uso do banheiro são costumeiras, em especial no setor de teleatendimento. Os treinamentos são realizados pela tomadora, inclusive quanto às regras internas de atendimentos e pausas.

“(...) trabalhou nas reclamadas de 01/02/2006 até 13/04/2007, exercendo a função de agente de atendimento junior; trabalho juntamente com a reclamante, na mesma célula; antes de ser registrada passou por treinamento de cerca de 01 mês, ministrado no auditório da empresa tomadora [...]; no período de treinamento não fez nenhum atendimento, mas apenas a observação de 01 agente de atendimento, sendo o treinamento basicamente teórico; no mural não havia nome de empregados, mas apenas as orientações para o atendimento; possuíam 15 minutos para ginástica laboral, 15 minutos de intervalo para alimentação e 05 minutos para ir ao banheiro, sendo que se no atendimento houvesse fila e já tivessem usado os 05 minutos do banheiro, precisavam fazer todos os atendimentos para poder ir ao banheiro novamente” (trabalhadora, Caso 13).

Além da segregação imposta entre os funcionários terceirizados e aqueles contratados diretamente pelo tomador, a constante rotatividade dos postos de trabalho impede que o trabalhador crie laços de amizade e solidariedade. O trabalhador não se identifica com o ambiente de trabalho, pois constantemente é designado para outro local. Sequer é capaz de criar expectativas quanto ao local de trabalho a ser designado.

“(...) que foi contratada pela [...] e inicialmente prestou serviços a tomadora [...]; que afastou-se por cerca de 2 anos e meio para tratamento de doença ocupacional e quando retornou a [...] estava prestando serviços para outra tomadora, a empresa [...]” (trabalhadora, Caso 19).

Nesse sentido, é notória a relação da precarização do trabalho através da terceirização com o assédio moral. Dupla cobrança por metas e resultados (empregador e tomador), restrição ao uso do banheiro, constante rotatividade de postos de trabalho, designação para trabalhos em ambientes com estruturas físicas precárias, tratamento discriminatório, entre outras práticas, demonstram que a violência moral se intensifica em ambientes já precarizados pela terceirização.

Fato relevante a ser ressaltado também é que, em todos os casos analisados em que há relatos de assédio em trabalho terceirizado, há tentativa patronal de esquivar-se do cumprimento das obrigações trabalhistas. O tomador de serviços, em especial o Estado, conforme resultados apontados, maneja recursos até as últimas Instâncias da Justiça do Trabalho para afastar sua responsabilidade subsidiária pelas obrigações devidas ao trabalhador. Claro está, portanto, que a terceirização nada mais traz do que precarização ao mundo do trabalho.

Ultrapassada a análise de caracterização e motivação para a prática do assédio, cumpre compreender quem são os trabalhadores que vivenciam a violência moral no trabalho.

4.3 Quem são os trabalhadores mais violentados moralmente no trabalho?

Características pessoais do trabalhador podem influenciar na perversidade laboral, a qual utiliza vulnerabilidades da pessoa em foco para enfraquecê-las. Gênero, idade, cor da pele, etnia, opção sexual, características físicas, dentre outras são as mais citadas na literatura como sendo utilizadas para os processos humilhantes e vexatórios.

No tocante ao sexo, dos 28 casos analisados, encontraram-se 15 resultados para trabalhadores do sexo feminino e 13 do sexo masculino.

A sexualidade no contexto da violência no trabalho se faz presente, através dos casos de assédio sexual, que pode ser considerado uma forma de assédio moral no trabalho ou associar-se a ele, bem como quanto à opção sexual.

“(...) teve problemas com o líder [...] após cinco meses que passou a trabalhar no segundo turno, até sair ; mesmo na frente de outras pessoas o líder [...] convidava a depoente para sair, insistia em ter seu número de telefone, o que a depoente negava; o Sr. [...] até teria convidado outra colega, Sr. [...], para dividir com a depoente e o Sr. [...] o motel; informa que na frente de outros colegas perguntava quanto a depoente pesava, já que ela tinha ‘uns pernões’, sendo que também dizia que a depoente estava ‘gostosa’ e uma ‘potranca’; informa que percebia que a intenção do Sr. [...] era realmente sair com a depoente, sendo que referida pessoa fazia o mesmo tipo de insinuação com outras colegas; informa que o Sr. [...] seguia a depoente quando ia ao banheiro, bem como pedia foto da depoente” (trabalhadora, Caso 14).

O assédio sexual é notoriamente uma prática repugnante, inclusive enquadrada como ilícito penal. É importante salientar que, no Brasil, o assédio sexual possui previsão legal como ilícito penal desde 2001, tipificado no Artigo 216-A do Código Penal⁶¹ (BRASIL, 1940), com pena de detenção de um a dois anos.

A busca por auxílio nesses casos é extremamente complexa. O trabalhador ou trabalhadora assediada muitas vezes sente-se amedrontado, com vergonha de expor os fatos a terceiros. O sindicato profissional é considerado um local de abrigo para as denúncias e relatos, muito embora, em algumas situações, sua intervenção não apresente resultados satisfatórios.

“(...) em uma ocasião em que o pessoal do sindicato estava na empresa a depoente procurou o “Sr. [...]” e disse que precisava conversar com o pessoal do sindicato, tendo este dito que a depoente que ligasse no sindicato e marcasse um horário, o que foi feito pela depoente que conversou com o primeiro secretário, [...], tendo informado a este o assédio que sofria por parte do Sr. [...]; o Sr. [...] entrou em contato com a Sr.ª [...], gerente de RH da empresa e esta informou que estava em viagem, mas que a autora deveria procura-la assim que voltasse ;o Sr. [...] disse a depoente que não era a primeira a reclamar das atitudes do Sr. [...] ;no mês de jan/2009 a depoente conseguiu falar com a Sr.ª [...], informando que outras colegas também iriam confirmar o assédio por parte do Sr. [...], entretanto referida gerente disse que nada poderia fazer” (trabalhadora, Caso 14).

O assédio sexual vivenciado apresenta clara repercussão danosa à saúde, gerando quadros depressivos, incapacidades e afastamento do local de trabalho.

“(...) a depoente ficou afastada por cerca de seis meses e, quando retornou, em razão de não conseguir trabalhar no mesmo turno do Sr. [...], foi alterada para o primeiro turno; depois de ter passado a trabalhar no primeiro turno, o Sr. [...] não assediava mais sexualmente a depoente, entretanto passava nas bancadas fazendo brincadeiras, dando risada, dizendo que os documentos que a depoente havia levado na Delegacia não eram provas; (...) em razão do assédio a depoente entrou em depressão, tendo se submetido a tratamento psiquiátrico, entretanto, atualmente não tem condições de manter o tratamento, mas toma remédios controlados; desde que se desligou da empresa a depoente está desempregada; a empresa estava dispensando empregados, sendo que em razão de todo o assédio, o médico psiquiatra e o clínico geral que acompanhavam a depoente sugeriram que esta se desligasse da empresa, sob pena de permanecendo trabalhando, piorar seu problema de saúde, tendo então a depoente comunicado à empresa sua intenção de se desligar, e feito a carta a pedido da empresa; os comentários de ‘gostosa e potranca’ foram presenciados pelas colegas [...], [...], [...] e [...] ;tais comentários se davam dentro do setor [...]” (trabalhadora, Caso 14).

As consequências da violência vivenciada no ambiente de trabalho não repercutem apenas na saúde mental da trabalhadora. Em verdade, ultrapassam o ambiente laboral e influenciam em seu convívio familiar, afetando até mesmo a relação conjugal.

⁶¹ Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001): Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001); Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001); § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

“(...) a depoente esclarece que era casada, entretanto, em razão do assédio, acabou perdendo seu marido; em um sábado o Sr. [...] pediu para a depoente fazer hora extra, tendo esta dito que precisava ligar para seu esposo, quando então o Sr., [...]a levou até uma salinha, fez a ligação, entretanto fez questão de esperar o marido da depoente atender o telefone, tendo este indagado quem era a pessoa que havia ligado, tendo a depoente dito que era seu chefe, quando o esposo desligou o telefone; por volta das 20h00 o esposo da depoente ligou na empresa para verificar se a depoente estava trabalhando, tendo o Sr. [...] dito, na frente de todos, que se o marido havia ligado era porque a depoente havia dado motivos, com o que todos riram ; depois deste dia o marido da depoente começou a desconfiar desta, bem como a fazer insinuações e acusações de coisas que a depoente não havia feito, tendo, em razão disto, acabado o casamento; faz um ano que a depoente e seu marido se separaram, embora continuem residindo na mesma casa” (trabalhadora, Caso 14).

Observa-se, portanto, que a questão do gênero se fez presente no caso em análise. A prática do assédio sexual com as mulheres, conforme demonstrado no caso em particular, repercute nas suas relações profissionais e pessoais, sem mencionar os graves danos causados à saúde.

“Verberou que desde sua admissão sofreu assédio sexual do diretor de marketing da Demandada, Sr. [...], ouvindo expressões obscenas e passando por situações constrangedoras, narrando que o referido funcionário chegou a jogar bola de papel dentro de sua blusa e dar um tapa em suas nádegas e, por não mais resistir à situação, e em face das perturbações psíquicas e emocionais, recorreu ao Comitê de Ética da Reclamada em 01/08/2006, formalizando denúncia contra o referido diretor” (trabalhadora, Caso 16).

As condutas perversas praticadas por superiores hierárquicos mostraram-se uniformes nos resultados analisados. Todavia, as práticas ofensivas pela gerência podem impulsionar atitudes ofensivas entre os próprios colegas de trabalho, seja pela competição acirrada imposta pela organização empresarial, seja como chacota ou brincadeiras de mal gosto.

A opção sexual do trabalhador também é reconhecida nas vivências de assédio moral no trabalho. Através de práticas discriminatórias, utilizam-se da vulnerabilidade social do trabalhador para adoção de condutas vexatórias.

O Caso 4 extrai exemplo de condutas humilhantes e vexatórias praticadas por colegas de trabalho, com ciência da gerência, direcionadas a determinado trabalhador por conta de sua opção sexual. Os colegas de trabalho administraram laxante no suco do trabalhador, causando-lhe graves problemas de saúde. A finalidade era discriminatória, pois estava relacionada à opção sexual do trabalhador.

“(...) que acredita que o reclamante não sabia de quem eram os presentes quando os recebeu; que não lembra quem falou ‘que agora ele vai ver para que serve o anus’ que neste momento estavam presente no setor a depoente, [...], [...] e [...] e todos riram” (testemunha, Caso 4).

Segundo o trabalhador assediado, os presentes estavam se referindo a sua opção sexual, fato que era objeto de comentários no ambiente de trabalho:

“A Sr^a [...] e suas subordinadas em equipe mandaram presentes secretos para o depoente sempre com a alusão de ser homossexual; que pode citar os seguintes presentes: 1. Travesseiro com fronha cor-de-rosa nele grudados dentes de vampiro com a frase ‘morde-fronha’, termo usado para identificar os homossexuais; 2. Vermífugo com dizeres ‘tome com moderação senão pode dar overdose: mata bicha’; 3. Um nabo com formato fálico com dois rabanetes amarrados em uma das pontas, tudo embrulhado em papel alumínio de odor que ficava com formato de pênis; que as funcionárias [...] e [...], orientadas pela Sr^a [...], colocaram no suco e depois no chá do depoente, no mesmo dia, antes do almoço, gotas de gutalax, de modo que no horário de almoço, quando se dirigiu ao refeitório passou mal, teve que correr para o banheiro pois estava com diarreia, cólicas e vômitos e teve dificuldade para deixar o banheiro; que não teve condições de voltar ao trabalho e comunicou o fato a sr^a [...]; que no mesmo dia ficou em observação por 07hs no hospital [...], onde recebeu soro, supondo o médico que se tratasse de intoxicação alimentar; recebeu atestado de dois dias de afastamento; que recebeu cópias de e-mails trocados entre os funcionários, os quais se referiam ao depoente como ‘robocop gay’” (trabalhador, Caso 4).

Os relatos de ofensas e entrega de objetos obscenos na realização de “amigo secreto” nas dependências da empresa, foram confirmados pelas testemunhas:

“(...) que em novembro de 2006 nós do setor apelidamos o reclamante de ‘morde-fronha’; que o apelido foi dado ao reclamante no intuito de chamá-lo de gay; que não sabe porque surgiu este apelido; que por conta deste apelido a depoente forneceu a fronha e a Sra. [...] as mordidas de vampiro; que o reclamante ficou constrangido quando recebeu este presente; que quando recebeu o nabo embrulhado o reclamante também ficou constrangido, que não falava nada e não entrava na brincadeira; que todos os presentes foram pensados no intuito de referir o reclamante como gay; que o reclamante não era gay assumido e as brincadeiras foram uma foram de ofendê-lo; que a depoente participou das brincadeira para interagir com a equipe mas não pensou nas consequências, que na época achava graça nas brincadeiras mas hoje percebe que não era engraçado (...)” (testemunha, Caso 4).

Observa-se que a prática, além de visar à exposição vexatória do trabalhador, denegrindo sua reputação e discriminando-o por sua opção sexual, está relacionada com o contexto da organização do trabalho. Os ataques foram praticados por subordinados em relação ao superior hierárquico, fato não comum, classificado na literatura como assédio moral vertical ascendente (HIRIGOYEN, 2010).

Na perspectiva do Judiciário, na instância inicial, o pedido de reparação foi improcedente, pois os fatos teriam sido praticados por colegas de trabalho, sem qualquer ciência ou participação do empregador. Rejeitou, portanto, a existência do assédio moral na modalidade horizontal. Em segunda instância, após recurso interposto pelo trabalho, restou reconhecido que o mesmo fora vítima de violência laboral, senão vejamos:

“Como se verifica, o MM. juízo de primeiro grau reconheceu que houve brincadeiras ofensivas contra o reclamante e a rejeição do pleito foi motivada por tais eventos terem sido perpetrados por colegas de trabalho aos quais o autor não estava subordinado, e em razão de não ter sido demonstrado que a ré tenha tomado conhecimento dos fatos. Data vênua da citada linha de raciocínio, ao meu sentir, tanto o assédio horizontal - aquele praticado por colegas de mesma hierarquia, como o assédio vertical ascendente - em que o subordinado persegue seu superior com o intuito de desmoralizá-lo ou retirar-lhe a autoridade perante a empresa, dão azo à responsabilidade civil, pois ocorrem no ambiente de

trabalho e, muitas vezes, estão diretamente relacionadas a ele. Nesse caso, cabe ao empregador adotar as medidas preventivas e fiscalizatórias necessárias à manutenção da segurança e bem-estar nas relações interpessoais, sobretudo por ser a pessoa o elemento mais indispensável e essencial de uma organização. Se até atribuíram um apelido para o reclamante, como então reconhecer que a ré não tivesse tomado conhecimento dos fatos ou do tratamento dado ao autor por outros colegas de trabalho?

Além disso, registre-se, a Sra. [...] é supervisora, e, portanto, ocupa lugar de relevo na organização, dispondo de responsabilidades e deveres funcionais, dentre os quais prevenir condutas ofensivas ou invasivas aos empregados do setor. Por conta disso, entendo que ficou demonstrada a prática de brincadeiras agressivas e do tratamento preconceituoso em relação ao reclamante. Outrossim, e considerando as particularidades que envolvem a questão, fico convencida de que a ré tomou conhecimento da situação, deixando de impedir o prosseguimento da prática assediada, omissão que lhe impõe a responsabilidade civil pelos danos causados à intimidade do reclamante. (...)

Na esteira de tudo o que até aqui foi exposto, o autor faz jus a uma indenização por danos morais, ressaltando que estão caracterizados o ato ilícito - prática de 'brincadeiras' vexatórias, humilhantes e até agressivas, dado o risco na ingestão de medicamento sem a recomendação médica; culpa - omissão da empregadora em punir os responsáveis pelo tratamento desrespeitoso; e o dano - a violação à integridade física e psíquica da vítima, no caso, o reclamante" (julgador, Caso 4).

Os casos analisados encontram respaldo na literatura, que reconhece as condutas praticadas pelos agressores como hostis, aptas à caracterização como violência laboral (HIRIGOYEN, 2006).

Em nossa análise dos resultados, não se observou diferenças circunstâncias no tocante ao gênero. A literatura, no entanto, aponta que há preponderância de violência laboral com relação às mulheres. Estudos apontam que, em média 70% dos casos de assédio se dirigem a mulheres, contra 30% aos homens. “As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição” (HIRIGOYEN, 2006, p. 99).

Outra questão mostrou-se relevante nos resultados, qual seja as atividades econômicas em que o assédio se faz mais presente. No contexto das categorias profissionais mais assediadas, as das instituições financeiras figuram em primeiro lugar dentre os casos analisados, com sete resultados encontrados. De cada dez denúncias de assédio moral no Brasil, três são contra bancos, segundo pesquisa do MPT divulgada pelo portal Brasil Econômico (BASÍLIO, 2014).

Segundo levantamento do Ministério Público do Trabalho (MPT) a pedido do iG, das 3 mil denúncias realizadas em 2013, 30% foram de bancos. De 2012 para 2013, o número de acusações aumentou 7,4%.

O ritmo de expansão do assédio moral no Brasil é maior do que o apontado pelo MPT, de acordo com levantamento interno feito pela Confederação Nacional dos Bancários (Contraf). Segundo a entidade, em 2011, 29% dos trabalhadores do setor pediram o fim do assédio moral. Em 2012, o número aumentou para 31%. Em 2013, para 58% – de um total de 37 mil entrevistados. Ou seja, o índice dobrou de 2011

para 2013. No caso do assédio sexual, o desconforto é menor. Apenas 3,78% dos bancários ouvidos pela pesquisa (1,4 mil trabalhadores) reivindicam o combate ao assédio sexual.

O assédio moral ocorre, em grande parte, por conta das metas agressivas determinadas pelas instituições bancárias, conforme constatado na análise dos casos deste estudo, corroborada pela literatura e também pelo que se encontra nas discussões sindicais e na imprensa.

“A cobrança é cada vez mais ambiciosa. Se o trabalhador atingiu os objetivos em um mês, no próximo é cobrado para superá-los. Não há limites”, avalia o secretário da CONTRAF, que defende a participação de funcionários na elaboração das metas. (BASÍLIO, 2014).

Ao lado das excessivas cobranças por metas e resultados, o setor bancário passa por constante “evolução” em sua organização empresarial. Terceirização de serviços e implantação de novas tecnologias têm acarretado uma considerável diminuição dos postos de trabalho. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o setor bancário extinguiu 10 mil postos de trabalho em 2013, contudo o lucro líquido destas empresas cresceu R\$ 1 bilhão no mesmo período, de acordo o Banco Central (BASÍLIO, 2014).

A situação alarmante do assédio moral no setor é reconhecida inclusive pelo patronato. Exemplo disso foi a inclusão de uma cláusula específica na Convenção Coletiva de Trabalho, realizada após ações da Federação dos trabalhadores, que visou a colocar à disposição do trabalhador um canal de comunicação para denunciar o assédio moral. Ao receber a denúncia, o banco deve proceder com novo treinamento para o gestor assediador ou realocá-lo, para evitar que o problema volte a ocorrer.

A Cláusula 56^a da Convenção Coletiva de Trabalho da Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN) para o biênio 2015/2016 instituiu o protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho. Trata-se de cláusula de adesão voluntária, cujos objetivos são voltados para a promoção de práticas de ações e comportamentos visando à prevenção de conflitos. Entre as condições estabelecidas para prevenção estão:

- a) Declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;
- b) Disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- c) Avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela

- FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;
- d) Consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e
- e) Ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.

A entidade sindical passa a ter papel fundamental na prevenção, à medida em que deve disponibilizar canal de comunicação aos trabalhadores para encaminhamento das denúncias.

O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

Parágrafo Quarto - O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a) Apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;
- a.1) Na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de dez dias úteis;
- b) A apuração dos fatos deverá ser concluída em até 60 dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco;
- c) Os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;
- d) A denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;
- d.1) A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;
- e) O banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la; e
- f) O sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente.
- f.1) A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

Parágrafo Quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos do presente Acordo.

Segundo dados da Febraban, foram recebidas 42 denúncias em 2011, quando o canal foi lançado. Em 2012, 119 e, em 2013, esse número aumentou para 171, alta de 43,70% em relação a 2012 (BASÍLIO, 2014).

Outra categoria que também sofre com as práticas de assédio moral são os operadores de teleatendimento. No presente estudo, correspondem a três casos. A literatura confirma as mazelas da atividade e a preponderância de violência psicológica no ambiente de trabalho.

Além das peculiaridades envolvendo as formas de assédio, as características das vítimas e as categorias profissionais que mais sofrem com a violência laboral, os resultados também apontaram reflexão sobre a compreensão do Judiciário quanto à problemática do

assédio no mundo do trabalho, especialmente no tocante aos valores arbitrados a título de indenização por perdas e danos.

4.4 Quanto vale a dignidade do trabalho? O valor arbitrado das indenizações

Os casos analisados apresentaram pedidos de indenização por danos morais decorrentes da prática de assédio moral. A resposta do Judiciário, para essas pretensões, portanto, ocorre através da fixação de um valor pecuniário que deve ser pago ao trabalhador que vivenciou a violência moral no trabalho.

Ocorre que os valores arbitrados para casos com características similares são absolutamente discrepantes entre si. Além disso, prepondera a fixação de valores ínfimos, irrisórios em relação à gravidade dos fatos encontrados. Por tais razões, a análise do valor arbitrado em cotejo com a proteção da dignidade do trabalho merece ser explorada.

Não há na legislação nacional uma tarifação da reparação por danos morais. Isso procede, pois a inexistência de tal tarifação decorre da própria natureza da lesão, uma vez que os direitos personalíssimos não admitem prévia valorização. Ademais, a análise dos danos deve ocorrer individualmente para cada situação concreta. Com a ausência de parâmetros legais, incumbe ao julgador arbitrar o valor que entende devido. Na verdade, a ideia é compensar financeiramente a vítima pelo dano sofrido, uma vez que a completa reparação muitas vezes torna-se impossível, quando nos deparamos com danos físicos permanentes, por exemplo.

Na literatura, há critérios objetivos para que o julgador possa arbitrar um valor justo e razoável a título de compensação financeira. O valor deve representar, além de um conforto material à vítima, uma punição ao causador do dano, de forma a desestimulá-lo a incorrer novamente na conduta lesiva. Utiliza-se, por analogia, o binômio necessidade da vítima e capacidade econômica do agressor, extraído da previsão do art. 1.694, § 1º do Código Civil⁶² (BRASIL, 2002), adotado para a fixação de alimentos provisionais. A problemática do arbitramento surge, exatamente, no que se refere à capacidade econômica do agressor e ao caráter punitivo da fixação, para desestimulá-lo a incorrer novamente no ilícito.

Os resultados apontaram grandes discrepâncias de arbitramento. Em verdade, conforme a seguir demonstrado, as indenizações são arbitradas em valores ínfimos,

⁶² Art. 1.694. Podem os parentes, os cônjuges ou companheiros pedir uns aos outros os alimentos de que necessitem para viver de modo compatível com a sua condição social, inclusive para atender às necessidades de sua educação.
§ 1º Os alimentos devem ser fixados na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada.

considerando-se o porte econômico do agressor e, principalmente, a necessidade de utilização deste arbitramento como viés preventivo para as ocorrências de violência laboral.

A análise de nossos resultados aponta para indenizações arbitradas entre R\$ 2.000,00 e R\$ 300.000,00, especificados a seguir.

O valor de R\$ 10.000,00 foi o mais adotado, em 7 casos, seguido por R\$ 5.000,00, observado em 4 casos. Em terceiro lugar, identificado em 3 casos, temos o valor de R\$ 30.000,00. Localizado em 2 casos cada, temos processos cujas indenizações foram arbitradas em R\$ 9.000,00, R\$ 20.000,00 e R\$ 50.000,00. Por fim, há resultados únicos de R\$ 2.000,00, R\$ 3.000,00, R\$ 8.000,00, R\$ 60.000,00, R\$ 100.000,00, R\$ 150.000,00 e R\$ 300.000,00, além de outro arbitrado em 50 salários mínimos.

Vejamos as condutas identificadas como violência psicológica nos processos com resultados similares:

Quadro 2 – Indenizações de R\$ 10.000,00

PROCESSO	CONDUTA	DANO À SAÚDE
Caso nº 4	Colegas aplicaram laxante em suco do trabalhador, perseguindo-o por sua opção sexual.	Quadro grave de diarreia.
Caso nº 6	Ofensas verbais por cobrança de metas e resultados.	Não há relatos de danos à saúde.
Caso nº 12	Ofensas verbais por cobrança de metas e resultados.	Quadro de estresse.
Caso nº 16	Assédio sexual.	Quadro de depressão.
Caso nº 21	Ofensas verbais por cobrança de metas e resultados.	Quadro de depressão e estresse. Desenvolveu síndrome do manguito rotador.
Caso nº 24	Ofensas e críticas em trabalho terceirizado.	Não há relatos de danos à saúde.
Caso nº 25	Ofensas e críticas.	Não há relatos de danos à saúde.

Observa-se que não há adequada proporção entre o valor arbitrado, as condutas e os danos constatados. Puniu-se com o mesmo valor condutas ofensivas que não ocasionaram danos à saúde diretamente (Casos 6, 24 e 25) e perseguição sistemática que envolveu, além de discriminação por opção sexual, condutas perversas que atentaram contra a dignidade e a própria vida do trabalhador, como no Caso 4. O mesmo cenário se observa nas indenizações fixadas em R\$ 5.000,00.

Quadro 3 – Indenizações de R\$ 5.000,00

PROCESSO	CONDUTA	DANO À SAÚDE
Caso nº 10	Proibição do uso do sanitário.	Sofreu acidente típico.
Caso nº 13	Proibição do uso do sanitário.	Quadro de depressão e tenossinovite do punho.
Caso nº 19	Ofensas e perseguições após retorno ao trabalho decorrente de	Não consta expressamente qual foi a causa do afastamento previdenciário. O assédio iniciou

	afastamento por incapacidade.	após o retorno ao trabalho.
Caso nº 28	Ofensas verbais após ajuizar ação trabalhista e continuar trabalhando na empresa.	Não há relatos de danos à saúde.

Novamente, não é possível estabelecer um critério objetivo para compreender a disparidade de eventos cuja indenização fora fixada na mísera importância de R\$ 5.000,00, o que equivale, atualmente, a 5,6 salários-mínimos federais.

Fixar em R\$ 5.000,00 uma indenização pela limitação ao uso do banheiro é corroborar com a afronta à dignidade do trabalhador, além de ser um claro estímulo a essa prática. Certamente, os lucros obtidos com a prática, através da máxima expropriação da produção e eliminação completa dos tempos não dedicados ao trabalho, alcançam cifras superiores ao valor arbitrado na condenação.

Vejamos também as condutas e os danos identificados nos casos de menor e maior valor arbitrado, respectivamente:

Quadro 4 - Indenização de R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00

PROCESSO	CONDUTA	DANO À SAÚDE
Caso nº 18	Ofensas por apresentação de atestado médico.	Ruptura de ligamento dos joelhos.
Caso nº 11	Ofensas por apresentação de atestado médico.	Queixas de dores nos ombros.

Fixar em R\$ 2.000,00 uma indenização decorrente de ofensa pela apresentação de atestado médico novamente configura uma clara ofensa à dignidade do trabalhador. Essas condutas deveriam sofrer efetiva repressão pelo Poder Judiciário. O trabalhador exerce um direito e, ainda assim, é vilipendiado, ofendido por estar adoecido, quando, em muitos casos, o adoecimento decorre do próprio trabalho.

Compactuar com essa prática é estimular que o trabalhador continue laborando adoecido, o que culmina com o agravamento de sua lesão e um maior gasto com tratamento médico futuro pelo Estado, sem mencionar a necessidade de pagamento de benefício previdenciário. Essa situação poderia ser evitada se o tratamento fosse realizado precocemente, o que evitaria uma incapacidade com maior gravidade no futuro.

Por derradeiro, vejamos os maiores valores arbitrados.

Quadro 5 - Indenização de R\$ 150.000,00 e R\$ 300.000,00

PROCESSO	CONDUTA	DANO À SAÚDE
Caso nº 26	Ofensas e divulgações de boatos vexatórios após a demissão.	Não há relatos de danos à saúde.

Caso nº 8	Reconhecimento de assédio organizacional; cobranças abusivas de metas e resultados.	Síndrome de <i>burnout</i> .
-----------	---	------------------------------

Os dois casos elencados apontam indenizações com altas cifras por suas peculiares razões. O Caso 26 decorre do fato de o trabalhador assediado figurar no alto escalão da estrutura empresarial. Trata-se de um presidente de conselho que, após sua dispensa teve boatos vexatórios divulgados. Sequer há relatos de danos à saúde explícitos decorrentes do assédio moral.

O Caso 8 é o melhor exemplo a ser seguido pelo Poder Judiciário. Não apenas pelo valor arbitrado, mas pelo claro reconhecimento de que o assédio moral era organizacional. Tratava-se de uma instituição financeira que praticou inúmeras condutas assediantes em relação à trabalhadora, uma gerente bancária que desenvolveu grave quadro de adoecimento.

A partir dos resultados analisados, é possível classificar o valor arbitrado nas indenizações pelas condutas perversas caracterizadas, como apresentado no quadro (6).

Quadro 6 - Condutas caracterizadas como assédio moral

CONDUTA	VALOR ARBITRADO
Cobranças de metas e resultados	R\$ 300 mil
Ofensas e divulgação e boatos vexatórios após dispensa	R\$ 150 mil
Cobranças de metas e resultados	R\$ 100 mil
Cobranças de metas e resultados	R\$ 60 mil
Cobranças de metas e resultados / Ofensas e perseguições	R\$ 50 mil
Perseguições de colegas após retorno decorrente de afastamento por incapacidade	R\$ 30 mil
Cobranças de metas e resultados / Tratamento hostil e humilhante	R\$ 20 mil
Colegas aplicaram laxante / Ofensas verbais Cobranças de metas e resultados com jornada de trabalho exaustiva Assédio sexual / Ofensas verbais em trabalho terceirizado	R\$ 10 mil
Assédio sexual / Perseguições	R\$ 9 mil
Ofensas verbais	R\$ 8 mil
Limitação do uso do sanitário / Ofensas verbais Perseguição após retorno decorrente de afastamento por incapacidade Ofensas verbais após ajuizar ação e continuar trabalhando para o empregador	R\$ 5 mil
Ofensas por apresentação de atestado médico	R\$ 3 mil
Ofensas por apresentação de atestado médico	R\$ 2 mil

No que se refere aos danos à saúde do trabalhador, a síndrome de *burnout*, o estresse e a depressão, a LER/DORT e os acidentes típicos também podem ser classificados à luz dos resultados das indenizações arbitradas:

Quadro 7 - Danos à saúde causados por assédio moral

DANOS À SAÚDE	VALOR ARBITRADO
Síndrome de <i>burnout</i>	R\$ 300 mil
Depressão	R\$ 60 mil a R\$ 50 mil
LER/DORT	R\$ 30 mil
Acidente típico	R\$ 20 mil

Cotejando os resultados da análise, observa-se que os valores arbitrados a título de compensação financeira pelos danos suportados pelos trabalhadores vítimas de violência laboral são irrisórios e insignificantes, não representando o caráter pedagógico e punitivo necessário à prevenção de novas condutas, tampouco um conforto ao trabalhador-vítima. O Caso 1 bem representa esta afirmativa. Ao arbitrar o valor da indenização pelo assédio moral, assim decidiu o Desembargador Relator:

“O Juízo de primeiro grau deferiu o pedido, e fixou o valor indenizatório em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). (...) O valor fixado, ademais, deve servir não só a reparar a lesão sofrida pelo indivíduo, como também a desestimular a prática de atos semelhantes, pelo agressor, no futuro. E, para tanto, deve-se, ainda, considerar-se a capacidade econômica do ofensor aliada à vulnerabilidade do ofendido, bem como o tempo de serviço prestado pelo autor (mais de 19 anos). Desta forma, entendo ser compatível com a lesão o pagamento de indenização pelo dano decorrente do assédio moral no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), razão pela qual nego provimento ao recurso da ré, e dou parcial provimento ao recurso do autor”.

Desse modo, ao analisar o recurso manejado pela empresa, o TST o indeferiu com os seguintes argumentos:

“No caso, a Corte Regional, ao manter a condenação ao pagamento de indenização por dano moral em decorrência de assédio moral por parte de superior hierárquico do reclamante, adotou os seguintes fundamentos: “restou comprovado que o autor era submetido a situações lamentavelmente vexatórias promovidas pelo Diretor comercial [...]. Comprovado que o superior hierárquico do autor dirigia-se a ele e a seus colegas de trabalho de forma grosseira, inclusive, chamando-o de ‘burro’, ‘asno’ na presença dos demais empregados, resta evidente a lesão à honra do ex-empregado a ensejar reparação pretendida”. Nesse contexto, e considerando os limites expressos em que apresentadas as razões recursais, somente seria possível concluir que não houve assédio moral contra o reclamante, ou mesmo que ausentes os requisitos legais para reparação do dano, mediante um novo exame do conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado no âmbito do recurso de revista, a teor da Súmula nº 126 do TST. Portanto, ileso os arts. 186 e 187 do Código Civil. Nego provimento”.

O valor arbitrado fora de R\$ 8.000,00. O salário mínimo federal na data da condenação era de R\$ 724,00 e a condenação, portanto, representa mais de dez salários mínimos. O salário do trabalhador na empresa reclamada na data da demissão era de R\$

2.531,39, conforme consta no Acórdão. A condenação, portanto, representa 3,16 salários do reclamante. O capital social da empresa reclamada, extraído de seu próprio sítio eletrônico como divulgação pública de seus resultados, aponta capital social declarado de R\$ 554,9 milhões de reais⁶³.

Os números falam por si só. Resta evidenciado que o caráter punitivo não se concretizou na maioria dos casos. O valor da condenação é claramente irrisório em comparação ao capital social da empresa. Preocupando-se com o enriquecimento ilícito do trabalhador, a condenação não representa qualquer caráter pedagógico ou punitivo ao empregador. Dificilmente, o resultado de algum dos processos foi pauta de alguma reunião pela gerência da empresa, visando alternativas de prevenção para que novas condutas de assédio não ocorram em seu ambiente de trabalho.

Para o trabalhador, muitas vezes o objetivo é alcançado com o simples reconhecimento judicial do assédio moral. Um singelo pedido de desculpas e uma carta de referência podem representar muito mais que valores arbitrados.

Para o empregador, a fixação de valores irrisórios é um estímulo. Ciente de que a limitação ao uso do banheiro acarretará no máximo uma indenização de R\$ 5 mil; ou uma de R\$ 2 mil a R\$ 3 mil para ofensas decorrentes da apresentação de atestados médicos, certamente o empregador estará motivado a intensificar a agressão, à medida em que a produção daquele trabalhador que deixa de ir ao banheiro, ou deixa de se ausentar para ir ao médico, ultrapassará os valores gastos com eventuais indenizações.

Por tais razões, o valor arbitrado pelo Poder Judiciário torna-se uma importante ferramenta de prevenção, porém atualmente inexplorada. É tempo do Poder Judiciário reavaliar a questão.

4.5 A superação da vitimização: por que o assédio é organizacional e não interpessoal?

Vivemos a era da excelência. Atualmente, a busca constante pela competitividade reflete a retórica da excelência empresarial. Esta verdadeira ideologia passou a impregnar as ideias de perfeição e superioridade, ultrapassando a referência a materiais e métodos para atingir a própria figura do trabalhador. Busca-se, portanto, através da violência e da coerção, a

⁶³ Endereço eletrônico acessado em 12/10/2015, omitido por identificar o empregador, fato vetado pelo Comitê de Ética e Pesquisa.

perfeição humana do trabalho (FRANCO et al, 2010). As excessivas cobranças por resultados e métodos, impulsionada pela organização empresarial, despreza os limites físicos e mentais do trabalhador, transformando o ambiente laboral em um verdadeiro campo de batalha. Surge, nesse contexto, um cenário aberto para as práticas de violência.

Inúmeros casos analisados apontam para um ambiente laboral nocivo, onde a violência não decorre de conflitos interpessoais, mas está institucionalizada pela organização empresarial.

"(...) que o reclamante quando retornou do benefício previdenciário continuou na mesma função, pois todo o funcionário quando volta do benefício previdenciário passa pelo médico do trabalho e o médico disse que o reclamante estava apto para esta função; que o reclamante não apresentou documento informando que não estaria apto para a função; que pode ter apresentado para o médico da empresa, mas a avaliação do médico da empresa é que ele estaria apto para a função de vulcanizador; que sabe que o reclamante sofreu procedimento cirúrgico na coluna; que o reclamante alegou que não tinha condições de trabalhar na mesma função, mas o parecer médico era contrário; que o reclamante teve queda na produção; que o reclamante levou uma advertência e uma suspensão; que teve cobrança de produção, como todos os outros empregados; que o superior imediato do reclamante, ultimamente era [...]; que, se fosse no turno dele, era o supervisor [...], quem aplicava advertências e suspensões, mediante autorização da gerência; que esclarece que a cobrança é feita por qualquer supervisor; que o reclamante, antes do afastamento, atingia a produção; que o supervisor pode indicar a dispensa, só podendo despedir com autorização do gerente; que baixo rendimento pode ocasionar despedida; que de acordo com as normas disciplinares, se o empregado se recusar a cumprir as tarefas que lhe foram determinadas, pode ser dispensado por justa causa; que em tese, poderia ocorrer no caso do reclamante, pois já havia sido aplicada advertência e suspensão" (preposto do empregador, Caso 2).

No Caso 8, verificou-se que a vítima sofria abusivas cobranças para atingir metas. Além de extravagantes, os métodos adotados eram intimidatórios. Vejamos uma passagem do discurso do Julgador:

"No caso vertente, verifica-se que a reclamante foi vítima de assédio moral no trabalho, conforme confissão ficta da reclamada, bem como de acordo com as provas orais e documentais produzidas. Isso porque ficou caracterizada a abusividade da conduta da reclamada, em exigir metas extravagantes e utilizar meios intimidativos, com ameaças veladas de despedimento, para que seus funcionários, especialmente do setor de vendas, 'empurrassem' ao máximo nos clientes os produtos do Banco. Fica, aí, também, explicitada a natureza psicológica da conduta da reclamada que, sem sombra de dúvidas, foi capaz de gerar os episódios depressivos ou ao menos contribuído para uma eventual propensão da trabalhadora a esse mal. Ora, assaltos, cobranças por produtividade (venda de produtos não essenciais), ameaça de desemprego, entre outras, sabidamente é capaz de fazer adoecer, tal como ocorreu com a reclamante" (julgador, Caso 8).

A ameaça de demissão aparece com frequência nos casos. Mesmo que implícitas, apresentam sobrecarga emocional ao trabalhador, impedindo-o de realizar projetos a longo prazo, pois este é posto em constante incerteza quanto ao futuro de seu contrato de trabalho.

A violência psicológica direcionada para a cobrança de metas e resultado é, portanto, institucionalizada, pois não é dirigida única e exclusivamente a um único trabalhador.

“(...) que havia metas dentro do banco; que a meta é coletiva, sendo dividida entre os gerentes e as carteiras; que tal divisão é feita pelo gerente titular; que a cobrança das metas era mensal, sendo que no começo do mês o empregado recebia a meta e ia acompanhando, se não conseguisse atingir a meta por razão interna, repassava a informação para o gerente titular a fim de tentar atingir a meta no final do mês; que se não atingisse a meta prosseguia atendendo normal; que a avaliação do empregado leva em consideração o atingimento das metas” (preposto da empregadora, Caso 21).

“(...) que tinham metas para cumprir; que as metas eram designadas individualmente, mas no montante geral a cobrança era em cima da meta da agência no todo; que não conseguia cumprir as metas; que a minoria consegue cumprir as metas; que a cobrança era de forma bem ríspida, diariamente; que a cobrança era feita pelo gerente titular e pelo assessor do gerente regional e, muitas vezes, o próprio gerente regional; que as metas eram passadas pelo sistema, mas antes era feito individualmente; que a cobrança era feita sempre em reuniões; que as reuniões eram quase diárias, com a participação de todos da agência; que era colocado quem tinha cumprido as metas ou não; que o gerente cobrava todos ‘fortemente’” (testemunha da trabalhadora, Caso 21).

Observa-se nos discursos que as metas não eram direcionadas apenas para a produção, mas também estabelecidas como critérios de promoção e, até mesmo, de manutenção no emprego, uma vez que influenciavam na avaliação do empregado. A fala da testemunha destoa claramente do depoimento do representante da empresa. Enquanto este limita-se a afirmar que o desempenho nos resultados influencia na manutenção do emprego, a testemunha demonstra a prática da violência organizacional. Em reuniões quase diárias, havia exposição de quem atingia a meta ou não, fato que conduz a um clima de competição entre os funcionários, quebrando qualquer laço de solidariedade. Ademais, as cobranças eram “fortemente” realizadas pelo gerente, o que denota a extrapolação do poder diretivo.

Há política de gestão empresarial punitiva, com advertências e suspensões, para trabalhadores que não atingem as metas impostas para a produção.

“(...) que o reclamante era um bom funcionário, geralmente atingia as metas; que após o retomo do benefício previdenciário o reclamante passou a produzir 70% em comparação com alguém que trabalhava ao lado dele; que normalmente os funcionários atingem a meta; que o reclamante deixou de atingir as metas, porque alegava que não tinha condições físicas; que disse ao reclamante para procurar tratamento médico se isso fosse o caso; que o depoente aplicou punição, segundo as normas internas; que comentou com o reclamante que as punições seriam progressivas, que poderiam chegar à despedida por justa causa, dependendo da avaliação da empresa e não do depoente; (...) que o procedimento adotado de aplicação de punições é o normal em caso de baixa de produção, até para ser um procedimento padrão em relação a todos” (testemunha do empregador, Caso 2).

Constata-se, portanto, que o assédio moral presente no mundo do trabalho é organizacional e não interpessoal.

A dominância do assédio organizacional tornou-se agora nítida. Uma interpretação menos individualizadora do assédio também pode contribuir para evitar uma centralização na vitimização, visto que esta tem ocasionado, simultaneamente, dois prejuízos: a) obstaculizar a percepção das reais origens da escalada do assédio e, por conseguinte, o enfrentamento coletivo do problema; b) dificultar a superação dos

danos psíquicos daqueles que são levados a se concentrar no papel de vítima (FRANCO et al, 2010, p. 11).

O mesmo autor cita quatro características da retórica empresarial da excelência. São elas: (1) a competitividade maximizada; (2) a supervalorização da flexibilidade, ou seja, do trabalhador polivalente; (3) mudanças e inovações continuadas; e (4) a rapidez/velocidade da produção (idem).

A maximização da competitividade torna o ambiente de trabalho nocivo. Transfere para os trabalhadores uma responsabilidade que antes se restringia à classe patronal e instala uma competitividade desnecessária. Além de cultivar o individualismo, estimula a competição entre os funcionários, que, para manter uma remuneração digna e até o mesmo o próprio emprego, desprezam os próprios limites físicos, o que, claramente abre caminho para os danos à saúde.

A supervalorização da flexibilidade retira do trabalhador o sentido do trabalho, uma vez que o mesmo é obrigado constantemente a realizar tarefas distintas das quais fora contratado, tornando-se polivalente e, ao mesmo tempo, conhecedor geral de tarefas, desprezando às vezes anos de experiência profissional e de especialização para se adequar às exigências do empregador e manter seu posto de trabalho.

As necessidades de constantes mudanças e inovações tornam o trabalhador algo descartável, substituível, seguindo a linha de pensamento de Gemignani (2012). Desse modo, o assalariado é coisificado, tornado descartável como qualquer ferramenta desgastada (FRANCO, 2010). Por fim,

o paradigma da rapidez também mantém consonância face à idealização da velocidade na cultura contemporânea. Corresponde assim, uma vez mais, ao ideal de onipotência e perfeição que coloca marca infamante em todos os desgastados e cria intolerância aos que não são velozes por oscilações da saúde ou porque estão sendo atingidos pelo envelhecimento. Assim, a maximização da intensificação do trabalho obriga o trabalhador a romper seu equilíbrio psico-orgânico (idem, p.11).

Nesse contexto, observa-se que o assédio organizacional ganha força como forma de gestão empresarial pelo medo. Sob a roupagem de métodos avançados de gestão administrativa e, fundamentados no poder diretivo conferido pela legislação, essa forma institucionalizada de violência tem causado inúmeros danos na saúde dos trabalhadores. Assim, o combate a esse mal é medida necessária.

CAPÍTULO 5 - ASSÉDIO MORAL ACIDENTÁRIO: QUANDO A VIOLÊNCIA REFLETE NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A proposta geral deste estudo, conforme mencionado, é compreender o significado de assédio moral para trabalhadores e para o Poder Judiciário Trabalhista e sua relação com a saúde do Trabalhador. As condutas caracterizadoras do assédio, na perspectiva da vítima e do Poder Judiciário, foram elencadas no capítulo anterior. Quanto aos objetivos específicos do estudo, constatou-se relação entre a ocorrência de assédio moral e danos à saúde do trabalhador. Ademais, observou-se a ocorrência de assédio moral e suas consequências no retorno ao trabalho após afastamento do trabalhador por licença médica. Neste capítulo, concentra-se no conceito de assédio moral acidentário.

5.1 O assédio moral e as sequelas da humilhação na saúde do trabalhador

O assédio moral, como visto, é um mal no mundo do trabalho contemporâneo. Através de práticas reiteradas e sistemáticas de cobranças excessivas, com tratamentos ofensivos e vexatórios, humilha-se o trabalhador, coisifica-o, colocando-o em situação de inferioridade e de descarte. “Humilhação é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil; magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva” (BARRETO, 2013, p. 188).

Ocorre que o assédio moral não pode mais ser visto apenas como um ilícito civil praticado nas relações de emprego. Sua prática apresenta graves danos à sociedade, em especial à saúde dos trabalhadores. A cobrança excessiva por metas e resultados, uma das principais formas de assédio moral no trabalho, apresenta consequências gravíssimas à saúde mental dos trabalhadores. Relatos de desencadeamento de quadros depressivos e de tratamento neurológicos estão presentes nas falas dos trabalhadores.

“que assistiu uma conversa do autor com o coordenador, [...]; que [...] disse que se o autor não cumprisse a meta de trabalho, receberia uma advertência ou uma justa causa; que o depoente perguntou se o autor estava sendo pressionado e o reclamante concordou; que o depoente foi conversar com o representante sindical; que não sabe o que aconteceu depois disso; que [...] era supervisor, mas não sabe nada a respeito; que o depoente acha que foi cobrança excessiva, tendo em vista as deficiências sofridas tanto pelo autor quanto pelo depoente; que o depoente esmagou a mão na reclamada; que o depoente sofreu muita pressão e até hoje se trata com neurologista” (trabalhador, Caso 2).

A ascensão na empresa vem atrelada ao aumento de responsabilidades e também de cobranças. Quanto maior for o cargo, maior a pressão psicológica pelos resultados, o que culmina com sentimentos de frustração, desencadeando quadros depressivos.

“(...) que fora contratada no ano de 2000, na data 17/10/2000 pelo reclamado no município de Belém, onde permaneceu até o primeiro semestre de 2008, oportunidade na qual fora transferida para o município de Manaus, onde fora demitida, tendo exercido várias funções, desde a função primitiva de agente comercial e, por último, gerente de contas; que desde a contratação, suporta pressão do reclamado no sentido de busca incessante de venda de produto, portanto, de lucro, sendo a pressão aumentada na proporção em que galgava funções maiores junto à reclamada, chegando inclusive a padecer de depressão, sendo encaminhada ao INSS, onde ficou afastada mediante a percepção do auxílio-doença acidentário” (trabalhadora, Caso 8).

A busca desenfreada pela produção também é fator contributivo para a ocorrência de acidentes típicos. O excesso de tarefas e acúmulos de função são práticas atualmente exigidas do trabalhador, que deve ser polivalente, “multiuso”. Cria-se um cenário propício para a ocorrência de sequelas na saúde.

“(...) que trabalha até os dias atuais, como coordenadora; que tem como atribuições tomar conta de grupo de pessoas, averiguar produtividade, qualidade, produção, processo de produção, faz regulagem de máquina operacional, que tira dúvidas de funcionários; que não é função de coordenador transportar máquina de um local para o outro; que o senhor [...] obrigou a reclamante a fazer a movimentação do maquinário; que isso era comum; que não há equipamento específico, mas há 02 palheteiras, que servem para o transporte de qualquer coisa; que solicitado para apresentar sua mão, é evidente a perda de parte considerada de 03 dedos; que havia uma falha no piso; que, por conta disso, houve a queda da máquina; que os senhores [...] e [...] faziam as cobranças de forma agressiva, na frente dos outros funcionários” (trabalhadora, Caso 3).

Tratamentos grosseiros e humilhantes também desencadeiam impactos na saúde mental dos trabalhadores. Ato de isolamento do grupo, negativa de lhe dirigir a palavra e cobranças ríspidas veladas estão entre as condutas que repercutem na saúde, causando sentimento de isolamento e sofrimento ao trabalhador. A sensação de exclusão no ambiente de trabalho impacta na saúde mental do trabalhador. Sentir-se excluído, rejeitado e esquecido também causa sofrimento e angústia. Tais quais as excessivas cobranças por resultados, a negação de tarefas ao trabalhador e, até mesmo, de convites para eventos sociais deixam marcas profundas em seu íntimo.

“(...) inquirida sobre se teve problema de saúde no período laboral afirmou a depoente que sim mencionado depressão e stress, acrescentando que possui sintomas no que denominou de síndrome de pânico; a depoente afirma que se sentia assediada moralmente pelo gerente da agência esclarecendo que ele não lhe dirigia a palavra, que não ouvia as sugestões ou ponderações da depoente, não convidava a depoente para eventos com os colegas de trabalho, era ríspido com a depoente muito embora ‘disfarçasse quando havia outras pessoas’; salvo quanto ao mencionado gerente o ambiente de trabalho era agradável” (trabalhadora, Caso 17).

A forma de tratamento dirigido pelo empregador acarreta ao trabalhador a vivência de tempos de paz e terror. O antes e o após o adoecimento estão presentes nos relatos de trabalhadores assediados. O sentimento de humilhação e mágoa pela maneira como se é tratado no ambiente laboral fica claro.

“(...) que a vida funcional da depoente era boa, até o período final do contrato; que o último ano foi insuportável, quando passou a ser perseguida pelo gerente da agência, sr. [...]; que o gerente tratava a depoente de maneira deseducada, diferentemente do que fazia com os outros membros da equipe; que o gerente gritava com a depoente, chamava sua atenção em voz alta e inclusive utilizando-se de termos chulos; que uma das expressões que mais magoava a depoente era mandá-la ‘tirar a bunda da cadeira’” (trabalhadora, Caso 6).

Os sentimentos de compaixão e solidariedade, com o tempo, são extraídos das relações. Instala-se no ambiente de trabalho um verdadeiro “campo de batalha”, onde a guerra é vencida por batalhas diárias de produtividade. O colega de trabalho passa a ser visto não mais como um companheiro de jornada, com as mesmas angústias e sofrimentos, mas sim como um adversário a ser abatido. Criam-se cenários para intrigas e até agressões físicas entre os funcionários.

“(...) que as funcionárias [...] e [...] orientadas pela Sra. [...] colocaram no suco e depois no chá do depoente, no mesmo dia, antes do almoço, gotas de gotalax, de modo que no horário de almoço quando se dirigiu ao refeitório passou mal, teve que correr para o banheiro pois estava com diarreia, cólicas e vômitos e teve dificuldades de deixar o banheiro; que não teve condições de voltar ao trabalho neste dia comunicando o fato a Sra. [...] dizendo que ia para casa; que no mesmo dia ficou em observação por 07h no hospital Santa Cruz onde recebeu soro, supondo o médico que se tratasse de intoxicação alimentar, o médico deu atestado de dois dias, o qual foi apresentado a empresa” (trabalhador, Caso 4).

“(...) que a reclamante foi alvo de perseguição por parte da gerente [...] e das vendedoras [...],[...] e [...]; que acredita que isso decorria do destaque da reclamante nas vendas; que a depoente presenciou algumas vendedoras, inclusive com pessoas de outro setor, para prejudicar a reclamante; que se recorda dos seguintes atos concretos de perseguição: que a [...] do estoque passou a geladeira que estava reservada para uma venda da reclamante para uma outra vendedora, [...]; que o carimbo da reclamante era utilizado indevidamente para o cancelamento de carnês, tanto pela gerente, quanto pelas outras vendedoras, o que trazia ponto negativo para as comissões da reclamante; que a gerente colocava o carimbo da reclamante à disposição das outras vendedoras; que o [...], instrutor de vendas, vindo de São Paulo, em reunião ofendeu a reclamante chamando-a de burra, inútil e questionando o porquê dela ser líder; que em determinada reunião para estímulo de vendas, a vendedora [...] quase chegou a vias de fato com a reclamante; que referida pessoa falou que ia ‘dar na cara’ da reclamante; que o ambiente era de fortes pressões em busca do atingimento das metas; que acredita que a Sra. [...] apenas praticou esses atos em virtude da ‘guerra’ pelo atingimento das metas, mas não levou para o pessoal tornando-se inimiga da reclamante; que estava presente na loja no dia em que a Reclamante ‘surtou’; que antes disso nunca tinha percebido qualquer alteração na saúde da reclamante; que a colega [...], presenciando o fato, também ‘surtou’; que o irmão da reclamante foi à loja para auxiliá-la e a gerente [...] o expulsou” (testemunha do trabalhador, Caso 22).

A divulgação dos resultados da equipe tem o nítido propósito de estimular a competitividade. Ao permitir que os demais membros tenham ciência da produção do outro,

se instala um ambiente nocivo, onde impera a inveja e a competitividade. Ademais, a remuneração do trabalhador, que deveria ser algo íntimo, privado, escancara-se para todos os membros do ambiente de trabalho.

“(...) que a depoente possui metas individuais para cumprir, as quais nem sempre consegue cumprir; que a cobrança das metas é diária feita pelo gerente titular, tanto particularmente quanto através de reuniões; que os funcionários ficam sabendo se o outro está ou não cumprindo a meta” (testemunha do trabalhador, Caso 21).

Barreto (2013) descreve o cenário de tristeza que acomete o adoentado. O núcleo é o medo e a vergonha, que submetem e escravizam. O medo tira a coragem necessária para resistir. Ele sente vergonha por ser ultrajado e vexado, o que o impede de falar com os amigos e com a esposa; vergonha por não ter reagido e calar antes as mentiras; vergonha por sentir-se inútil, como afirma seu chefe. Sem posse da coragem, a tristeza acomete o mais íntimo do seu ser, levando-o a formar uma ideia negativa acerca de si próprio.

As emoções no e do corpo são sequelas da humilhação. As dores da humilhação são gritos de tristeza infinita que se parecem a “um mal-estar” que não acaba. Mesmo quando constituem passado, são guardados na memória do corpo. Um tal padecimento ecoa simultaneamente do e no corpo, fazendo-o caixa de ressonância de emoções tristes (idem, p. 191).

Constata-se, portanto, que o assédio moral no trabalho não se limita a meros ataques reiterados e sistemáticos à personalidade moral do trabalhador. Trata-se de um fenômeno com gravidade ímpar, à medida em que apresenta repercussões na saúde do trabalhador.

Além de o assédio moral acarretar sequelas na saúde do trabalhador, ou seja, ser causa direta de adoecimento no trabalho, a prática da violência moral também tem se apresentado frequente em relação a trabalhadores já adoecidos. Assim, além de causa de adoecimento, o assédio moral tem intensificado o adoecimento ao surgir a partir da incapacidade laborativa do trabalhador. Vejamos as seguintes situações.

5.2 A perversidade escancarada: o assédio moral praticado contra trabalhadores adoecidos e a problemática da apresentação de atestados médicos e do retorno ao trabalho.

O assédio moral praticado contra trabalhadores adoecidos manifesta-se, basicamente, em três diferentes momentos: ao apresentar atestado médico, ao receber alta da Previdência

Social, mas parecer contrário do seu médico particular ou do médico da empresa, e, por último, na ocasião do retorno ao trabalho.

A apresentação de atestado médico é evitada pelo trabalhador. Trata-se de momento de constrangimento e insegurança, pois juridicamente impõe ao empregador o dever de pagamento do salário sem a contraprestação laborativa.

“(...) que era humilhada pela Sra. [...], que dizia que a depoente estava com "manha, frescura, fazendo corpo mole e que estava induzindo as pessoas na empresa com o seu procedimento", o que ocorria em razão do problema de saúde que a depoente apresentava; que recebia esses comentários diariamente e principalmente quando a líder [...] comunicava que a depoente estava passando mal; que a sentia muitas dores em razão de problema de hérnia de disco; que comunicou a reclamada do problema de saúde” (trabalhadora, Caso 11).

A apresentação do atestado é questionada e recusada pelo empregador, que duvida da veracidade do adoecimento.

“(...) que [...] tinha conhecimento do problema de saúde da depoente, mesmo assim continuava com as ofensas, o que ocorria na presença de outras colegas e da líder; que em razão dos problemas precisou faltar muitas vezes, apresentando atestados; que chegou apresentar atestados para [...], que não os recebeu” (trabalhadora, Caso 11).

“(...) que os atestados da reclamante eram entregues à depoente, que os passava para a supervisora [...], que dizia ‘de novo, mais um atestado’; que em alguns períodos a reclamada exigia que o atestado fosse entregue direto na enfermaria, mas esse procedimento mudava muito” (testemunha, Caso 11).

A recusa no recebimento de atestados e a divulgação da política patronal de não os admitir torna-se pública no ambiente de trabalho, para que todos os trabalhadores da organização tenham ciência de que a ausência ao trabalho, ainda que justificada por motivo de saúde, não é tolerada.

“(...) que trabalhou com a reclamante por cerca de dois anos, no mesmo turno; que a supervisora [...] dizia à depoente que a reclamante tinha muita manha, que não tinha problema nenhum de saúde e assim agia para sair da empresa” (testemunha da trabalhadora, Caso 11).

A negativa em reconhecer o atestado cria sensação de inferioridade, sofrimento e tristeza ao trabalhador. Expõe seu adoecimento aos demais colegas, que também passam a julgar sua incapacidade.

“(...) que sempre que a reclamante reclamava de dores a supervisora [...] fazia esse tipo de comentário, mesmo sabendo que a reclamante tinha problema de saúde; que mesmo assim a reclamante continuava trabalhando, mas percebeu que a reclamante ficava triste com os comentários;

que a reclamante desabafava com a depoente, se queixando dos comentários; que certa vez a reclamante teve uma crise de dores, que a depoente ajudou a socorrer a reclamante; que os atestados da reclamante eram entregues à depoente, que os passava para a supervisora [...], que dizia ‘de novo, mais um atestado’; que em alguns períodos a reclamada exigia que o atestado fosse entregue direto na enfermaria, mas esse procedimento mudava muito” (testemunha da trabalhadora, Caso 11).

Extraí-se dos discursos o sofrimento da trabalhadora em apresentar atestado médico ao empregador. Na tentativa de comprovar sua incapacidade, era hostilizada, fato que lhe causava sofrimento. Observa-se também a questão do presenteísmo. Mesmo incapacitada, continuava trabalhando, pois a apresentação de atestados agravavam sua situação perante os superiores. Denota-se, assim, o receio de demonstrar incapacidade e perder o emprego.

Outro momento de sofrimento acontece após o afastamento por incapacidade e a necessidade de solicitação de benefício previdenciário. A alta previdenciária muitas vezes ocorre de maneira precoce, sem a devida reabilitação profissional. O retorno ao trabalho assim, é vivenciado com dificuldades, incertezas e questionamentos quanto à real situação de sua capacidade laborativa.

“Que o reclamante voltou no final de 2009 aproximadamente; que o retorno se deu porque o INSS indeferiu o benefício; que foi examinado pelo médico do trabalho da empresa; que o médico disse que ele não tinha condições de trabalhar e que deveria marcar outra perícia; que o benefício foi negado novamente e o depoente voltou a trabalhar; que o médico da empresa disse para o depoente fazer o que ele podia, pois era muito cedo para voltar a trabalhar” (trabalhador, Caso 2).

Não há diálogo entre o médico da empresa, o gestor e o trabalhador. A fala do trabalhador é descartada. Seus sentimentos são desprezados. A afirmativa de dor e incapacidade, quando não acompanhada pelo reconhecimento da perícia previdenciária é identificada como “manha”, mentira.

“(...) que retornou na mesma função; que mal caminhava, pois tinha operado a coluna, mas disseram para ele que tinha que trabalhar, porque senão seriam tomadas as medidas cabíveis; que levou uma carta do médico que fez sua cirurgia, recomendando a troca de função; que o médico da empresa disse que não era caso de troca de função; que trabalhou por um ano e pouco, teve alguns atestados, sem produção satisfatória; que foi aconselhado por [...], gerente da produção, a pedir as contas, para evitar despedida por justa causa; que não estava produzindo porque não conseguia” (trabalhador, Caso 2).

A dificuldade de retornar ao trabalho é compartilhada por outros colegas de trabalho. É uma prática organizacional não acolher os trabalhadores adoecidos, pois eles prejudicam a produção.

“(...) que o reclamante quando retornou do benefício previdenciário continuou na mesma função, pois

todo o funcionário quando volta do benefício previdenciário passa pelo médico do trabalho e o médico disse que o reclamante estava apto para esta função; que o reclamante não apresentou documento informando que não estaria apto para a função; que pode ter apresentado para o médico da empresa, mas a avaliação do médico da empresa é que ele estaria apto para a função de vulcanizador; que sabe que o reclamante sofreu procedimento cirúrgico na coluna; que o reclamante alegou que não tinha condições de trabalhar na mesma função, mas o parecer médico era contrário” (preposto do empregador, Caso 2).

“(…) que acontece de quando a pessoa retorna de um benefício ser chamada por um supervisor, em uma sala, para pedir demissão; que ficou uma semana sem fazer nada, depois mandaram trabalhar na manutenção, contra as ordens do INSS, até que o braço dele inchasse; que geralmente quem retorna do INSS não consegue fazer a mesma função anterior” (testemunha da reclamante, Caso 2).

Tamanho é o constrangimento que há relatos de empregadores que orientam os trabalhadores a se “programarem” para adoecer. Tal qual existe a “programação” para ir ao banheiro, é preciso antever o adoecimento para não prejudicar a produção.

“(…) houve várias oportunidades que a diretora disse para a autora que deveria se programar para ficar doente; houve uma oportunidade em que a reclamante faltou um dia e a diretora disse que não era pra ela ficar inventando doença” (Trabalhadora, Caso 5).

A cobrança pelas metas e resultados é uniforme. Características pessoais do trabalhador são desprezadas. Histórico de bom funcionário é descartado. O que importa é o momento atual. Estar incapacitado, com baixa produtividade é sinônimo de descarte.

“(…) que o reclamante era um bom funcionário, geralmente atingia as metas; que após o retorno do benefício previdenciário o reclamante passou a produzir 70% em comparação com alguém que trabalhava ao lado dele; que normalmente os funcionários atingem a meta; que o reclamante deixou de atingir as metas, porque alegava que não tinha condições físicas; que disse ao reclamante para procurar tratamento médico se isso fosse o caso; que o depoente aplicou punição, segundo as normas internas; que comentou com o reclamante que as punições seriam progressiva, que poderiam chegar à despedida por justa causa, dependendo da avaliação da empresa e não do depoente; que a cobrança não era pessoal, que o depoente gostava do trabalho do reclamante, ajudou o reclamante em caso de doença da família, aceitava algum tipo de ausência ou concedia férias quando era preciso; que o procedimento adotado de aplicação de punições é o normal em caso de baixa de produção, até para ser um procedimento padrão em relação a todos; que o depoente disse ao reclamante que procurasse algum médico fora ou dentro da empresa que justificasse a queda na produção; que o depoente não recebeu orientação do médico da empresa de que o reclamante não deveria exercer aquela função; que segundo o médico da empresa, o reclamante estava apto” (testemunha da reclamada, Caso 2).

“(…) que o reclamante teve queda na produção; que o reclamante levou uma advertência e uma suspensão; que teve cobrança de produção, como todos os outros empregados; o supervisor [...] era quem aplicava advertências e suspensões, mediante autorização da gerência; que esclarece que a cobrança é feita por qualquer supervisor; que o reclamante, antes do afastamento, atingia a produção” (preposto do empregador, Caso 2).

“(…) que quando o reclamante voltou do benefício teve problemas para alcançar a produção, por causa da cirurgia; que o reclamante tinha muitas cobranças, mais do que o normal; que quem cobrava era o coordenador; que o depoente presenciou uma conversa; que o coordenador estava cobrando produção do reclamante; que [...] disse que o reclamante tinha que alcançar as metas senão iria para a rua; que o coordenador também estava sendo cobrado; que o reclamante dizia que sentia dor ao trabalhar; que era impossível atingir a produção da maneira como eles queriam; que passava pelo

reclamante, via que ele tinha problema de coluna, que as máquinas estavam sempre abertas, era óbvio que ele não atingia a produção; que acrescenta que o reclamante estava sempre lá, não se negava a trabalhar” (testemunha da reclamante, Caso 2).

O retorno ao trabalho, momento de readaptação após adoecimento, tem se tornado motivo para o início de práticas assediadoras. Se o assédio moral é capaz de gerar incapacidade, ou seja, desencadear doenças do trabalho e até acidentes típicos, conforme já demonstrado, o retorno, independentemente da natureza do adoecimento, é vivenciado como adoecedor. Baixa produtividade e garantias provisórias de emprego são fatores desencadeadores de práticas de violência moral.

“(...) que o acidente ocorreu às seis e pouco da manhã; que a reclamante ficou afastada por um bom tempo do trabalho; que a reclamante quando retornou ao serviço, ficou uma semana sem que a empresa disponibilizasse trabalho, somente depois deste período é que voltou as atividade normais de coordenadora, inclusive, no primeiro dia de retorno, chorou o dia inteiro; que não sabe informar se a reclamante se apresentou ao RH ou à gerência da empresa; que ao que sabe a reclamante entrou na fábrica, deu uma volta, chorou, ficou na entrada chorando; que os colegas conversaram com ela, mas que o gerente não conversou com a mesma” (testemunha da trabalhadora, Caso 3).

“(...) chegando inclusive a padecer de depressão, sendo encaminhada ao INSS, onde ficou afastada mediante a percepção do auxílio-doença acidentário; que, após a alta médica, passou a ser transferida reiteradamente já no município de Manaus, sendo taxada de ‘descontrolada, louca, maluca, depressiva, chorona’, pela chefia, o que chegou ao conhecimento da interroganda por colegas” (trabalhador, Caso 8).

Descontrole, depressão, tristeza e choro são demonstrações de sentimentos que carregam forte carga de decepção. O ambiente de trabalho, que antes era visto com um segundo lar, por ser agradável, enriquecedor, tornar-se cenário para dor e constrangimento.

“(...) que a vida funcional da depoente era boa, até o período final do contrato; que o último ano foi insuportável, quando passou a ser perseguida pelo gerente da agência” (trabalhadora, caso 6).

“(...) que a autora, após regressar da licença maternidade, trabalhou alguns dias na referida função, sendo que depois foi retirada da mesma; que a autora passou a trabalhar na bandeja (pesagem de produtos); que depois de um tempo a autora apareceu com o uniforme azul, sendo que desde então passou a trabalhar na higienização dos ambientes ou organização de ambientes; que a autora passou a limpar o chão com o rodo; que o pessoal da produção usa uniforme branco; que ouviu comentários (não sabe quantas vezes) na fábrica no sentido de que supervisor [...] teria destrutado a autora quando lhe retirou das funções anteriormente citadas (balança e faxina), inclusive chamando-a de fofoqueira; que a que o cargo de controle de produção é considerado de maior status que o de auxiliar de produção; que alguns funcionários faziam comentários maldosos (não sabe quantas vezes), como por exemplo ‘a [...] trocou o computador pelo rodo’, na presença da autora, não sabendo declinar o nome dos autores de tais comentários; que a autora não tinha problemas de relacionamento com outros funcionários; que não viu qualquer chefia encaminhado a autora ao Serviço médico por ter se tornado chorosa e deprimida em razão da situação que estava vivendo; que o supervisor [...] foi demitido, sendo que a autora permaneceu na faxina; que antes de trabalhar no controle de qualidade a autora trabalhava na produção” (testemunha da trabalhadora, Caso 9).

“(...) que afastou-se por cerca de 2 anos e meio para tratamento de doença ocupacional e quando retornou a empregadora estava prestando serviços para a tomadora [...]; que quando conheceu a

reclamante em 2008, ela já estava sofrendo da síndrome do túnel do carpo e de tendinite; que a reclamante estava na empresa desde 2006; que a depoente também sofrendo de doença ocupacional, retornou para a empresa com a determinação do INSS para ser recolocada na função; que o mesmo ocorreu com a reclamante; que havia outras funções na empresa na qual a reclamante e depoente poderiam trabalhar; que elas poderiam trabalhar no RH, na instrutoria, no ambulatório, na infraestrutura, mas contudo não foram recolocadas em outras funções conforme determinado pelo INSS, mas ficaram 'jogadas' sem trabalho específico; que chegaram a ficar no chamado 'preguiçodromo' durante meses; que muitas vezes não tinham nem onde sentar e tinham que ficar nas escadas e pela copa; que falavam com a chefe do RH mas de nada adiantava; que houve uma ocasião que ela e a depoente estavam no ambulatório, trabalhando com alguns documentos, quando esta [...] chegou dizendo que elas iriam ficar sem trabalhar e foram encaminhadas para o preguiçodromo porque a depoente tinha colocado a empresa na justiça e a reclamante tinha colocado a [...]; que a determinação da [...] foi uma retaliação em relação a elas; perguntas do autor; que a depoente participou de programa de reabilitação do INSS” (testemunha da trabalhadora, caso 19).

Estar incapacitado, inapto para o trabalho, é uma situação fática cujo efeito não se limita à relação de emprego. O sofrimento vivenciado pelo trabalhador transcende o ambiente de trabalho, pois repercute em seu âmbito familiar e social. O trabalhador com incapacidade se insere em um contexto social geral com impactos em várias searas, seja em relação ao empregador, seja em relação ao sistema de seguridade social ou às relações pessoais e sociais.

Em relação ao retorno ao trabalho após licença-médica, a literatura aponta inúmeras barreiras pessoais e organizacionais, bem como facilitadores que demonstram os reflexos do assédio moral na saúde do trabalhador. Saldanha e colaboradores (2013) destacam como barreiras a litígio-judicial, a dor, maior percepção de gravidade da lesão, maior percepção da incapacidade, sofrimento psíquico, menor tempo de empresa, tentativa de retorno interrompida por dor, representação dos trabalhadores favoráveis ao retorno, desemprego/não remuneração, baixa escolaridade e piores condições socioeconômicas.

Com relação aos facilitadores organizacionais, os mesmo autores destacam a obtenção de ajuda do supervisor ou colegas de trabalho, maior suporte social, confiança na organização, baixa demanda de trabalho, modificações nos postos de trabalho e modificações na organização do trabalho. Já as barreiras de ordem organizacional para retorno ao trabalho estão relacionadas à permanência das condições patológicas que geraram o adoecimento, alta demanda psicológica de trabalho, baixo controle de trabalho, retorno à mesma função e dificuldade de relacionamento com supervisores e colegas de trabalho

Por fim, os sistemas, serviços e políticas públicas também são frequentemente descritos na literatura como facilitadores e barreiras de retorno ao trabalho.

Estudos sobre reabilitação profissional para trabalhadores acometidos por LER/DORT apontam algumas propostas que poderiam contribuir para uma execução mais eficaz da reabilitação profissional como política pública, entre elas:

1. A implantação dos conceitos teóricos da Classificação de Incapacidade e Funcionalidade (CIF) na avaliação de incapacidade dos médicos-peritos do INSS, representando uma mudança no paradigma da incapacidade: a superação da concepção de déficit pessoal para uma abordagem social da incapacidade.
2. A capacitação em Ergonomia de médicos-peritos do INSS contribuiria potencialmente para a desconstrução da ideologia do trabalho “ominiprofissional”. Este conceito, muito utilizado em manuais periciais de seguradoras privadas e públicas, analisa a capacidade do trabalho humano de forma abstrata, desvinculada da dinâmica das cargas laborais em situações concretas do trabalho real. Este conceito é cotidianamente operacionalizado pela Previdência Social no Brasil, justificando altas precoces, sem que os trabalhadores acidentados e adoecidos do trabalho estejam devidamente reabilitados, levando-os à vulnerabilidade e à exclusão social (TAKAHASHI, 2010, p. 110).

Experiência relatada no Programa de Reabilitação Profissional para trabalhadores com incapacidades por LER/DORT no Cerest/Piracicaba/SP aponta as dificuldades de retorno do trabalhador ao seu posto na empresa de vínculo. Alguns casos relatados demonstram a necessidade de intervenção da entidade sindical e de compromisso firmado em mesa-redonda no Ministério do Trabalho com protocolo de retorno ao trabalho para os funcionários reabilitados (TAKAHASHI, 2010).

Conclui-se, portanto, que a apresentação de atestados médicos não é bem-vista pelo empregador, pois deve custear a remuneração do trabalhador sem a contrapartida da prestação de serviços. Trata-se de um direito do trabalhador que se reverte em seu desfavor, pois se torna fator condutor para a ocorrência de assédio moral.

O retorno ao trabalho após afastamento pelo INSS, por sua vez, também é causa de assédio moral no trabalho, seja pela queda da produtividade, seja pela aquisição de direitos, como a garantia de emprego. O trabalhador torna-se alvo, devendo ser descartado da organização. Atitudes grosseiras, humilhantes e vexatórias, como ofensas, advertências e até mesmo isolamento, com ausência de atribuição de tarefas, são adotadas como estratégias para que o próprio trabalhador se dê por vencido e postule seu pedido de demissão.

Demonstra-se assim, que o assédio moral é causa e consequência de adoecimento no trabalho. Não apenas uma forma de simples ilícito civil, mas ilícito com agravantes, pois as consequências danosas não se limitam à moral, mas à integridade física e psíquica do trabalhador.

5.2.1 O nexo causal e as perícias judiciais para reconhecer o assédio moral

O reconhecimento do nexo de causalidade é uma das maiores problemáticas a ser enfrentada no estudo da saúde do trabalhador. Os trabalhadores vinculados ao regime da CLT não possuem estabilidade no emprego. Na ocorrência de acidente de trabalho, nasce o direito à estabilidade acidentária, garantia provisória de emprego, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do benefício auxílio-doença acidentário. Ademais, deve o empregador recolher os depósitos de FGTS no período de afastamento.

O critério legal, portanto, para aquisição da estabilidade, é o afastamento por incapacidade e o gozo do benefício auxílio-doença acidentário. Assim, desde a constatação pelo médico do trabalhador, seja ele particular ou do SUS, passando pelas perícias para concessão de benefício por incapacidade, até as perícias judiciais, designadas em ações trabalhistas, é árdua a caminhada do trabalhador para obter o reconhecimento de que sua lesão tem notícia acidentária.

Nos encaminhamentos e acompanhamentos dos afastados por doenças ocupacionais, as dificuldades e deficiências relatadas geraram constrangimentos, possibilitando situações de assédio moral, nos casos verificados. A sensação de humilhação é referida pelos entrevistados em relação aos serviços do INSS e da empresa, durante os processos de encaminhamentos dos benefícios, perícias, afastamentos e nos retornos às atividades de trabalho (LIMA *et al*, 2014, p. 109).

A principal ferramenta para caracterização do nexo individual é a apresentação da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo segurado no momento da perícia médica previdenciária (BRASIL, 1991). Considerando que os empregadores, ciente, subnotificam os acidentes, justamente para impedir a aquisição de direitos ao trabalhador, instituiu-se o NTEP⁶⁴. O reconhecimento da espécie acidentária do benefício, fixando o nexo causal entre a incapacidade e o trabalho, é determinado pela aplicação do nexo técnico epidemiológico, que pode ser de três formas:

Nexo técnico profissional ou do trabalho: fundamentado nas associações entre patologias e exposições ocupacionais de acordo com a profissiografia do segurado, descrito nas listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048/99 (BRASIL, 1999).

Nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexo técnico individual: decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991).

⁶⁴ Lei nº 8.213/91. Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo.

Nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP): aplicável quando houver significância estatística da associação entre a entidade mórbida motivadora da incapacidade e a atividade econômica da empresa na qual o segurado é vinculado. Essas relações constam na lista C do anexo II do Decreto nº 3.048/99 (BRASIL, 1999).

Com a criação do NTEP, no biênio 2006/2007, constatou-se um significativo aumento na concessão de benefícios acidentários. Acerca dos transtornos mentais, o acréscimo foi na ordem de 1157 %. Estudos mais recentes demonstraram uma diminuição na concessão dos benefícios acidentários entre 2008 e 2011 (SILVA JUNIOR et al, 2014). Em estudo sobre os motivos de descaracterização pelo NTEP, Silva Junior e colaboradores constataram que 59% dos casos eram descaracterizados. Apenas no tocante aos relatos de transtornos mentais, 55% dos casos foram descaracterizados.

A principal justificativa descrita pelos peritos foram os relatos do próprio trabalhador de que a lesão não decorre do trabalho, seguido da ausência de apresentação da CAT e da inexistência de relação da doença com o trabalho. Segundo os mesmos autores, para melhorar a caracterização do nexo através do NTEP, torna-se necessário, entre outros fatores, análise voltada para a descrição da história ocupacional, o estímulo à avaliação do posto de trabalho e a padronização da análise do nexo por meio de diretrizes médico-periciais em doenças ocupacionais.

As dificuldades para constatação do nexo, conforme relatado, não se limitam à saga do trabalhador para obtenção do benefício acidentário na esfera administrativa perante à Previdência Social. Na esfera judicial, o reconhecimento do nexo causal também passa pela análise de um perito judicial.

O Caso 21 demonstra a dificuldade de reconhecimento do nexo causal. O perito judicial não reconheceu o liame entre a patologia adquirida e o trabalho realizado pelo trabalhador em atividade bancária. Afastando as conclusões periciais, o juízo da primeira instância, adotando as demais provas dos autos, estabeleceu o nexo causal e condenou a instituição bancária na reparação de danos. Todavia, ao reanalisar a questão, os Tribunais Superiores reformaram a sentença, mantendo as conclusões periciais. Vejamos alguns trechos dos discursos:

“(...) que possui problemas no ombro direito ‘e agora passou para o esquerdo’, sendo que tal problema começou em 2005, mas somente se afastou em julho de 2006, por 7 meses; que durante toda a jornada ficava digitando, mesmo quando estava atendendo pessoalmente ou pelo telefone e, depois que fechava continuava no telefone e digitando; que teve alta em março de 2009 do INSS; que fez fisioterapia até julho de 2009; que apenas no último ano de trabalho, quando estava na agência, a cadeira tinha apoio para o braço, sendo que no posto de serviço, não tinha, bem como não havia apoio para o mouse” (trabalhadora, Caso 21).

Abaixo, a fala do preposto do empregador:

“(...) que o mobiliário é de acordo com os padrões ergonômicos; que havia apoio para o mouse, para os pés e para os braços na cadeira, sendo que a cadeira de gerência sempre tem apoio; que a reclamante utilizava o computador e o telefone; que quando o cliente chegava, a autora acessava o sistema, a conta do cliente e, esporadicamente, utilizava o telefone para solucionar algum problema; que, aproximadamente, digitava entre 25 a 30% do tempo “porque o foco é o cliente” (preposto do empregador, Caso 21).

Há discrepância nos depoimentos entre autor e réu, uma vez que a trabalhadora carrega em seu discurso a relação da atividade com os danos nos ombros, fato negado pelo empregador. Na busca da verdade, as partes apresentaram testemunhas, cujos relatos são apresentados a seguir:

“(...) que a autora reclamava de dores no ombro direito; que o mobiliário era normal, não havendo apoio para os braços na cadeira e nem apoio para o mouse; que o teclado ficava na mesa; que a reclamante utilizava computador e telefone, sem headphone, atendendo o telefone ou o cliente ao mesmo tempo e digitando; que digitava em torno de 70% do tempo; que digitava o número da conta, a atualização cadastral e agendava o que o cliente estava pedindo; que quando a autora retornou do afastamento ela foi para a agência [...], laborando com o depoente por dois meses, tendo desempenhado a função de gerente de relacionamento, sendo que continuou sentindo dores; que na agência da [...] a cadeira tinha apoio para braços; que em alguns postos de atendimento havia cadeiras com apoio para braços” (testemunha da trabalhadora, Caso 21).

A primeira testemunha da reclamada atesta:

“(...) que não se recorda se a autora reclamou de alguma dor física; que na agência algumas cadeiras tinham apoio para braços e outras não; que o mouse não tinha apoio e nem o teclado, sendo que este ficava sobre a mesa; que atendia o telefone e digitava ao mesmo tempo, não havendo headphone; que digita tanto atendendo pessoalmente quanto por telefone; que em média digitava acima de 50% do tempo de sua jornada laboral” (testemunha da reclamada, Caso 21).

A segunda testemunha da reclamada, por sua vez, afirma:

“(...) que a reclamante queixou-se de dor nos ombros; que as cadeiras na agência [...] possuíam apoio para os braços, não havia apoio para o mouse nem para o teclado que ficava sobre a mesa; que a depoente e a reclamante costumavam digitar e falar ao telefone ao mesmo tempo, o qual ficava apoiado no ombro; não havia headphone; (...) que a reclamante comentou com a depoente que fazia tratamento de fisioterapia em razão das referidas dores, inclusive no período em que a reclamante foi dispensada” (testemunha da reclamada, Caso 21).

Além da produção de prova oral, a trabalhadora submeteu-se à perícia médica para constatação do nexos de causalidade entre a suposta incapacidade e o trabalho desenvolvido para o empregador. Vejamos trecho do discurso de conclusão do perito judicial.

“A autora desempenhava na reclamada atividade que envolvia situações de estresse. Trabalhava em ambiente em que haviam não conformidades ergonômicas apenas posteriormente sanadas. Mas no geral era um ambiente adequado. Algumas contingências como o número excessivo de transferências e mobilizações para outras agências podem ter sido estressantes. Mas sua história clínica, seu exame físico e principalmente sua evolução após ter saído da reclamada, com patologia de pequena intensidade que não melhorou nem mesmo após o repouso por vários meses, e o grupo muscular envolvido na sua sintomatologia não permitem estabelecer nexos causais da sua patologia com sua função na reclamada” (perito, Caso 21).

Cotejando as provas orais produzidas com o laudo pericial, entendeu o Tribunal pela inexistência de nexo de causalidade.

“Assim, o laudo é indene de dúvidas quanto ao fato de que não há nexo causal entre a atividade desenvolvida pela reclamante e a doença que a acomete, tendo restado claro que a autora, no momento da realização da perícia encontrava-se apta ao desempenho de suas atividades. De acordo com o laudo pericial, o grupo muscular envolvido na sintomatologia da reclamante não permite estabelecer um nexo causal entre as funções que desempenhava no réu e a sua patologia. Ao que se extrai da prova técnica produzida, portanto, a doença a que foi acometida a autora não tem conexão com o labor exercido no banco réu. Destarte, data venia do entendimento do Juízo primeiro, entendo que não há como se afastar a conclusão do laudo pericial. Trata-se de prova eminentemente técnica elaborada por profissional com especialidade na área de conhecimento objeto da perícia, razão pela qual, ainda que o julgado não esteja a ela vinculado, requer-se a existência de prova apta e suficiente a afastá-la, o que, a meu ver, não ocorreu in casu. Destarte, reformo a r. sentença para afastar o nexo causal ou mesmo concausal entre a patologia da reclamante e o labor desenvolvido no réu” (julgador, Caso 21).

Lima *et al* (2014) confirmam as dificuldades para reconhecimento do nexo em relato de experiência no setor bancário, ao estudar a investigação sobre assédio moral em trabalhadores acometidos por LER/DORT realizada durante perícia judicial de uma ação coletiva de trabalhadores de uma instituição bancária. Entre as principais dificuldades, destaca o tempo decorrido entre a abertura do processo e a perícia, pelo receio das testemunhas em confirmarem a ocorrência das condutas violentas, além da ausência de instrumentos padronizados para caracterização do assédio. Por outro lado, elenca a vantagem do caráter coletivo da perícia, pois possibilita a análise ampla de avaliação da organização do trabalho, identificando situações que, isoladamente, teriam pesos menores do que vistos sob o olhar sistêmico e organizacional.

Nesse contexto, clara está a dificuldade do trabalhador em ter reconhecido o nexo causal entre seu adoecimento e as condições e situações de trabalho, incluídas as violências suportadas no ambiente laboral. Por esse motivo, torna-se necessário elevar a discussão da problemática no assédio moral no trabalho a um problema de saúde pública, definindo-o e destacando-o das demais formas de assédio.

5.3 O assédio encarado como problema de saúde pública e a necessidade de prevenção: o que fazer para combater esse mal?

O assédio moral, conforme demonstrado, não pode ser encarado como um mero conflito interpessoal na relação de emprego. Fatores organizacionais de gestão influenciam como condutores da violência laboral. Nesse contexto, elevar as discussões sobre o tema ao patamar de problemática de saúde pública torna-se uma medida salutar, visando – além de desmistificar o assédio, retirando o enfoque aos sujeitos envolvidos (vitimização do trabalhador assediado e perversidade do agressor direto) – elencar medidas de intervenção para prevenção desse mal.

A prevenção do assédio deve partir de um diagnóstico inicial do ambiente de trabalho, observando se a própria estrutura organizacional da gestão está estimulando a violência. Em seguida, deve-se adotar medidas de intervenção para conscientização dos trabalhadores.

As medidas preventivas são de responsabilidade do empregador e visam garantir um ambiente de trabalho saudável, em que o limite de tolerância aos atos de violência seja zero. Todos perdem com essas práticas. Os custos do assédio laboral recaem fundamentalmente sobre o trabalhador e sua família, pois se cria uma espécie de “zona cinzenta” na qual ele, no primeiro momento, sofre ameaças de ser “despromovido”, de ser substituído, de ser demitido. É tomado pelo medo, pode chegar a negar que está doente e evita afastar-se. Neste caso, tem-se o que é conhecido por “presenteísmo”, tomado pelo medo de faltar ao trabalho e ser demitido, trabalha frequentemente com atestado no bolso, apesar do sofrimento. Perdem também a empresa e a União (BARRETO, 2013, p. 19).

As medidas preventivas podem ser primária, secundária e terciária. A intervenção preferencial deveria ser ainda na fase de conflitos (prevenção primária), evitando que haja um prolongamento no tempo, capaz de potencializar condutas violentas. Questões organizacionais e de gestão que influenciem na violência devem ser diagnosticadas nesta fase. A ausência de medidas preventivas instala um ambiente laboral apto a condutas assediadas, claramente constatado com trabalhadores em clima de tensão e reflexos na produtividade (GLINA; SOBOLL, 2012).

A omissão patronal preventiva cria um ambiente apto à violência laboral, culminando com afastamento de trabalhadores adoecidos. “O primeiro passo para ação de prevenção primária é adotar estratégias de intervenção precoce, visando criar um clima de reconhecimento e respeito ao outro, com a implementação de ações saudáveis de campanha de conscientização da alta hierarquia ao chão da fábrica” (BARRETO, 2013, p. 19).

Glina e Soboll (2012) apresentam relevante estudo de revisão da literatura sobre a intervenção, apresentando recomendações de como deve ser a política antiassédio:

1. A política deve iniciar com uma definição de assédio moral no trabalho e poderia incluir os comportamentos aceitáveis e inaceitáveis e/ou um código de ética ou código de conduta.
2. Explicitação dos riscos do assédio moral para os indivíduos e para a organização, incluindo os efeitos à saúde.
3. Inclusão da posição da empresa em relação ao problema (ex.: declaração da gerência superior de que o assédio moral no trabalho não será tolerado, que será tratado como uma ofensa disciplinar etc.).
4. Empenho ético por parte dos empregadores e dos trabalhadores na promoção de um ambiente em que não haja assédio moral.
5. Explicitação dos procedimentos para lidar com as queixas de assédio moral, investigá-las e resolver conflitos (exemplo: identificar uma pessoa para receber as queixas, o que será feito quando uma queixa é recebida etc.).
6. Indicação clara das consequências da violação das normas e dos valores organizacionais e das sanções aplicáveis.
7. Esclarecimento do papel do gestor, do supervisor, do contato/colega com funções de apoio e dos representantes sindicais.
8. Encorajamento de denúncias de assédio moral, assegurando “proteção” contra retaliações dos denunciante.
9. Explicitação de que será feita uma pesquisa dos incidentes de assédio moral e como ela ocorrerá (primeiro contato informal com o assediador, sem revelar a denúncia ou sua fonte; garantia de sigilo e confiabilidade para o denunciante; ações indiretas para casos de assediados que não querem ser identificados).
10. Declaração do comprometimento da empresa para a pronta resolução do problema.
11. Definição de como ocorrerá o gerenciamento das informações relativas à violência.
12. Encorajamento de programas antiviolença e antiassédio moral.
13. Monitoramento da política.
14. Garantia das políticas de que ocorrerá a prevenção/gerenciamento do assédio moral especialmente durante processos de mudança organizacional.
15. Inserção da política antiassédio moral no plano estratégico da empresa.
16. Inserção no contrato de trabalho e de prestação de serviço de cláusulas para regular a matéria (p. 276).

As formas de intervenção antiassédio devem ocorrer em conjunto com uma clara e ampla divulgação de suas práticas. Os trabalhadores devem possuir conhecimento sobre o assunto, bem como obter informações sobre os canais de comunicação disponíveis para relatar eventuais ocorrências. Assim, de acordo com os mesmos autores, disseminar as informações no ambiente de trabalho torna-se importante forma de intervenção. A utilização de campanhas de sensibilização, *newsletter*, manuais do trabalhador, encontros da equipe ou da organização, comunicação através da intranet, *e-mail*, televisão corporativa, textos em revistas da empresa, palestras e treinamento, boletins informativos, são exemplos de forma de comunicação relatados na literatura.

As formas de intervenção em casos de assédio moral resultam em fatores de sucesso na prevenção. Ainda segundo Glina e Soboll (2012), inúmeras condutas foram apontadas nos estudos levantados como positivas na perspectiva da prevenção. Vejamos quais são:

1. Embasamento das intervenções nas teorias científicas e no conhecimento sobre as causas e a natureza de processo crescente (escalating) do assédio moral e da violência.
2. Intervenções baseadas em evidências e conhecimentos científicos. Equilíbrio entre as intervenções baseadas em evidências científicas e aquelas baseadas no contexto da organização.
3. A adequada análise da situação e a identificação dos riscos de assédio moral e violência deveriam constituir a base das intervenções.
4. Um planejamento minucioso e um enfoque passo a passo: o primeiro passo deveria ser uma análise adequada dos riscos através de diversos meios e dos recursos disponíveis, seguido do desenvolvimento de intervenções adequadas, de sua implementação e avaliação.
5. As intervenções deveriam ser planejadas (tailored) para responder aos problemas e às necessidades específicas de cada organização e indivíduo.
6. O comprometimento e o apoio da gerência aos objetivos e à implementação das intervenções são cruciais.
7. O nível de apoio e envolvimento da gerência superior: mudanças não ocorrem a menos que a gerência esteja pronta a mudar e disposta a investir nas melhorias do local de trabalho.
8. Todas as pessoas envolvidas na intervenção deveriam participar efetivamente do processo.
9. Envolvimento e compromisso dos diferentes atores sociais (stakeholders): representantes dos trabalhadores, gerência média e superior, consultores, pesquisadores e outras partes, em cada estágio do processo.
10. Uma estratégia de avaliação deveria ser desenvolvida, claramente ligada aos objetivos de intervenção delineados, às metas e aos problemas identificados.
11. Uma variedade de métodos deveria ser utilizada para avaliar a intervenção (por exemplo, inquérito, entrevistas e discussões de grupos), os quais serão dependentes do tamanho da organização e dos recursos disponíveis.
12. A qualidade e a efetividade do processo de implementação deveriam ser sistematicamente avaliadas.
13. A consciência e o reconhecimento do assédio moral precisam ser promovidos.
14. O assédio moral no trabalho deveria ser visto como um risco relacionado ao trabalho. A prevenção deveria concentrar-se na redução dos riscos, dando atenção aos riscos psicossociais, ao clima organizacional, à cultura organizacional e às práticas de liderança. As iniciativas que focam a personalidade têm menores chances de serem bem-sucedidas.
15. Uma combinação de medidas dirigidas ao trabalho e medidas dirigidas ao trabalhador.
16. Priorizar a prevenção organizacional e coletiva.
17. Soluções de contexto específico: soluções sustentáveis, específicas ao local de trabalho, devendo ser desenvolvidas com o uso de recursos locais.
18. A existência de pressões do ambiente social para que as empresas previnam o assédio moral no trabalho.
19. Para manter o apoio e a participação, é crucial informar os trabalhadores tão logo quanto possível dos resultados da análise de riscos e das atividades planejadas.
20. Distinguir condições de trabalho inevitáveis daquelas que podem ser mudadas e não gastar energia com aquilo que não pode ser modificado.
21. Considerar o saber do trabalhador e utilizá-lo para analisar os problemas e desenvolver as soluções apropriadas.

22. Envolver especialistas externos de reconhecido saber e experientes (pesquisadores, consultores, sindicatos, especialistas em saúde e segurança no trabalho) e membros da organização (funcionários e gerentes) (p. 277)

Nos discursos presentes nos casos judiciais abordados neste estudo, não foram localizadas quaisquer práticas de prevenção, não sendo identificado nenhum relato de intervenções preventivas dos empregadores visando a evitar a ocorrência de assédio.

Considerando que os principais relatos de condutas assediadas apontavam para a cobrança de metas e resultados, potencializando a busca frenética pela acumulação de riquezas às custas da expropriação do trabalho alheio, um dos resultados da análise pode ser apontado como fator preventivo, de intervenção, embora inexplorado. Trata-se do valor arbitrado a título de reparação de danos morais pelo Poder Judiciário Trabalhista, conforme já debatido no capítulo anterior.

Não há resposta mais efetiva ao empregador do que atingir seu capital. Recomendações, inspeções no local de trabalho, negociações coletivas, entre outras estratégias, não têm apresentado resultados satisfatórios no que se refere à prevenção do assédio moral.

Infelizmente, parece que, para os empregadores, a única parte sensível é realmente a imagem arranhada e o bolso. Neste sentido, aplicação de multas torna-se uma questão pedagógica, mas não como têm assumido muitas empresas, ao fazerem um seguro contra assédio moral. Não se pode considerar isso como medida preventiva!! (BARRETO, 2013, p. 19).

Nesse contexto, o Poder Judiciário Trabalhista deve, ao caracterizar determinada conduta como assédio moral, arbitrar de forma efetiva, valor indenizatório suficiente para impor um caráter punitivo e pedagógico. Valores ínfimos arbitrados, conforme observados no resultado da análise, são insuficientes para despertar no empregador uma conscientização de que há necessidade de práticas de intervenção para prevenir a ocorrência de novos casos.

Além da majoração do arbitramento das indenizações, outras medidas que influenciem no capital do empregador apresentam relevante papel preventivo. A Lei nº 11.948/2009⁶⁵ (BRASIL, 2009), por exemplo, ao estabelecer critérios para concessão e renovação de empréstimos ou financiamentos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), expressamente vedou a liberação de recursos a empresas cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral.

⁶⁵ Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Nesse sentido, a divulgação pública das empresas condenadas por assédio moral também deve ser considerada uma eficaz medida preventiva. Seguindo o exemplo adotado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ao divulgar lista de empresas condenadas administrativamente por trabalho análogo ao de escravo, a divulgação da lista de empresas condenadas judicialmente por assédio moral também deveria ser publicada, para conscientizar a população e trazer publicidade ao tema.

É fato que, atualmente, decisão liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal suspendeu a “lista suja” do trabalho análogo à condição de escravo (cadastro de empregadores flagrados com esse tipo de mão de obra). Todavia, utilizando-se da previsão da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2012), que obriga quaisquer órgãos do governo a fornecer informações públicas, alguns meios de comunicação solicitaram judicialmente autorização para divulgação da referida Lista. Embora tenham enfrentando batalha judicial para tanto, obtiveram autorização para divulgação, sendo certo que a famosa “lista suja” pode ser facilmente obtida na rede mundial de computadores (SAKAMOTO, 2016). Desse modo, a divulgação da “lista suja” das empresas condenadas por assédio poderia ser também adotada.

Por todo o contexto explorado, denota-se que no pano de fundo da prática de assédio moral está a questão do desemprego. Enquanto existir a insegurança jurídica acarretada pelo livre arbítrio patronal de demitir imotivadamente o empregado, não haverá soluções definitivas para o combate ao assédio moral.

O assédio, portanto, apresenta-se como uma estratégia patronal para se livrar do trabalhador com um menor custo. Ameaças, ofensas, humilhações, isolamentos, entre outras, são práticas adotadas para ferir psicologicamente o trabalhador, deixando claro que o mesmo não é mais bem-vindo naquele ambiente.

As motivações para essa prática condenável são inúmeras: seja pelo adoecimento e baixa produtividade; seja pela conquista ou busca de direitos; seja por fatores pessoais discriminantes; seja para liberar o posto de trabalho para nova contratação a baixo custo, direta ou terceirizada; seja para eliminar definitivamente o posto de trabalho pela implantação de novas tecnologias; certo é que o objetivo é descartar o funcionário a baixo custo.

É tempo de lutar pela manutenção de direitos já conquistados.

A legislação atual confere ao empregador a faculdade de dispensar o trabalhador, ou seja, rescindir o contrato de trabalho, sem qualquer justificativa. Isso torna-se uma porta aberta para que o empregador, ciente do cenário econômico e do fantasma do desemprego, abuse de seu poder diretivo e controle a subjetividade do trabalhador. É fato que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, I, veda a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Ademais, estabelece no art. 170 como princípio da ordem econômica a busca pelo pleno emprego.

Embora ausente legislação complementar sobre o tema, a CLT em seu art. 165 possui expressa previsão sobre a despedida arbitrária, entendendo-a como aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

É fato também que o Brasil não ratificou a Convenção nº 158 da OIT, a qual expressamente veda a prática da despedida arbitrária. A rratificação da Convenção 158 é defendida pelo movimento sindical e pauta no Congresso Nacional. Rerratificação, pois chegou a ser ratificada pelo Brasil, na década de 1990, mas foi denunciada no governo FHC. Infelizmente, sem a ratificação da Convenção 158 da OIT, o direito unilateral de rescisão do contrato de trabalho de forma imotivada pelo empregador prevalece em vigor. O único encargo conferido ao empregador ao dispensar imotivadamente é a multa de 40% sobre o saldo de FGTS estabelecida pelos Atos das Disposições Transitórias da Constituição de 1988⁶⁶.

Com esse cenário, constata-se a fragilidade da posição do trabalhador na relação de emprego. Ciente de que pode perder sua fonte de sustento sem qualquer justificativa, aceitar e submeter-se a condutas perversas torna-se uma clara necessidade de sobrevivência. Na outra face da moeda, ciente da precária situação de fragilidade do trabalhador no mercado de trabalho, abre-se a porta para as condutas abusivas e aéticas. O ideal, portanto, para prevenção do assédio moral é a ratificação a Convenção 158 da OIT e a busca pelo pleno emprego, como medida a ser adotada contra o mal do desemprego.

Infelizmente, o cenário de precarização e violência no mundo do trabalho tem se intensificado e caminhado na contramão da evolução das conquistas sociais. Em verdade, a onda é de desconstrução. Na França, recente aprovação de reforma trabalhista tem gerado inúmeros protestos e greves (ANDREI NETTO, 2016). Denominada Lei El-Khomri, em referência à Ministra do Trabalho, Miriam el-Khorim, a lei tem como objetivo flexibilizar o mercado de trabalho e adotar a flexi-segurança. Na prática, o texto prevê o aumento do tempo máximo de trabalho diário, que poderá chegar a 12 horas, e semanal, de até 60 horas, além de fixar critérios menos exigentes para demissões econômicas. O suplemento pago por hora extra também será reduzido de 50% para até 10%, as indenizações na Justiça do

⁶⁶ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da [Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966](#);

Trabalho terão uma tabela com valores máximos para referências dos juízes e os sindicatos majoritários não poderão mais vetar acordos entre patrões e empregados.

Nesse contexto, tempos difíceis se apresentam aos trabalhadores. Inúmeras são as formas de intervenção para prevenção do assédio. Basta coragem para aplicá-las, especialmente com esse cenário mundial de triste desconstrução das conquistas sociais.

5.4 A necessidade de construção de um conceito: o assédio moral acidentário

Definir assédio moral é uma tarefa árdua. Considerando a abrangência do tema e os estudos multidisciplinares analisados, restou demonstrado que a literatura diverge sobre os requisitos caracterizadores da violência laboral. A divergência conceitual também é constatada nos julgados, havendo critérios e elementos distintos na compreensão do tema para cada julgador. As repercussões do assédio moral na saúde do trabalhador, por sua vez, foram demonstradas, seja como causa de adoecimento, seja como motivo para desencadear condutas perversas.

Embora haja alguma divergência conceitual, há, ao mesmo tempo, reconhecimento de que o assédio moral é um fenômeno contemporâneo no mundo do trabalho com gravíssimo impacto social, para a saúde do trabalhador e para a sociedade como um todo. Sendo assim, é preciso elevar as discussões e a compreensão do tema para novas perspectivas.

A classificação canônica das espécies de assédio moral presente na literatura diferencia o assédio a partir da origem da conduta. Acontece que essa classificação, embora relevante para uma melhor compreensão do fenômeno, não contribui para sua prevenção, tampouco influencia na condenação do empregador em indenizar o trabalhador. Se a conduta tem origem direta do empregador ou de seus prepostos, o dever de reparação civil não se alterará, pois o empregador responde pelos atos de seus empregados e prepostos, nos termos do Artigo 932, II do Código Civil. É necessário, portanto, a construção de uma espécie de assédio moral que claramente o identifique como um fenômeno social e um problema de saúde pública, ante as graves repercussões que acarretam na saúde dos trabalhadores.

Desse modo, a classificação parte não mais pela origem, mas pela consequência e pela motivação das condutas assediadoras. Pela consequência, quando o assédio moral acarretar danos à saúde do trabalhador. Pela motivação, quando o assédio for praticado em relação a pessoas já adoecidas.

Assim, *Acidentário* é a expressão que melhor define, sintetiza e qualifica a relação do assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador. Segundo o Dicionário Aurélio (1988, p. 10) “acidentário é um adjetivo, relativo à legislação sobre acidentes de trabalho”. A opção pela expressão justifica-se pelo fato de a mesma ser adotada pela Previdência Social para identificar benefícios decorrentes de agravos relacionados ao trabalho. O assédio moral acidentário, portanto, identifica as condutas assediadoras que causem danos à saúde do trabalhador, bem como as condutas assediadoras praticadas contra trabalhadores já adoecidos.

A proposta dessa nova espécie de assédio moral visa a contribuir para o debate e discussão da temática, pois, por um lado, evita a banalização do fenômeno e, por outro, estabelece diferenciação do assédio comum.

A ausência de uma clara definição dos elementos caracterizados do assédio moral podem contribuir para a banalização do fenômeno, tal qual ocorre com o dano moral, objeto de inúmeras críticas do próprio Poder Judiciário.

DANO MORAL - BANALIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Está havendo verdadeira banalização do dano moral, que passou a ser pedido que de praxe acompanha quase todas as ações trabalhistas. Por qualquer situação menos agradável que ocorra na convivência entre empregados de vários escalões em locais de trabalho, qualquer atrito, qualquer mau humor, qualquer palavra mais áspera, fica-se à espreita para tentar obter indenização patronal, situação que não pode ser tolerada pelo Judiciário. (TRT-2 - RO: 00007168820145020023 SP 00007168820145020023 A28, Relator: MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO, Data de Julgamento: 04/03/2015, 1ª TURMA, Data de Publicação: 13/03/2015)

Além disso, diferencia-se o assédio moral comum do assédio moral com repercussões na saúde, uma vez que é extremamente importante ressaltar a gravidade de consequências danosas à saúde que o assédio moral pode ocasionar.

O assédio moral, pela conduta perversa, distingue-se do assédio moral com dano psíquico, patológico. As agressões laborais reiteradas e sistemáticas podem ocasionar reparação por danos morais decorrentes de assédio pela simples conduta abusiva, sem qualquer repercussão efetiva à saúde do trabalhador. Todavia, poderão ocasionar danos emocionais, como também danos psíquicos, patológicos. Consequências danosas à honra objetiva (reputação social) e subjetiva (sentimentos) do trabalhador podem acarretar mal-estar, desconforto, medo, humilhações, incômodos, sofrimentos, ansiedade, entre outros sintomas. A continuidade do sofrimento apresenta consequências patológicas, identificadas através de quadros de depressão, estresse pós-traumático, transtorno ansioso, síndrome de *burnout*, entre outros.

O assédio moral comum, por si só, compromete o bem-estar do trabalhador, porém não gera afastamento do trabalho e emissão da CAT. Tende a ser provisório e superável mesmo sem tratamento terapêutico. Já o assédio moral acidentário causa dano físico ou psíquico, patológico, compromete a saúde do trabalhador, gera incapacidade laborativa, comporta emissão da CAT, tende a perdurar no tempo exigindo tratamento psiquiátrico e psicológico, principalmente farmacológico, além de exigir a realização de laudo pericial para a identificação da extensão dos danos.

Assim, identificar o assédio moral como acidentário proporcionará uma clara diferenciação em relação ao dano moral comum.

Outro fator contributivo para a classificação do assédio como acidentário é reforçar seu caráter organizacional. A ideia é contribuir para a superação da vitimização e da compreensão do assédio como um mero conflito interpessoal. Todos os casos analisados demonstraram que as condutas perversas eram gerais, institucionalizadas através de uma gestão empresarial assediadora. Mesmo nos relatos de agressões por adoecimento, a vivência do assédio era compartilhado por outros colegas de trabalho. Os próprios relatos dos prepostos dos empregadores confirmavam que as cobranças não eram pessoais, mas sim generalizadas para todos os trabalhadores.

A definição do assédio moral como acidentário também contribuirá para demonstrar a repercussão social do problema. Toda a coletividade sofre com o assédio moral. O Estado suporta incalculáveis prejuízos através de gastos com tratamentos médicos pelo SUS, gastos com benefícios por incapacidade pelo INSS, gastos com o custeio do Poder Judiciário Trabalhista, órgão responsável para julgar estes litígios, gastos com o trabalhador improdutivo, já que este ingressa na fila dos desempregados e postula o benefício seguro-desemprego, além de, não conseguindo retornar ao mercado de trabalho, parte para o trabalho informal e deixa de recolher contribuições fiscais para o sistema, entre outros.

A compreensão da relação assédio-saúde proporcionará, portanto, uma melhor visão do fenômeno, permitindo práticas preventivas pelo próprio Estado.

Os casos analisados apontam uma separação do assédio com o contexto e com as consequências decorrentes. Se houve acidente típico ou doença profissional, os casos limitam-se a separar, como se fossem fatos distintos, desconexos, e arbitram uma indenização pelo dano decorrente da doença e outra indenização pela ofensa do assédio. Assim, analisam um valor pela extensão dos danos físicos para a indenização acidentária, e outro valor pela imoralidade das condutas, para o assédio moral. Limitam-se à análise do nexos causal e não aprofundam a relação do assédio moral com os impactos na saúde.

A reparação dos danos poderá continuar separada por dano físico, dano moral e dano estético. Todavia, a correta compreensão da relação assédio, processo e saúde-doença deve ser destacada. Nesse contexto, é necessária a construção de um conceito cujo objetivo seja definir a violência laboral como geradora de danos à saúde do trabalhador.

Os resultados aqui apresentados demonstraram que os trabalhadores adoecidos sofrem, com frequência, violência psicológica, pois não são capazes de produzir como os trabalhadores sadios. Também apontaram que a violência no ambiente de trabalho pode ser fator desencadeador de incapacidades. Assim, desenvolver denominação específica para as condutas perversas que apresentem como efeito repercussões negativas na saúde do trabalhador permitiria uma clara distinção entre assédio moral comum e assédio moral com danos à saúde.

O assédio moral é causa, e não efeito. Há muita divergência e discrepância em conceituá-lo, em especial pela análise dos discursos nas decisões do TST. Abaixo são apresentados exemplos de alguns discursos dos Ministros Relatores extraídos das decisões analisadas.

Discurso do Ministro Relator dos Casos 3, 17, 19 e 25:

“Realmente, o assédio moral encontra-se evidenciado, uma vez que pode ser entendido como terror psicológico, hostilização no trabalho, conduta lesiva do empregador que abusa de seu poder diretivo, expondo o empregado a situações humilhantes e constrangedoras, de forma reiterada, ocasionando prejuízos à dignidade do empregado, com consequências físicas ou psíquicas”.

O Relator inclui em sua definição de assédio, além da sistematização e reiteração de condutas perversas, o dano físico ou psíquico. Relaciona, portanto, a conduta patronal abusiva, que extrapola o direito de dirigir o ambiente de trabalho, com danos à saúde do trabalhador.

No mesmo sentido, temos o discurso da Ministra Relatora dos Casos 12, 14 e 16 que, expressamente, indica os danos à saúde como caracterizadores do assédio:

“O assédio moral, também conhecido como ‘mobbing’, caracteriza-se pelos ‘atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima’. Como o assédio moral visa, em resumo, a exclusão da vítima, mediante terror psicológico, constitui-se em uma das formas de dano aos direitos personalíssimos do indivíduo, suscetível, portanto, de reparação”.

Já no discurso do Ministro Relator dos Casos 2, 9 e 18, não há elementos que relacionem o assédio com danos à saúde do trabalhador. Para o Relator, o dano é presumido,

pois decorre da própria conduta perversa patronal. A exposição vexatória objetiva, coletiva, da imagem do trabalhador vítima, por si só, caracteriza o assédio moral.

“Para que haja a caracterização do assédio moral, no âmbito do Direito do Trabalho, faz-se necessária a verificação de abuso de direito por parte do empregador sobre o empregado, abuso este que se exterioriza por meio de atitudes tendentes a denegrir a imagem do trabalhador, humilhá-lo ou submetê-lo a condutas discriminatórias por meio do uso exagerado do poder disciplinar que lhe é conferido. O dano, neste caso, sequer seria propriamente moral, pois não é passível de mensuração a dor interior, sofrida no âmbito do sentimento íntimo, sem que esta tenha sido acompanhada de desprestígio, desonra, exposição à vergonha ou vexame público, na medida em que o que se busca compensar pela indenização é o abalo do perfil profissional e da imagem da pessoa”.

No mesmo sentido, encontram-se os discursos dos Ministros Relatores (convocados) dos Casos 10 e 28:

“Especificamente quanto à caracterização do assédio moral, é imprescindível a existência de dois elementos: conduta ofensiva e de forma reiterada. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental”.

O mesmo se aplica ao Ministro Relator do Caso 26:

“E como bem ressaltado pela d. Juíza sentenciante (fl. 443), ‘comprovado o assédio moral do autor com ofensas e acusações de prática de irregularidades administrativas em sua gestão sem oportunidade de defesa ou dispensa por justa causa, tem-se caracterizada a conduta abusiva do empregador, denegrindo publicamente a imagem ilibada do empregado antigo e bem conceituado na comunidade universitária inserido’”.

Vejamos também o discurso do Ministro Relator do Caso 4:

“O caso é típico de assédio moral e evidencia a prática de ato revelador de discriminação. Tal prática se caracteriza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, oriundas de condutas abusivas atentatórias à dignidade psíquica do indivíduo.

Está ligado à ideia de humilhação, isto é, com o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, constrangido, etc. A pessoa que é vítima de assédio moral se sente desvalorizada e envergonhada.

No ambiente de trabalho o assédio moral pode ser identificado por humilhações constantes, geralmente provocados por um chefe ou superior na escala hierárquica, que levam à degradação das condições de trabalho. A vítima, com medo de perder o emprego, se sente de mãos atadas diante das hostilidades acaba se submetendo ao rebaixamento. Os colegas de trabalho também amedrontados, aderem a um pacto de tolerância e silêncio deixando a vítima cada vez mais isolada e sem ter a quem recorrer.

Há que existir uma conduta reiterada, abusiva (a ultrapassar os limites do poder diretivo atribuído pelo empregador), atentatória à dignidade do trabalhador e relacionada ao exercício do trabalho.

Assim, não se admite que o ambiente de trabalho seja palco de manifestações de agressividade e que não se observe o mínimo exigido para que as pessoas – empregadas ou não – sejam tratadas com respeito próprio de sua dignidade”.

Extrai-se do entendimento do Relator elementos subjetivos, como os sentimentos vivenciados pelo trabalhador-vítima. A humilhação, a vergonha e o constrangimento são elencados como fatores caracterizadores do assédio.

Já no Discurso da Ministra Relatora dos Casos 1, 15 e 27, há expressa definição dos elementos que caracterizam o assédio moral. Para a Relatora, o dever de agir com lealdade é um dos pilares do contrato de trabalho. A intencionalidade, ou seja, condutas patronais voltadas para induzir o trabalhador a aumentar a produção ou deixar voluntariamente o emprego, também são elencadas como caracterizadas do fenômeno.

“O assédio moral é caracterizado pela pressão continuada e de cunho psicológico que uma pessoa exerce sobre outra, com o intuito de força-la a adotar determinada prática, como aumentar sua produtividade ou a pedir demissão.

Os elementos que caracterizam o assédio moral podem ser sintetizados em: a) conduta abusiva do agente; b) reiteração dos atos; c) ofensividade à vítima; d) cunho psicológico da agressão; e, e) dano psíquico ou emocional.

Neste contexto, conforme pacificado pela doutrina e jurisprudência, caracteriza-se o assédio moral (também denominado de ‘mobbing’) pela conduta lesiva e culposa do empregador, que abusa do poder diretivo, disciplinar ou fiscalizatório e cria um ambiente de trabalho hostil, expondo seus empregados a reiteradas situações de constrangimento e humilhação, que ofendem sua saúde mental e até mesmo física.

Ademais, a reparação por danos morais — como pretende a parte autora - exige motivos graves, revestidos de ilicitude, capaz de trazer sérios prejuízos ao ofendido. O contrato de trabalho, como qualquer outro, deve ser executado em observância ao princípio da boa-fé, insculpido no artigo 422 do Código Civil que, sem embargo de outras conceituações, pode ser entendido como princípio norteador da moralidade, consubstanciada no dever de agir com lealdade no cumprimento das obrigações pactuadas”.

No discurso do Ministro Relator do Caso n21, observa-se a análise da intencionalidade e das inúmeras formas perversas de agressões psicológicas veladas, senão vejamos:

“Como se sabe, o assédio moral se caracteriza por configurar uma violência que se desenrola sorratamente, silenciosamente - a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi condenada.

A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima.

Além de se desenrolar à surdina, o assédio moral também se caracteriza pela frequência e duração dos ataques, daí porque é denominado com propriedade de terror psicológico. A vítima é enredada numa teia armada pelo perverso, que se utiliza de métodos comparáveis aos empregados pelos fascistas e pelos regimes totalitários para submeter os opositores”.

Já do discurso do Ministro Relator dos Casos 6 e 11, observa-se uma análise estrita dos fatos, em cotejo com os requisitos legais para configuração do dever de reparação civil. Existindo conduta culposa, nexo de causalidade e dano, configurado está o dever de indenizar.

“Extrai-se da decisão regional que os requisitos previstos no instituto da responsabilidade civil foram plenamente preenchidos. Consignou que a reclamante foi diagnosticada com “edema no ligamento interespinhoso por provável sobrecarga mecânica”. Destacou da prova oral o fato de a supervisora dizer que “a reclamante tinha manha, que não tinha problema nenhum de saúde”. Observou que “corrobora a conduta patronal desrespeitosa o fato de ter sido a reclamante inicialmente dispensada por justa causa, nos termos do art. 482, ‘e’, da CLT (desídia no desempenho das respectivas funções)”. Concluiu por demonstrado pela reclamante “ter seu empregador agido de forma a ferir sua dignidade, colocando em dúvida sua honestidade, o que teria lhe causado um sofrimento psíquico, merecendo indenização correspondente a este prejuízo”. Nesse contexto, a decisão regional que defere a indenização por danos morais não viola o art. 5º, X, da Constituição da República. De outro lado, de acordo com a doutrina e a jurisprudência pacífica do TST, o dano moral é um dano in re ipsa, que prescinde de comprovação, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, os quais restaram evidenciados na hipótese”.

Os discursos do Ministro Relator dos Casos 8 e 24, bem como da Ministra Relatora (convocada⁶⁷) do Caso 23, são os únicos que ressaltam, expressamente, a necessidade de um olhar crítico para a organização empresarial. Reconhecendo a espécie de Assédio Moral Organizacional, ou também conhecida como Institucional, fazem críticas ao atual modelo de gestão empresarial:

“Cabe pontuar, inicialmente, que o modelo da organização empresarial da atualidade, em razão da competitividade do mercado, tem exigido dos trabalhadores cada vez mais produtividade e qualidade de suas atribuições, circunstância que favorece o aparecimento da prática da gestão sob pressão, que pode propiciar o surgimento do estresse profissional ou até mesmo culminar no assédio moral no trabalho. (...)”

Esse ilícito trabalhista, especialmente o assédio moral, exterioriza-se através de atos intimidatórios e insultivos que visam a provocar, na vítima, medos ou humilhações capazes de minar sua autoconfiança e isolá-la do meio de trabalho. Por outras palavras, o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás, muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

Outra característica evidenciada é a reiteração da conduta, pois o estímulo da competitividade por meios ilícitos (ameaças, desrespeitos etc) deu-se ao longo de todo o contrato de trabalho, ficando mais intenso no final do contrato com a necessidade de licenças médicas decorrentes de doença oriunda das condições do ambiente de trabalho.

Já a finalidade de exclusão ficou demonstrada pelas circunstâncias fáticas, pois conduzem à conclusão de que a empregadora objetivava a exclusão da reclamante dos seus quadros funcionais, certamente por manter a repudiável cultura organizacional de que o trabalhador doente seria incapaz de produzir como antes”.

Discurso do Ministra Relatora (convocada) do Caso 23:

“(...) No caso vertente, tem-se que as ofensas verbais e desqualificações a que era submetido o reclamante nas reuniões matinais, por não atingir as metas de vendas, configuram nítido assédio moral. Também demonstrado à prática de humilhação de empregados em festa de aniversário. Tal prática foi deliberadamente permitida na estrutura organizacional, a despeito de resultarem em

⁶⁷ Desembargador de TRT convocado para atuar provisoriamente como Ministro, para período de férias, afastamentos médicos, entre outros.

inquestionável deterioração do ambiente de trabalho, onde deve ser prezado acima de tudo o respeito mútuo entre os colegas e entre estes e os seus superiores hierárquicos.

Nestes hodiernos tempos de globalização neoliberal e acirrada disputa de mercado entre concorrentes, não raro, mesmo porque frequentemente noticiado na mídia, empresas na sua organização de trabalho, se utilizam de estratégias empresariais para incremento de produtividade ou de venda dos produtos comercializados, através das quais estabelecem tamanha exigência de metas e resultados que instauram verdadeiro terror psicológico entre seus empregados. É o que a doutrina vem denominando de assédio moral organizacional.

Transpondo-se tais considerações para o caso vertente, tem-se, pois, como provado que fora o reclamante submetido à condição de trabalho absolutamente degradantes, haja vista a conduta abusiva, desrespeitosa e humilhante por parte de prepostos da reclamada, em sua sede, caracterizando o assédio moral.

Tal conduta abusiva e ilícita do preposto da reclamada, configuradora de assédio moral, dá, pois, ensejo à responsabilidade civil subjetiva do empregador, porquanto provados os três elementos essenciais para a sua configuração – o dano, o nexo causal entre este e a conduta abusiva do empregador, e o elemento anímico (o dolo).

O assédio moral resulta em dano moral que, independe de prova, porque presumível, mesmo porque não se prova dor psíquica. O que se coíbe é a conduta lesiva do agente assediador, ou seja, o assédio moral como violação de um direito à dignidade da vítima”.

No discurso do Ministro Relator do Caso 22, o reconhecimento do assédio pautou-se pelos constrangimentos suportados pela vítima ao ser promovida de função, assumindo posto de gestão na estrutura empresarial. As cobranças e o pedido de retorno à função anterior, atreladas aos danos à saúde constatados pela incapacidade e conseqüente percepção de benefício previdenciário, foram indicados como elementos caracterizados do assédio.

“Reconheço, porém, que os constrangimentos sofridos pela autora, a partir da promoção para líder de vendas em março de 2007, que motivou, inclusive, seu pedido de reversão para a função de vendedora em julho de 2007, além de configurar caso típico de assédio moral, pode ter sido uma das causas do abalo psicológico sofrido pela reclamante em 02/10/2007, o que a tornou inapta, naquele momento, para o trabalho, passando a partir daí a gozar de benefício previdenciário, espécie 91”.

Para o Ministro Relator dos Casos 5 e 13, a afronta à dignidade da pessoa humana é o ponto fundamental. Em Casos cuja conduta abusiva em discussão era a fiscalização do uso de sanitários pelos trabalhadores, o julgador foi preciso em reconhecer o assédio, independente de eventuais conseqüências danosas à saúde, uma vez que essas são presumidas.

“A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). Considera-se que a Reclamada, ao adotar um sistema de fiscalização que englobava o controle dos empregados quando faziam uso do banheiro, ultrapassou os limites de atuação do seu poder diretivo

para atingir, inclusive, a liberdade do empregado de satisfazer suas necessidades fisiológicas, afrontando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória. Restringir o uso de toaletes por meio de autorização prévia expõe indevidamente a privacidade do trabalhador, ofendendo sua dignidade sem qualquer razoabilidade, posto que não se pode objetivamente controlar de forma genérica a periodicidade da satisfação de necessidades fisiológicas que se apresentam em níveis diferentes em cada indivíduo. Tal proceder revela extrapolação aos limites do poder diretivo do empregador, ocasionando constrangimento a sua intimidade e uma inaceitável sustentação de interesses negociais com o sacrifício e humilhação do empregado, como argumento para a não utilização dos toaletes. As assunções dos riscos do negócio pelo empregador apenas a ele atingem”.

Para o Ministro Relator do Caso 7, o assédio restou reconhecido pela ocorrência de condutas que visavam a menosprezar a trabalhadora, com alteração de função e imposição de tarefas inúteis, bem como pelos danos à saúde que foram reconhecidos em decorrência da violência laboral.

“A indenização por dano moral foi arbitrada sob dois fundamentos: um decorrente do acidente de trabalho (tendinite), e outro por assédio moral, pelo ‘deslocamento da reclamante para a função de contar lacinhos...’ (fls. 506 da sentença). No primeiro caso, fixou-se o montante de R\$20.000,00 (vinte mil reais), e, no segundo, R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Em relação ao assédio moral, não houve qualquer justificativa plausível para o deslocamento da reclamante a função de ‘contar lacinhos’, mesmo porque aquela atividade era rotineiramente realizada por meio de procedimento mecanizado.

Note-se, ainda, foi expressamente consignado que a transferência da reclamante para aquela função ‘...afetou-a psicologicamente, conforme registrou o perito no laudo pericial, acrescentando que a reclamante necessitava de acompanhamento por psiquiatra, psicólogo e assistente social.’ Não bastasse isso, ficou evidenciado nos autos que, tão logo a reclamante apresentou a reclamação trabalhista, a reclamada colocou-a em uma atividade mais condigna, no caso a revisão de alças de sutiãs e lacinhos, inclusive sem agravar ou comprometer o seu estado de saúde.

Não foi vista a conduta, portanto, como um mero dissabor, tendo-se em conta que essa lotação perdurou até a propositura da ação, o que descaracteriza o alegado ato único e isolado, cujas proporções por si mesmas autorizam condenação, de modo que não houve confusão entre o poder potestativo do patrão e exercício do poder de comando com um afetamento moral”.

Observa-se nos discursos que o assédio se confunde com o dano moral, limitando a diferenciação daquele à necessidade de sistematização de condutas perversas, em relação ao dano moral que pode se caracterizar por um ato único lesivo. Em verdade, o assédio é a causa, a conduta. O dano decorrente, seja moral ou material, será a consequência.

A Lei nº 8.213/91 define os acidentes de trabalho típico e apresenta doenças e fatos relacionados ao trabalho que são equiparados, para fins previdenciários, aos acidentes de trabalho. Já houve tentativa de inclusão da ofensa moral como equiparada ao acidente de trabalho na legislação previdenciária.

Em 28 de abril de 2010, ocorreu importante tentativa de reconhecer a violência moral como acidente do trabalho. O Projeto de Lei nº 7202/2010 apresenta à Câmara dos Deputados, de autoria dos Deputados Ricardo Berzoini (PT/SP), Pepe Vargas (PT/RS), entre outros, visava alterar a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213/1991 para dispor sobre a

situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. O Projeto visava a incluir o seguinte texto: “*Artigo 21, II, b) ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro*”. Como justificativa, assim defenderam os autores do Projeto:

O objetivo do Projeto de Lei apresentado é estender o conceito de outras situações equiparadas ao acidente de trabalho. A ofensa moral cada vez mais vem sendo reconhecida como fator de risco nos ambientes de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência. Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Atualmente tem ocorrido uma intensificação e banalização do fenômeno e novas abordagens do problema tentam estabelecer o nexo causal com a organização do trabalho e trata-lo como ligado ao trabalho. Por constituir uma violência psicológica, pode causar danos à saúde física e mental, não somente daquele que é atingido, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos. Já a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em diversos países. Entendemos que, independentemente de ser o não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa física ou moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.

Ocorre que, em 24/08/2011, o projeto foi arquivado, após parecer de rejeição formulado pelo Deputado Lael Varella (DEM-MG). Entre as justificativas para rejeição, destaca-se:

Embora a ofensa ou o assédio moral, em alguns casos, possam ser equiparados ao acidente de trabalho, consideramos um exagero permitir que uma discussão não relacionada às tarefas profissionais dê direito a afastamento do trabalho e a benefício previdenciário.

A equiparação entre assédio moral e acidente de trabalho demonstra um equívoco, porque a proposição desconsidera a necessidade de existência do risco para configurar o dano. Em outras palavras, significa dizer que qualquer trabalhador exposto a qualquer risco poderia pleitear o benefício previdenciário, mesmo que a ofensa não resulta em sequelas que reduzam ou impeçam o exercício profissional.

Sendo assim, alterar a legislação previdenciária para equiparar ao acidente de trabalho, qualquer ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro, mesmo que não seja por motivo de disputa relacionada ao trabalho, equivale a considerar acidente de trabalho qualquer querela de importância menor e que não tenha relação com o desempenho de atividade laboral e nem repercussão na capacidade laborativa do segurado. Diante do exposto, nosso voto é pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.202, de 2010.

Atualmente, o Projeto encontra-se na Comissão de Seguridade Social e Família, tendo como relator designado o Deputado Arnaldo Faria de Sá (PTB-SP), após requerimento de desarquivamento de projetos de sua autoria, formulado em 02/02/2015 pelo Deputado Jô Moraes.

Embora se reconheça que o texto proposto necessite de alterações, em especial no tocante à necessidade de intencionalidade da ofensa, bem como a correta delimitação das

condutas de terceiros, fato é que o reconhecimento expresso da legislação traria grande avanço ao tema.

É importante ressaltar também que o reconhecimento do assédio moral como acidentário proporcionará à Previdência Social, utilizando da previsão do Artigo 120 da Lei nº 8.213/91⁶⁸, ajuizar ação regressiva em face do empregador para postular a devolução dos valores gastos com o trabalhador, na concessão de benefícios previdenciários. Frise-se que, neste particular, há Recomendação Conjunta da Justiça do Trabalho⁶⁹, determinando aos Juízes e Desembargadores que encaminhem à Procuradoria Geral da Fazenda, as decisões que reconheçam a culpa do empregador nos acidentes, para subsidiar as ações regressivas.

Assim, a inclusão da violência laboral na legislação previdenciária, equiparando o assédio moral ao acidente de trabalho, seria uma das medidas que poderiam contribuir para o necessário combate desse mal no ambiente de trabalho.

⁶⁸ Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

⁶⁹ Recomendação Conjunta Nº 2/GP.CGJT, de 28 de outubro de 2011 do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou compreender o significado de assédio moral para trabalhadores e para o Poder Judiciário Trabalhista e sua relação com a saúde do Trabalhador. A premissa inicial de que havia clara relação entre a ocorrência de assédio moral e o adoecimento de trabalhadores restou confirmada.

Para a compreensão do fenômeno na relação de emprego, iniciou-se o estudo com uma abordagem geral do mundo do trabalho, partindo de um contexto histórico das primeiras formas de organização produtiva para demonstrar o cenário contemporâneo em que o trabalhador está inserido. Concluiu-se que o mundo do trabalho atual está em crise. A precarização do trabalho se intensifica com as novas formas de organização produtiva e os índices de desemprego alcançam níveis alarmantes no país e no mundo.

Identificado o contexto social e político ao qual está inserido o trabalhador, iniciou-se uma análise do assédio moral, partindo dos estudos iniciais e clássicos sobre o tema, até alcançarmos uma compreensão do estágio atual da problemática. Conclui-se existir inúmeros avanços na literatura, em especial no que se referente à constatação do assédio não mais como um conflito interpessoal na relação de emprego, mas fruto de uma organização empresarial assediante. Substitui-se o gestor, o gerente, o supervisor, e as condutas perversas permanecem. Eliminam-se trabalhadores indesejados, e a perseguição se intensifica. Assim, afasta-se a compreensão do fenômeno como um mero conflito entre indivíduos, bem como a vitimização do trabalhador.

A compreensão do fenômeno pelos trabalhadores – e que tem sido objeto de acolhimento pelo Poder Judiciário – pode ser apresentada quanto a sua caracterização, motivação, identificação dos trabalhadores assediados, bem como os reflexos causados na saúde. Os resultados encontram amparo na literatura, demonstram que a prática permanece presente e tem se intensificado no ambiente de trabalho.

A caracterização do assédio está atrelada à excessiva cobrança pela produtividade. Condutas ofensivas, vexatórias e humilhantes, praticadas de forma reiterada e sistemática, justificadas pela busca de metas e resultados, tem tornado o ambiente de trabalho um verdadeiro campo de batalha, onde impera o medo e o sofrimento. A ganância para retirar do trabalhador a maior produtividade possível chegou ao ponto de expropriar-lhe a própria subjetividade, controlando até mesmo suas necessidades básicas de higiene.

O receio de perder o emprego impõe dor e sofrimento ao trabalhador, que se submete a humilhações e constrangimentos para não engrossar a legião de desempregados. Aceitam a

busca frenética pela produção e as cobranças, que não mais são oriundas somente do empregador, mas do próprio “sistema”, dos “clientes”, que exigem a máxima produtividade em menor tempo.

A motivação para assediar moralmente no trabalho contextualiza-se, portanto, com a busca desenfreada pelo lucro. A produção não pode ser “baixa”. A saúde do processo de trabalho deve ser perfeita, o que conduz à compreensão do trabalhador como mero elemento, objeto do processo produtivo. Assim, trabalhadores são vistos como custos elevados a serem eliminados. Pressionar, humilhar, constranger, são caminhos para que o trabalhador produza cada vez mais. Através de uma gestão pelo medo, embute-se no inconsciente do trabalhador que aquele é o único caminho para a manutenção de seu emprego.

Qualquer empecilho que impossibilite o fácil e simples descarte do trabalhador torna-se motivo extra para assediar. Assim, a conquista de direitos como as estabilidades provisórias, são exemplo de motivações extras para o assédio. O enfoque, portanto, está relacionado à máxima lucratividade. O objetivo é utilizar o máximo da força de trabalho, com o menor custo. A substituição do operário por outro que exercerá a mesma atividade por um custo menor é a lógica empresarial. Terceirizar, automatizar, eliminar. Esta é a retórica contemporânea do capital.

Os resultados extraídos dos 28 casos analisados apontaram os bancários e os operadores de teletendimento como os trabalhadores que mais sofrem com o assédio no trabalho. Esta constatação confirma a influência das novas formas de organização produtiva nas práticas de assédio.

Os bancários representam uma das categorias que mais sofreram impactos com as novas tecnologias e as terceirizações. Milhares de postos de trabalho foram extintos com os acessos remotos via internet. Para os consumidores, as benesses do acesso *online* a informações e serviços bancários são indiscutíveis. Já, para os trabalhadores, tornou-se motivo para suportar as perversidades no trabalho. Os operadores de teletendimento também representam os impactos que as novas formas de organização geram no trabalho e estão no contexto do assédio moral. Trabalhadores terceirizados são contratados por tomadores de serviço para a prática de atividades consideradas secundárias, de meio. Assim, atuam como se bancários fossem, por exemplo, vendendo produtos como cartões, seguros, financiamentos, cobranças, entre outros, auferindo salários irrisórios e com cobranças excessivas de produtividade.

Há justificativas na literatura que corroboram com os achados da pesquisa no tocante aos trabalhadores bancários, seja em decorrência das mudanças decorrentes da reestruturação

produtiva pela implantação das novas tecnologias, seja pelas metas a serem cumpridas, onde há grande pressão pela produção e controle excessivo. Como resultado, os trabalhadores adoecem por LER/DORT, estresse decorrente do trabalho e sofrimento mental (SOARES; VILLELA, 2012); (CERQUEIRA, 2012).

Constata-se, portanto, que o assédio moral caracteriza-se e intensifica-se com as novas organizações do trabalho. A sombra e o medo do desemprego movem este fenômeno.

Os impactos que as humilhações e sofrimentos acarretam na saúde dos trabalhadores também foram demonstrados. O assédio moral causa adoecimento, impactando a saúde física e mental dos trabalhadores. Depressão, LER/DORT e acidentes típicos são marcas desta perversidade.

Em relação aos trabalhadores já adoecidos, a constatação de que a perversidade se intensifica infelizmente restou confirmada. O adoecimento é apontado como indicador do significado de assédio. Afastar-se do trabalho e apresentar atestado médico foi identificado como motivo para assediar, o que acarretou ao trabalhador continuar laborando sem condições físicas para tanto. O retorno ao trabalho após o afastamento, com dificuldades físicas para alcançar a produção determinada, foi extraído de vários discursos para definição do assédio na perspectiva do trabalhador.

Adoecer, portanto, é sinônimo de desemprego. A saúde da produção não pode ser comprometida. Sob essa falácia, intensificam-se “aconselhamentos” para que o trabalhador reconheça sua “incompetência” e, para o “bem” da empresa e de si próprio, deixe o local de trabalho. Se os “conselhos” não forem aceitos, disparam-se cobranças, humilhações, atos de isolamento, entre outras práticas perversas de dominação, para impor ao trabalhador que peça sua demissão. Se ainda assim a estratégia não atingir o resultado pretendido, o caminho passa a ser a dispensa por justa causa. Tudo isso por um único objetivo: lucro! Reduzir as despesas, até mesmo com a rescisão contratual. Produzir em escalas desumanas.

Há um cenário grave e trágico de adoecimento laboral instalado no mundo do trabalho. Todavia, pouco se debate sobre o tema com foco na repercussão que acarreta na saúde dos trabalhadores. O assédio moral, portanto, deve ser compreendido como um problema de saúde pública. A sociedade paga um alto custo pela violência no trabalho.

O assédio moral, nessa toada, deve proporcionar uma clara identificação com os danos à saúde dos trabalhadores, razão pela qual o assédio deve ser classificado também como acidentário.

As repercussões do assédio moral na saúde do trabalhador foram confirmadas, seja como causa de adoecimento, seja como motivo para desencadear condutas perversas. Os

resultados apontaram que os trabalhadores adoecidos sofrem, com frequência, violência psicológica, pois não são capazes de produzir como os trabalhadores sadios. Também apontaram que a violência no ambiente de trabalho pode ser fator desencadeador de incapacidades. Desse modo, desenvolver denominação específica para as condutas perversas que apresentem como efeito repercussões negativas na saúde do trabalhador permitiria uma clara distinção entre assédio moral comum e assédio moral com danos à saúde.

O assédio moral é causa, e não efeito. Observou-se nos discursos dos julgadores muita divergência em conceituá-lo. Deixar de ressaltar os danos à saúde decorrentes do assédio é um perigo, pois estimula a banalização do fenômeno.

Confunde-se assédio com dano moral, limitando a diferenciação daquele à necessidade de sistematização de condutas perversas, em relação ao dano moral que pode se caracterizar por um ato único lesivo. Em verdade, o assédio é a causa, a conduta. O dano decorrente, seja moral ou material, será a consequência.

É necessário, portanto, a construção de uma espécie de assédio moral que claramente o identifique como um fenômeno social e um problema de saúde pública, ante as graves repercussões que acarretam na saúde dos trabalhadores.

Deste modo, a classificação parte não mais pela origem, mas pela consequência e pela motivação das condutas assediadoras. Pela consequência, quando o assédio moral acarretar danos à saúde do trabalhador. Pela motivação, quando o assédio for praticado em relação a pessoas já adoecidas. Assim, acidentário é a expressão que melhor define, sintetiza e qualifica a relação do assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador.

O assédio moral acidentário, portanto, identifica as condutas assediadoras que causem danos à saúde do trabalhador, bem como as condutas assediadoras praticadas contra trabalhadores já adoecidos.

A inclusão desta nova espécie de assédio moral visa contribuir para o debate e discussão da temática, para evitar a banalização do instituto, proporcionar uma clara distinção com o assédio comum, sem adoecimento, bem como permitir ao Estado uma melhor constatação da problemática com vistas a sua prevenção.

Na visão dos julgadores, por outro lado, o assédio caracteriza-se por condutas reiteradas, requisito unânime extraído dos discursos, pois possui o condão de diferenciar o assédio do dano moral. A intencionalidade, seja para aumentar a produção, seja para conduzir o trabalhador a pedir demissão, também foi apontada como elemento caracterizador. A existência de danos à saúde não está presente na maioria das definições, pois a mera conduta abusiva reiterada é suficiente para o reconhecimento do assédio moral.

O valor arbitrado a título de indenização pela ocorrência de assédio demonstra a divergência de posicionamentos e a importância conferida ao tema. A maioria dos valores são irrisórios se comparados ao porte econômico do empregador assediador. Considerando que a linguagem fundamental para o convencimento da necessidade de prevenção ao empregador é o Capital, necessário se faz uma melhor exploração deste instrumento para que o caráter disciplinador seja efetivamente aplicado.

O Poder Judiciário possui, portanto, fundamental papel na prevenção do assédio moral. Através de uma aplicação justa e coerente da indenização ao trabalhador assediado, proporciona uma resposta estatal ao empregador que concorre com o assédio no ambiente de trabalho. No estágio atual, com condenações ínfimas na casa de R\$ 5 mil a R\$ 10 mil, o Judiciário contribui de forma negativa, incentivando a prática da perversidade no trabalho, a alta rotatividade da mão de obra, bem como a humilhação e o sofrimento do trabalhador.

A problemática atual, portanto, instalada em todo o mundo do trabalho, gira em torno do medo do desemprego. O assédio moral ocorre porque os empregadores são cientes da existência de uma legião de trabalhadores desempregados que aceitam qualquer tipo de trabalho precarizado e com baixos salários. Na outra face da moeda, estão os trabalhadores empregados que se submetem às humilhações e constrangimentos justamente para não engrossar a legião de desempregados.

Seria tempo, portanto, para caminharmos pela busca do pleno emprego, fazer valer a previsão da Constituição Federal que estabelece entre os princípios da ordem econômica que premissa deve ser efetivada. Assim, a Convenção nº 157 da OIT deve ser re-ratificada no Brasil, para impedir a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Somente com segurança nas relações de emprego, trabalhadores terão força para combater as perversidades praticadas no ambiente de trabalho.

É fato, também, que esta pesquisa é finalizada em momento absolutamente adverso às garantias de direitos sociais. A necessidade de se caminhar pela busca do pleno emprego está em contramão com o cenário atual de desregulamentação e precarização das relações trabalhistas. A terceirização, principal estratégia contemporânea para “flexibilizar” a relação de emprego, ainda é objeto de discussão no cenário atual. Cresce a defesa por sua regulamentação, na mesma medida em que se disparam os índices de desemprego no país.

A luta contra a terceirização sequer se encerrou e outra onda ainda mais grave de precarização assombra o mundo do trabalho. Trata-se da total desregulamentação da legislação, para prevalecer o pactuado pelo legislado. O governo francês, sem aval do legislativo, aprovou por decreto recente reforma que, visando “fomentar” novos empregos, na

verdade apresenta-se como a mais drástica desregulamentação de direitos laborais já vivenciadas naquele país.

Seguindo a tendência francesa, no Brasil, o presidente da Confederação Nacional da Indústria defende a aplicação da reforma trabalhista, sustentando que devemos seguir os países desenvolvidos para sairmos da crise financeira e da onda de desemprego. Para isso, o presidente sugere a possibilidade de aumentar a jornada de trabalho.

No presente momento, vemos com preocupação que o cenário econômico contemporâneo caminha, em nível mundial, na contramão das conquistas trabalhistas. É justamente por isso que a luta pela defesa da melhoria das condições sociais dos trabalhadores deve prevalecer.

A presente dissertação, neste sentido, procura se fazer parte desta luta ao contribuir para o debate acadêmico, fomentando as discussões acerca do tema. Sob um olhar mais amplo, acreditamos que sejam necessários ainda mais estudos sobre o assunto. Outras perspectivas acerca do assédio moral merecem ser exploradas, como a sua relação com os transtornos mentais no trabalho, por exemplo. Além disso, há que se definir mais claramente aquilo que não é considerado assédio moral na visão do Poder Judiciário. Assuntos esses que esperamos poder tratar em pesquisa futura, mantendo sempre o foco na interdisciplinaridade e constante diálogo entre as áreas de conhecimento.

Por fim, esperamos que as considerações aqui presentes possam contribuir para o acúmulo de conhecimento científico da área e, assim, participar da construção de uma sociedade em que a garantia, manutenção e melhoria dos direitos dos trabalhadores sejam sempre prioridades.

Com estas considerações, esperar-se-á contribuir para o debate acadêmico, fomentando as discussões acerca do tema, na tentativa de soluções para este mal que atinge os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Silvana. Por que dizemos não ao PL 4330. **Anamatra**, Brasília, 15 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330>>. Acesso em: 13 jul. 2016.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira; Soares, Júlio Ribeiro; Machado, Virgínia Campos. **Núcleos de Significação: Uma Proposta Histórico-Dialética de Apreensão das Significações**. Caderno de Pesquisa, v. 45, n. 155, p-56-75, jan/mar. 2015.

ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (orgs.) **Assédio Moral Organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015.

ALVES, Giovanni. Terceirização e neodesenvolvimentismo no Brasil. **Boitempo**, São Paulo, 11 ago. 2014. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2014/08/11/terceirizacao-e-neodesenvolvimentismo-no-brasil/>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

ANDREI NETTO. Sob oposição, Hollande impõe reforma trabalhista na França. **Estadão**, São Paulo, 10 mai. 2016. Disponível em: <<http://internacional.estadao.com.br/noticias/geral,hollande-passa-a-forca-reforma-trabalhista-na-franca-,1866995>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

ANTUNES, Ricardo. As Novas Formas de Acumulação de Capital e as Formas Contemporâneas do Estranhamento (Alienação). **Caderno CRH**, Salvador, p. 23-45, jul/dez. 2002.

_____. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1998.

_____; SILVA, Maria Aparecida Moraes (orgs.) **O Averso do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr/jun 2007.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. 7ª ed. São Paulo. Saraiva,

2003.

ARISTÓTELES. **Retórica**; (tradução: Manuel Alexandre Júnior, Paulo Farmhouse Alberto e Abel do Nascimento Pena); São Paulo: Folha de São Paulo, 2015.

AZEREDO, Amanda Helena Guedes; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.201-211, jan./jun.2009.

BALLOUSSIER, Anna Virginia. Negócios digitais como Google e Uber destroem valor. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 8 abr. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/04/1758738-negocios-digitais-como-google-e-uber-destroem-valor-diz-autor.shtml>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho (Uma Jornada de Humilhações)**. 3. Reimpr. - São Paulo: EDUC, 2013.

_____. **Assédio Moral: trabalho, doenças e morte**. In LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria. Seminário “Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”: Fundacentro, 2013.

_____; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. **Revista Serviço Social**. São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul/set. 2015.

_____; NETTO, Nilson Berenchtein; PEREIRA, Lourival Batista (orgs.). **Do Assédio Moral à Morte de Si: Significados Sociais do Suicídio no Trabalho**; 1ª ed. São Paulo: Matsunaga, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____; **Proteção à intimidade do empregado**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BASÍLIO, P. De cada dez denúncias de assédio moral no Brasil, três são contra bancos. **Portal iG São Paulo**, 24 abr. 2014. Disponível em: < <http://economia.ig.com.br/2014-04-24/de-cada-dez-denuncias-de-assedio-moral-no-brasil-tres-sao-contras-bancos.html> >. Acesso em: 15 jan. 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. (Trad: Plínio Dentzler). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

_____. **Ética Pós-Moderna**. (Trad: João Rezende Costa). São Paulo: Paulus, 1997.

_____. **Tempos Líquidos**. (Trad: Carlos Alberto Medeiros). Rio de Janeiro. Jorge Zaham Ed. 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BORGES, Bruna. Cresce o número de ações trabalhistas baseadas em assédio moral. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 8 ago. 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/779698-cresce-numero-de-acoes-trabalhitas-baseadas-em-assedio-moral.shtml>>. Acesso em: x xxx. 20xx.

BRASIL. **Anuário Estatístico da Previdência Social/ Ministério da Previdência Social**. Empresa de Tecnologia e Informação da Previdência Social. Brasília. v. 21, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 mai. 1999.

BRASIL. Decreto-lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providencias. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. de 1991.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social. **2º Boletim Quadrimestral de Monitoramento dos Benefícios**. Brasília, 2014. Disponível em <<http://www.mtps.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/mais-informacoes/boletim-quadrimestral-de-monitoramento-de-beneficios-de-incapacidade>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Org. DIAS, Elizabeth Costa. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de atenção à Saúde. **Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada**. Brasília, 2006. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_ler_dort.pdf>. Acesso em: 27/07/2016.

BRIANEZI, Katy. “Pejotização”, você sabe o que significa? **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<http://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>>. Acesso em: 28 jul. 2016.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, jul/dez. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: ASCOM-MTE, 2009.

CAHÚ, Graziela Ribeiro Pontes; LEITE, Alice Iana Tavares; NÓBREGA, Maria Miriam Lima da; FERNANDES, Maria das Graças Melo; COSTA, Kátia Nêyla de Freitas Macedo; COSTA, Solange Fátima Geraldo da. Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. **Acta Paulista de Enfermagem**. São Paulo, v. 25; n. 4, p. 555-559, 2012.

CASTELHANO, Laura Marques. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan/abr., 2005.

CATTANI, Antonio David. **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. UFRS, 2002.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. Dissertação de mestrado. Faculdade de direito da USP. Orientador: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CIRIACO, Douglas. Pontos positivos e negativos da 'uberização' dos serviços. **Canaltech**, São Bernardo do Campo, 11 jan. 2016. Disponível em <<http://canaltech.com.br/materia/mercado/pontos-positivos-e-negativos-da-uberizacao-dos-servicos-55805/>>. Acesso em: 28 jul. 2016.

UBER. A Uber precisa de parceiros como você. **UBER**. Disponível em <<https://partners.uber.com/join/>>. Acesso em: 28 jul. 2016..

CODO, Wanderley. **Uma revolução silenciosa em saúde e trabalho no Brasil**. In Saúde e Trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa: o NTEP e a Previdência Social. MACHADO, Jorge; SORATTO, Lúcia; CODO, Wanderley (orgs.) Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

CORREIA. Marcus Orione Gonçalves; CANOTILHO, J. J.; **Direitos fundamentais sociais**. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

CUNHA, Joana. Ministro defende terceirização do trabalho e é aplaudido por executivos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 16 jun. 2016. Disponível em

<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/1782348-ministro-defende-terceirizacao-do-trabalho-e-e-aplaudido-por-executivos.shtml>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**, 14 ed, São Paulo: Saraiva, 2009.

DIONÍSIO, Sônia das Dores. Violência no trabalho: assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 37, 2010.

DOCA, Geralda. Presidente do TST defende flexibilização das leis trabalhistas. **O Globo**, Rio de Janeiro, 28 fev. 2016. Disponível em: < <http://oglobo.globo.com/economia/presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-18766412>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

EMERICK, Paula Cristina Hott. **Metas – estratégia empresarial de busca agressiva por resultados: incentivo ou constrangimento?** São Paulo: Ltr, 2009.

ÉITCA. In: **MICHAELIS, Dicionário online**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=%E9tica>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Editora Nova Fronteira e Folha de São Paulo, São Paulo, 1995.

FORTINO, Sabine. Processo de vulnerabilização e danos ao ofício: a Modernização do Trabalho em questão. Predomínio da gestão e violência simbólica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, jul/dez. 2012.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith Seligmann. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde – Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio / Fiocruz**. v.6 n.2, p.367-380, jul./out.2008.

FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral como corolário dos sistemas fordista/ taylorista e toyotista e os danos à saúde mental do trabalhador. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 25, p. 377-394, 2009.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 190-192, 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio Ambiente de Trabalho. Precaução e Prevenção. Princípios Norteadores de um Novo Padrão Normativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 78, nº 01, v. 78, n. 1, jan./mar. 2012.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 27, n.126, jul./dez. 2012.

GRAVINA, M. E. R.; NOGUEIRA, D. P.; ROCHA, L. E. Reabilitação profissional em um banco: facilitadores e dificultadores no retorno ao trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 19-26, set./dez. 2003.

GUIMARÃES, Líliliana Andolpho; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-192, mai./ago. 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3 ed. (Trad: Rejane Janowitzzer). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social: AEPS 2011**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-ocupacional>>. Acesso em: 2 jul. 2014.

JORNAL GGN. Ministros do TST defendem CLT e contrariam presidente da corte. **Portal GGN**, 14 jun. 2016. Disponível em <<http://jornalggn.com.br/noticia/ministros-do-tst-defendem-clt-e-contrariam-presidente-da-corte>>. Acesso em 26 jul. 2016.

KANT, Immanuel. **A crítica da razão prática** (Trad: Valério Rohden), São Paulo: Folha de São Paulo, 2015.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de Produção e Saúde. Trabalho e Desgaste Operário**. (Trad: Amélia Cohn e outros). São Paulo: Hucitec, 1989.

LEYMANN, Heinz. The Content and Development of mobbing at work. **European Journal Of Work And Organization Psychology**, v. 5, n. 2, 1996.

_____. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, p. 120-121.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; BARBOSA, Cristiane Maria Galvão; MENDES; Renata Wey Berti; PATTA, Cesar Augusto. Assédio Moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Pauleminálo, v. 39, n. 129, p. 101-110, 2014.

MACHADO, Jorge; SORATTO, Lúcia; CODO, Wanderley (orgs.) **Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa: o Ntep e a Previdência Social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MAGANO, Octávio Bueno. **Do Poder Diretivo da Empresa**. São Paulo, Saraiva, 1982.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**, v. 1. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, v. 1. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **O que é Direito Social?** Coleção Pedro Vidal Neto. São Paulo: LTr, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003.

MARCONDES, Danilo. **Iniciação à história da filosofia: dos pré-socráticos a Wittgenstein**. 13 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, Ed. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl. **Contribuição à Crítica da Economia Política**. (Trad: Maria Helena Barreiro Alves). Coleção Folha – Grandes nomes do pensamento, v. 22. São Paulo: Folha de São Paulo, 2015.

MAY, Tim. **Pesquisa documental: escavações e evidência**. In: Pesquisa social: questões,

métodos e processos. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

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**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENA, Fernanda. **Plataformas globais que unem empresas e prestadores de serviço crescem no Brasil**. Folha de São Paulo, São Paulo, 17 jan. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/01/1730357-plataformas-globais-que-unem-empresas-e-prestadores-de-servico-crescem-no-brasil.shtml>>. Acesso em 29 jul. 2016.

MENDES, Rene; DIAS, Elisabeth Costa. Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 1982.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento. Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 14 ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (orgs.). **O Averso do Trabalho III**. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

NETO, José Affonso Dallegrave. Assédio Moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do Advogado – AASP**, n. 121, nov. 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A prevenção das doenças profissionais**, abr. 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2016.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio Moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Campo de Aplicação do Direito do Trabalho – Sujeitos: Empregador e Empregado.** Coleção Pedro Vidal Neto. Curso de Direito do Trabalho, v. 2. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, abr/jun 2007.

PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivonete Vieira. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do Trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, p. 135-137, ago./dez. 2015.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2008.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2008.

QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia de. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber.** 2 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores.** (Trad: Raimundo Estrêla). 3 ed. São Paulo: Fundacentro, 2000.

REDAÇÃO RBA. Eliseu Padilha defende acabar com a CLT como solução para a 'competitividade'. **Rede Brasil Atual**, São Paulo, 16 jun. 2016. Disponível em <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/06/eliseu-padilha-defende-acabar-com-a-clt-como-solucao-para-a-2016competitividade2016d-2592.html>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

REUBEN, Anthony. 1% da população global detém mesma riqueza dos 99% restantes, diz estudo. **BBC News**, Londres, 18 jan. 2016. Disponível em <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160118_riqueza_estudo_oxfam_fn>. Acesso em: 26 jul. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SAKAMOTO, L. Os 340 nomes flagrados por trabalho escravo. **Carta Maior**, 7 fev. 2016. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?%2FEditoria%2FDireitos-Humanos%2FOs-340-nomes-flagrados-por-trabalho-escravo%2F5%2F35451>>. Acesso em: 10 fev. 2016.

SALDANHA, Jorge Henrique Santos; PEREIRA, Ana Paula Medeiros; NEVES, Robson da Fonseca e LIMA, Mônica Angelim Gomes de. Facilitadores e barreiras de retorno ao trabalho de trabalhadores acometidos por LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 38, n. 127, p. 122-138, 2013.

SANDEL, Michael J. **O que é fazer a coisa certa**. (Trad: Heloisa Matias e Maria Alice Máximo) 13 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

SANT'ANA, Raquel Santos (Org) **Avesso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **O Direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: Principais aspectos e problemas**. Disponível em: <<http://www.editorajuspodivm.com.br/i/f/ingo.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2013.

_____; **A Eficácia dos direitos fundamentais**. 3 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

_____; **O assédio moral no trabalho**. In LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; Oliveira, Juliana Andrade; Maeno, Maria. Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Fundacentro, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA JUNIOR, João Silvestre; ALMEIDA, Flávia Souza e Silva de; SANTIAGO, Márcio Prince; MORRONE, Luiz Carlos. Caracterização do nexó técnico epidemiológico pela perícia médica previdenciária nos benefícios auxílio-doença. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 130, p.239-246, 2014.

SILVA, Edil Ferreira da; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de; SOUZA, Paulo César Zamboni de. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 56-70, 2011.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral**. São Paulo: Elsevier, 2010.

SILVA, Otavio Pinto. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo, LTr: 2007.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro de; GAMA, Paula Werner da. Revisão Dogmática da Subordinação diante das Transformações do Mercado de Trabalho. **Revista do Advogado – AASP**, n. 86, p. 98-99, jul. 2006.

SIQUEIRA, Vinicius. Modernidade líquida, o que é? **Colunas Tortas**, 22 jul. 2013. Disponível em: <<http://colunastortas.com.br/2013/07/22/modernidade-liquida-o-que-e/>>. Acesso em: 21 jun. 2016.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, jul./dez. 2012.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, jul./dez. 2012.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, jul./dez. 2012.

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

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti. Programa de Reabilitação Profissional para Trabalhadores com incapacidades por LER/DORT: Relato de Experiência do Cerest – Piracicaba/SP”. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 100-111, 2010.

TAKAHASHI, Mara; KATO, Mina; LEITE, Rose Aylce Oliveira. Incapacidade, reabilitação profissional e saúde do trabalhador: velhas questões, novas abordagens. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n. 121, p. 100-111, 2010.

TOLDRÁ, Rosé Colom; DALDON, Maria Teresa Bruni; SANTOS, Maria da Conceição dos; LANCMAN, Selma. Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – SP, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n. 121, p. 100-111, 2010.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros de (orgs.). **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011.

VERGARA, S. C.. **Métodos de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, jul./dez. 2012.

ZILIOOTTO, Denise Macedo; OLIVEIRA, Bianca Oliveira de. A organização do trabalho em *callcenters*: implicações na saúde mental dos operadores. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho** v. 14, n. 2, p. 169-179, 2014.