

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Gustavo Naumann Xidieh Costa

Os benefícios trabalhistas nas ações preventivas do combate a assédio moral no ambiente
de trabalho

DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2021

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Gustavo Naumann Xidieh Costa

Os benefícios trabalhistas nas ações preventivas do combate ao assédio moral no ambiente de trabalho

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em **Direito e Processo do Trabalho**, sob orientação do Professor **Werner Keller**.

SÃO PAULO

2021

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por me permitir realizar mais esta etapa em meus estudos, concedendo a oportunidade, saúde e forças para conseguir concluí-lo, mesmo com as dificuldades enfrentadas no decorrer deste período.

Aos meus pais, minha noiva, irmão, sobrinhas e meus amigos, que me incentivaram, me apoiaram e contribuíram a realizá-lo.

Aos meus amigos e colegas da COGEAE, em especial, a professora Cristina Olmos, pelos ensinamentos e experiências compartilhadas.

Ao meu orientador Werner Keller, com seus comentários pontuais em todas as aulas ao longo do curso, e ainda, pela disponibilidade, paciência e auxílio, os quais foram essenciais para elaboração deste trabalho.

A todos que de forma direta, ou indireta, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi de analisar o conceito do assédio moral no labor e os estresses gerados em decorrência do trabalho, discutindo e esclarecendo o tema de forma ampla exaurida, além de constatar a gravidade do problema, apresentando meios alternativos para prevenir, e ainda, os benefícios resultantes em tais ações preventivas. Analisa-se aspectos históricos e conceituais acerca do assédio moral, valendo-se de pesquisa descritiva para abordagem qualitativa dos assuntos abordados. Foi analisado os motivos pelos quais tornou-se tão presente as práticas assediadoras, o motivo de grande parte da população ativa brasileira possuir estresses em razão do trabalho, e as possíveis associações destas problemáticas e danos à saúde. Conclui-se que os presentes problemas explanados devam ser tratados como prioridade por toda a sociedade, mas principalmente dentro das organizações, ante a gravidade e as consequências geradas, e, inclusive, se considerar os benefícios resultantes em se evitá-los.

Palavras-chave: Assédio moral; ambiente de trabalho; danos à saúde; estresse; prevenção; benefícios.

ABSTRACT

The goal of this study was to analyze the concept of moral harassment in the workplace and the generated stress in consequence of work, discussing and clarifying the theme in a broad way, also showing the gravity of the problem, introducing alternative means to prevent and the benefits resulted from such preventive actions. We analyze historical and conceptual aspects about harassment using descriptive research for a qualitative approach of the covered topics. Analyzing the reasons why these practices have become so present in everyday work life, the reason why the majority of the active Brazilian population presents stress symptoms related to work, and the possible associations of these problems and the damage it brings to health. We can conclude that the explained problems should be treated as a priority by society, but mostly inside companies, seeing the gravity and consequences generated and also thinking about the benefits in avoiding it.

Keywords: Moral harassment; workplace; health damage; stress; prevention; benefits.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	10
1.1 Definição do dano moral.....	10
1.2 Espécies de dano moral no ambiente de trabalho.....	13
1.2.1 Dano Moral e Dano à imagem.....	13
1.2.1 Dano Estético	17
1.2.3 Dano Existencial	20
1.3 Dever de indenizar.....	22
2. ASSÉDIO MORAL.....	27
2.1 Estudos Iniciais sobre o Assédio Moral no Trabalho.....	27
2.2 As Espécies de Assédio Moral existentes.....	29
2.2.1 Assédio moral Vertical Descendente.....	30
2.2.2 Assédio moral Vertical Ascendente.....	31
2.2.3 Assédio moral Horizontal.....	33
2.2.4 Assédio moral Mista.....	34
2.2.5 Assédio moral Organizacional.....	34
2.3 Consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.....	37
2.3.1 Consequências ao Trabalhador/Pessoa física.....	37
2.3.2. Consequências ao Empregador/Pessoa Jurídica.....	40
3. SINDROMES E DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	43
3.1 Definição de doenças ocupacionais e suas espécies.....	43
3.1.2 Doenças e Síndromes mais comuns no ambiente de trabalho.....	46
3.1.3 Síndrome de Burnout.....	46
3.2 COVID-19 e o impasse de se enquadrar como doença ocupacional, ou não.....	50
4. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL.....	57
4.1 A Luta Sindical.....	58
4.2 Leis e projetos de Lei para combater o Assédio Moral.....	62
4.2.1 A repercussão e implementação da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações do trabalho.....	67
4.3 Intervenção do Ministério Público do Trabalho.....	70

4.4 Ações Preventivas por parte das Empresas/Empregadores.....	72
4.4.1 Implantação de Código de Ética nas Empresas.....	73
4.4.2 Promover campanhas e palestras sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, como identificá-lo e os meios alternativos de prevenção.....	74
4.4.3 Criação de Canais de denúncia.....	77
4.4.4 Adoção de programa para aplicação de medidas disciplinares aos Assediadores.....	79
4.4.5 Disponibilização de Médicos Psicólogos aos colaboradores.....	80
5. OS BENEFÍCIOS TRABALHISTAS NAS AÇÕES PREVENTIVAS DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	82
5.1 Diminuição no número de condenações judiciais por Assédio Moral.....	82
5.2 Maior produtividade dos Colaboradores.....	84
5.3 Redução no número de faltas e afastamentos.....	86
5.4 Manutenção e construção de uma imagem positiva da empresa.....	87
6. CONCLUSÃO.....	90
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
8. ANEXOS.....	97

INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui o objetivo de abordar e alertar sobre o assédio moral no labor, prática esta que vem se tornando algo cada vez mais corriqueiro no ambiente do trabalho.

Isto ocorre, de forma geral, pois as empresas, atualmente, estão buscando cada vez mais resultados, com menos gastos, fruto do capitalismo que a sociedade se encontra, mas esta nova gestão, faz com que os colaboradores sejam exigidos de uma forma demasiadamente elevada e excessiva, resultando, consequentemente, em prejuízos direto à saúde dos trabalhadores.

Neste sentido, pesquisas identificaram que aproximadamente 70% da população sofre com o estresse ocupacional, índice elevado e que está alastrando-se a cada dia. Constata-se que são inúmeras as situações que promovem os estresses, dentre elas se destacam o excesso de atividades, pouco tempo para realizar várias tarefas (profissionais e pessoais), pressões e cobranças, acúmulo de raiva, desvalorização, alta competitividade, entre outros, o que viabiliza acometer qualquer pessoa ativa do mercado de trabalho, independente do cargo que possui.

Todas estas situações tornam-se um grande problema, visto que se o colaborador está insatisfeito, desmotivado e doente, dificilmente ele conseguirá render da melhor maneira possível, fatalmente ele não será capaz de dar o melhor de si, podendo resultar em um alto número de trabalhadores afastados dentro de uma mesma empresa e/ou, possuir um elevado número de turnover. Assim, se faz necessário que as empresas passem a se preocupar com seus colaboradores, comecem a investir em seu bem estar, visto os benefícios que possam resultar e ainda, podendo se orgulhar de ter feito o que é moralmente correto, justo e humanitário.

Assim, objetiva-se alertar sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, os riscos e prejuízos existentes para ambas as partes, tanto empregador, quanto empregado, e ainda, a sociedade como um todo, apresentando meios alternativos para combater o assédio moral, e os estresses de uma maneira geral, bem como os benefícios que se pode obter na adoção de

práticas que visam combater esta problemática no ambiente de trabalho.

Destarte, mostra-se que é possível as empresas continuarem com seus ideias e objetivos, principalmente visando lucros, mas que também pode-se ofertar melhores condições de trabalho aos seus colaboradores, podendo, inclusive, aumentar o estímulo e motivação destes. Estas práticas podem fazer com que os trabalhadores sejam mais produtivos, e ainda, ensejar que as empresas possam ter os melhores profissionais do mercado, visto que estes estão buscando trabalhar em locais que proporcionam o seu bem estar e qualidade de vida, acompanhado, é claro, de um bom salário, mas isto não é o único e mais importante requisito, como era antigamente.

1. DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 Definição do dano moral

O dano é originado do latim (*damnum*) que é conceituado como estrago e prejuízo, resultando na violação ao Patrimônio Jurídico do ofendido, atingindo o conjunto de bens deste, seja de caráter moral ou material.

Por sua vez, o dano moral é o prejuízo que afeta a psíquica, moral e intelectual da vítima. Nesta modalidade de dano, os direitos da personalidade são atingidos.

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado¹, *“o dano moral corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana. Ou, na clássica conceituação de Savatier, “é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária” (grifos acrescentados).*

O ato lesivo pode ser estendido também às Pessoas Jurídicas, como leciona Maria Helena Diniz², sendo o dano moral definido como *“a ofensa de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica provocada pelo fato lesivo.”*

Com o advento da Carta Magna de 1988, passou a enfrentado a problemática de atos lesivos à moral das vítimas, dispondo no inciso X do art. 5º *“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”*. Além disso, passou a prever, ainda, o direito de resposta, no seu inciso V, do referido artigo: *“é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”*.

Já o dano moral trabalhista, é aquele que incorre no curso do contrato de trabalho, sendo necessária a participação de ambas as partes desta relação jurídica, tanto o trabalhador, quanto o empregador, sendo este, na maioria das vezes, representado por um preposto.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho. p. 738.

² DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. p. 5.

Neste sentido, Delgado³ exemplifica situações de atos lesivos à moral do trabalhador, veja:

*O dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas — e sua respectiva indenização reparadora — são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, **procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório**, etc.). (g.n.)*

É mister distinguir a diferença entre o dano moral/extrapatrimonial, com o dano material/patrimonial. Enquanto este trata-se de situações em que é possível mensurar o valor do bem atingido, que fora despreciado, ou até mesmo anulado, podendo ser restituído os prejuízos sofridos materialmente, o dano extrapatrimonial, por sua vez, não é valorável economicamente, uma vez que, *é atingida a esfera subjetiva e psíquica, a auto-estima, e atenta contra a dignidade humana, causando na vítima reação psíquica e consequente dor, mal estar e profundo sentimento*”⁴.

Nesse diapasão, Maria Aparecida Alkimin⁵ ensina:

*Enquanto o dano material visa restabelecer a vítima ao status quo ante, com o ressarcimento dos prejuízos materiais, abrangendo o dano emergente (prejuízos efetivos) e lucro cessante (aquilo que deixou de ganhar), **ao passo que para o dano moral não poderemos admitir a mesma equivalência reparatória, pois o dano moral não é suscetível de avaliação econômica**, entretanto, face ao ato ilícito o ofensor sofre a sanção que é o dever de indenizar o dano moral, tendo em vista o caráter satisfativo da pena de reparação. (g.n.)*

Segundo Cahali (1933) citado por Alkimin (2005, p. 113) ambos os danos possuem naturezas distintas, como se verifica:

*a indenização por dano moral tem natureza não ressarcitória como no caso do dano material, mas **compensatória da dor, sofrimento íntimo e angústia que afligem a vítima**, ou seja, visa compensar a dor sofrida pela vítima e ao mesmo tempo visa gerar uma perda patrimonial para o ofensor no intuito de penalizá-lo e impedir que reitere a conduta ilícita que reflete nos sentimentos morais do empregado. (g.n.)*

³ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 739.

⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida, Assédio Moral na Relação de Emprego, p. 113.

⁵ *Ibid*, p. 113.

O dano extrapatrimonial encontra-se previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, cuja qual sofreu inúmeras alterações em decorrência da Lei 13.467/2017, dentre elas, o referido tema.

Neste sentido, Luciano Viveiros⁶ ensina que, a referida lei trouxe alterações significativos quanto do reconhecimento e mensuração do dano, apresentando formas exemplificativas do corpo da lei, vejamos:

O texto da Lei nº 13.467/17 que traz o tema do dano extrapatrimonial para o âmbito da CLT não só aponta questões de natureza processual em sede de direito material do trabalho num claro exemplo de norma heterotópica, como também invade a seara civilista ao apontar de forma exemplificativa alguns pontos que poderão ser considerados para caracterização dos referidos danos como, por exemplo: a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a capacidade de superação da vítima; os reflexos e extensão da ação ou da omissão praticada; as condições em que ocorreu a ofensa ou prejuízo; e o grau de dolo ou culpa. Por outro lado, traz atenuantes que podem reduzir a mensuração dos efeitos indenizatórios causados pelo dano como a própria retratação; esforço para minimizar a ofensa; pedido de perdão ou até mesmo a consideração da situação social dos envolvidos e o grau de publicidade que gerou a ofensa. (g.n.)

A mensuração do dano, bem como o valor da reparação do dano, estão previstos nos incisos e no caput do art. 223-G e parágrafo primeiro da CLT⁷, respectivamente. Do mesmo modo, está previsto a hipótese do ofendido ser pessoa jurídica, bem como em caso de reincidência, nos parágrafos 2º e 3º, nesta ordem, do referido artigo, vejamos:

⁶ VIVEIROS, Luciano, CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). p 145.

⁷ Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

1.2 Espécies de dano moral no ambiente de trabalho

Conforme já mencionado anteriormente, o dano moral é aquele que decorre de prejuízos e lesões causados aos bens e direitos estritamente pessoais do sujeito de direito. Em outras palavras, são os danos que atingem os direitos da personalidade.⁸

Assim, temos que o dano extrapatrimonial é o gênero, e dele são desmembradas as espécies de danos. Quais sejam na esfera trabalhista:

1.2.1 Dano moral e dano à imagem

Ricardo Resende⁹ defini o dano moral como, a violação de interesses juridicamente tutelados (direitos da personalidade) sem conteúdo pecuniário.

Já o dano à imagem, por sua vez, é todo prejuízo causado ao conceito, valoração e juízo genéricos que se tem ou se pode ter em certa comunidade. Sem grandes discussões, este instituto claramente é estendido às pessoas jurídicas.¹⁰

Neste sentido, temos alguns exemplos mais corriqueiros das condutas praticadas que incorrem em atos ilícito, gerando o dano moral e à imagem, quais sejam: (i) Prática de atos discriminatórios; (ii) ofensa à intimidade; (iii) ofensa à vida privada; (iv) ofensa à honra; (v) ofensa à imagem.

A prática de atos discriminatórios ocorre sempre que, existir qualquer discriminação, seja antes da admissão, no curso do contrato de trabalho ou em seu término, seja por motivo de cor, raça, sexo, religião, estado civil, idade, doença mental ou física, entre outras. A previsão legal destas discriminações encontra-se na Lei Maior, em seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI, bem como na Lei n. 9029/95.

⁸ ROMAR, Carla Tereza Martins, Direito do Trabalho Esquematizado. p. 332.

⁹ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho. p. 763.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 738.

A Lei 12.984/2014, passou a definir como crime, as práticas discriminatórias, contra pessoa portadora do vírus HIV, como por exemplo: entre as quais: negar emprego ou trabalho, segregar no ambiente de trabalho e divulgar a condição do portador do vírus HIV ou de doente de AIDS, com intuito de ofende a dignidade¹¹.

Outros exemplos de atos discriminatórios passíveis de indenização por danos morais, incorrem na utilização das conhecidas “*listas negras*”, ou melhor, “*listas de bloqueios*”, em que constam o nome de empregados que, por exemplo, ajuizaram reclamações trabalhistas em face de empregador, ou ex-empregador, ou ainda, que participaram de movimentos grevistas, sendo certo que estas atitudes têm por objetivo discriminar e impedir a obtenção de novo emprego.¹²

Acerca do assunto sobre a elaboração e/ou divulgação de “lista suja” de trabalhadores que possuem ação judicial em face de ex-empregado, ou que tenham participado de momentos paredistas, o MM. Delgado ensina que, a jurisprudência tem compreendido estas situações como condutas deflagraadoras de manifesto dano moral, seja nas hipóteses de cada indivíduo que esteja presente na lista (dano moral individual, ou plúrimo), ou seja referente a toda comunidade de trabalhadores (dano moral coletivo). Isto porque, estas atitudes demonstram claramente que o intuito é discriminatório.¹³

Ofensa à intimidade, por sua vez, insere-se em tudo aquilo que é referente a intimidade, interior, particular e restrito do indivíduo. Com base no direito da dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade deve ser sempre preservado, tanto no âmbito domiciliar, quanto no labor, como ensina Romar.¹⁴

Desta maneira, mesmo antes da celebração efetiva do contrato de trabalho, todos os testes, entrevistas, dinâmicas de grupos realizados durante o processo de seleção, devem-se limitar às informações que, de fato, são necessárias, sob pena de ferir o direito à intimidade.

¹¹ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 335.

¹² *Ibid*, p. 335.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 780/781.

¹⁴ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 335.

Nesse diapasão de preservação de intimidade, insta destacar sobre a Nova Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018), sancionada em 14 de agosto de 2018 que passou a vigorar a partir de 18 de setembro de 2020, possui, justamente, o objetivo de preservar a intimidade e dar maior segurança às informações de todos, principalmente aqueles dados mais sensíveis. Esta lei de extrema importância, ainda mais no tempo contemporâneo, com o acesso à internet e a informações em questão de segundos, será aprofundada posteriormente no presente trabalho em capítulo próprio.

No que se refere ao dano moral, decorrente de violação da *intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas*, e suas respectivas indenizações, Godinho leciona, no sentido de que é notadamente aplicado a situações que incorrem no ambiente do labor, como por exemplo, as situações em que se imputa o cometimento de crime à um colaborador, através de falsa acusação, tratamento fiscalizatório ou disciplinar vexatório, dentre outros.¹⁵

As práticas mais comuns de ofensa à intimidade, no curso do contrato de trabalho, se dão em razão de utilização de câmeras e escutas no local de labor, bem como a realização de revistas nos empregados e seus pertences. Entretanto, temos que a utilização de câmeras e escutas só podem ser utilizadas, se forem de conhecimento dos empregados, com os objetos devidamente espalhados de forma aleatória na empresa, sem que haja o direcionamento para algum colaborador específico.¹⁶

Quanto a revista em pertences dos empregados, Romar ensina que, só é permitida caso seja realizada na presença do empregado, e de forma que não seja de forma invasiva e violenta. A doutrinadora leciona ainda que, a revista pessoal, realizada no corpo do empregado, vulgarmente conhecida como “revista íntima”, não é permitida, uma vez que esta fere o princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁷

Por fim, outra prática de ofensa a intimidade do trabalhador, é o monitoramento do correio eletrônico. Esta prática é permitida desde que haja prevê aviso sobre a iniciativa desta

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 739.

¹⁶ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 336.

¹⁷ *Ibid*, p. 336.

prática, bem como se incorrer apenas no e-mail corporativo, não sendo possível realizar o monitoramento ao correio eletrônico pessoal.

Isto porque, o monitoramento de correspondências eletrônicas (e-mails), é um direito constitucional, conforme art. 5º, XII, da CF/88, considerando que este monitoramento também é enquadrado como tutela da intimidade, vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, CF/88). Entretanto, caso se trate de endereço eletrônico corporativo, o empregador pode monitorar, desde que seja restrito a ferramentas de trabalho utilizados para realização dos fins contratuais estipulado. Esta permissão se dá, inclusive, pelo motivo do empregador possuir responsabilidade objetivamente, conforme art. 932, III, do Código Civil.¹⁸

A ofensa à vida privada, por sua vez, é um conceito mais amplo e abrange a convivência familiar e de amizades. Neste ato lesivo, será ferido à vida privada do empregado quando ocorrer *“intromissão patronal nessas esferas restritas do convívio, percutindo no âmbito da relação de emprego ou vice-versa”*, conforme ensina Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho (2005, p. 650), citado por Romar.¹⁹

No que tange a ofensa à honra do empregado, primeiro necessitamos esclarecer o conceito de honra, que por sua vez, é caracterizada como um juízo de valor que é feito por outrem a respeito de determinado indivíduo. Neste passo, temos que a proteção à honra nada mais é, do que uma maneira de proteger a dignidade humana.²⁰

Assim, Romar²¹ complementa exemplificando situações de ofensa à honra no labor:

*Todas as condutas do empregador que coloquem o empregado em **situação vexatória, humilhante ou constrangedora** agridem sua honra e merecem reparação pelos danos morais suportados.*
*Da mesma forma, o tratamento do empregado com **rigor excessivo e o exercício abusivo do poder de direção** (abrangendo os poderes de organização, de controle e disciplinar) caracterizam ofensa à honra e geram o direito ao recebimento de indenização por dano moral. (g.n)*

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 771.

¹⁹ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 336.

²⁰ *Ibid*, p. 337.

²¹ *Ibid*, p. 337.

Acerca da ofensa da imagem, Godinho ensina que, esta pode se dar por duas maneiras, sendo uma por meio de agressões ao próprio patrimônio moral do ser humano, atingindo, conseqüentemente, a imagem deste. Ou, ainda, por meio de utilização não autorizada, ou não retribuída da imagem da pessoa, o que enseja o direito a indenização pelo uso irregular da imagem, conforme previsão no art. 20 do Código Civil de 2020.²²

Além disso, é importante destacar, novamente, que a ofensa da imagem não incorre apenas no curso do contrato de trabalho, sendo que esta prática pode ocorrer tanto antes da celebração do contrato (como por exemplo, alguns tipos de testes durante o processo seletivo, como obtenção de informações, e até mesmo exames médicos ou grafotécnicos), tanto quanto no momento da rescisão contratual (nos casos em que o desligamento se deu em virtude de prática discriminatória, por exemplo, ou até mesmo quando divulgadas informações falsas ou desabonadoras da conduta do empregado).²³

Desta maneira, tem-se que no ambiente de trabalho, pode incorrer situações que violam a moral e imagem dos indivíduos, seja em momentos no curso do contrato, ou em situações momentâneas da fase pré ou pós contratuais.

1.2.2 Dano estético

Antes de adentrar ao mérito do dano estético, se faz necessária uma breve introdução sobre as lesões acidentárias (este aspecto do tema será retomado, com maior profundidade, no capítulo 3: “Síndromes e Doenças Ocupacionais”, do presente trabalho).

No curso do contrato de trabalho, podem surgir lesões e os prejuízos à saúde do trabalhador, por meio das chamadas doenças ocupacionais, profissionais e do acidente do trabalho em sentido estrito, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado.²⁴

Nesse diapasão, Delgado (2019, p.740) assevera que, as diversas lesões acidentárias existentes podem resultar em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do

²² DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 778.

²³ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 337/338.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit., p. 740.

ambiente laborativa ou da forma ou postura no curso das prestações do serviço (*doenças ocupacionais*, regra geral) ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ao organismo humano (*doenças profissionais*, especificamente). Além disso, tais lesões podem resultar em acidente do trabalho, sendo consequência de um ato isolado, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador.

Assim, no que tange ao dano estético, segundo *Sebastião Geraldo de Oliveira*, citado por Delgado²⁵, está indenização caberá no caso de a lesão comprometer a harmonia física da vítima. Esclarece o autor, ainda, que não estamos diante, rigorosamente, “de um terceiro gênero de danos, mas de uma especificidade destacada do dano moral”.

Inclusive, o Ilustre Ministro Delgado esclarece que:

Na verdade a própria diferenciação feita pela Constituição (dano moral ou à imagem), permite se vislumbrar a necessidade de inserir o dano estético nesse quadro constitucional: é que, caso não se acolha o dano estético como parte específica do plano moral protegido, ele se encontraria englobado, de todo modo, no dano à imagem explicitamente tutelado pela Constituição.²⁶

Importante destacar que, estas lesões acidentárias podem resultar em indenizações por danos morais, materiais e estéticos, inclusive, cumulativamente. Isto porque, além dos danos materiais, que são indenizados para reparar aquilo que se perdeu (danos emergentes), ou aquilo que se deixou de ganhar (lucros cessantes), em alguns casos o trabalhador também necessita de reparação de cunho moral e estético, visto que estas lesões podem deixar sequelas temporárias ou permanentes no indivíduo, causando-lhe, além das dores físicas, dor psíquica, o que enseja o pagamento de indenização compensatória para cada dano sofrido, mesmo que tenham sido oriundos de um único fato, conforme ensina Romar²⁷.

Deste modo, para exemplificar uma situação em que estão presentes estas três modalidades de danos, que devem ser indenizados, ainda que sejam oriundos do mesmo fato, conforme acima demonstrado, Ricardo Resende²⁸ esclarece:

²⁵ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 741.

²⁶ *Ibid*, p. 741/742.

²⁷ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 339.

²⁸ RESENDE, Ob. Cit., p. 768.

Mencione-se como exemplo a seguinte hipótese: empregado sofre acidente de trabalho e perde um braço. Recebe indenização por danos materiais (custo do tratamento, redução da capacidade laboral etc.), por danos morais (pela dor moral de passar pelo problema e de ver reduzida sua capacidade laboral de forma definitiva) e ainda por danos estéticos (pela alteração de sua apresentação estética, de forma que o mesmo torne-se diferente do padrão normal da apresentação física humana) (g.n.)

De acordo com o que fora exposto, a jurisprudência do E. TST:

*[...] 4. Indenização por danos materiais/estéticos. A lei civil fixa critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por danos materiais, que podem abranger: a) as despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença (art. 1.538, CCB/1.916; art. 949, CCB/2002); b) a reparação de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido (art. 949, CCB/2002); e c) o estabelecimento de uma pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu (art. 1.539, CCB/1916; art. 950, CCB/2002). **O dano estético não se confunde com o dano moral, eis que se trata de dano externo, diverso do dano moral que se materializa de forma interna.** Aliás, a cumulação das indenizações por danos morais e estéticos é matéria sumulada pelo C. STJ: “Súmula 387 – É lícita a cumulação das indenizações por dano estético e dano moral”. Tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). No caso específico dos autos, a autora teve um dedo amputado e, apesar de não ter havido comprovação da redução da capacidade laborativa, não há dúvidas de que houve uma violação à esfera física/estética, já que a reclamante, com o acidente, ficou com parte visível do corpo esteticamente fora dos padrões normais de beleza. Daí vem a vergonha, o constrangimento e o sofrimento que merecem ser compensados. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2ª Turma, RR-6800- 70.2009.5.19.0003, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, j. 28.09.2016, DEJT 07.10.2016). (g.n.)*

1.2.3 Dano existencial

O dano existencial, também conhecido como direito ao lazer, garantido constitucionalmente, decorre de práticas impostas pelo empregador, que impeçam o trabalhador de se relacionar e conviver dignamente em sociedade.

Isto ocorre, como exemplo, na situação em que o trabalhador, em virtude de carga excessiva de labor, não consegue realizar dignamente atividades socioculturais, e de descanso, que resultem no seu bem estar físico e psíquico, perante seus familiares, amigos, ou até mesmo, que impeça de executar seus projetos de vida, cujo quais, são responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, pessoal e social.

Nesse diapasão, Godinho Delgado²⁹ esclarece que, é caracterizado o dano existencial quando o empregado passa a realizar horas extras em uma intensidade desproporcional, de forma que é suprimido o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social:

*Dano existencial: trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, **resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período.** De fato, a exacerbação na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psicologicamente a pessoa humana, suprimindo lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo — e desde que essa distorção, na prática contratual trabalhista, ocorra de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal realmente significativo —, tudo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil. (g.n.)*

Do mesmo modo, é o entendimento do nosso E. TST:

[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. PRESTAÇÃO EXCESSIVA, CONTÍNUA E DESARRAZOADA DE HORAS EXTRAS. O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit. p. 781.

na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. A esse respeito é preciso compreender o sentido da ordem jurídica criada no País em cinco de outubro de 1988 (CF/88). É que a Constituição da República determinou a instauração, no Brasil, de um Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF), composto, segundo a doutrina, de um tripé conceitual: **a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva** (Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, Capítulo II). Ora, a realização dos princípios constitucionais humanísticos e sociais (inviolabilidade física e psíquica do indivíduo; bem-estar individual e social; segurança das pessoas humanas, ao invés de apenas da propriedade e das empresas, como no passado; valorização do trabalho e do emprego; justiça social; subordinação da propriedade à sua função social, entre outros princípios) é instrumento importante de garantia e cumprimento da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, concretizando sua dignidade e o próprio princípio correlato da dignidade do ser humano. Essa realização tem de ocorrer também no plano das relações humanas, sociais e econômicas, inclusive no âmbito do sistema produtivo, dentro da dinâmica da economia capitalista, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil. **Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submeta o indivíduo a reiterada e contínua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, em dias sequenciais, agride todos os princípios constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito.** Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longo período, o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho. Tal situação anômala deflagra, assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. Na hipótese, consta do acórdão recorrido que "o MM. Juiz fixou que a jornada do recorrente, no desempenho da função de motorista de caminhão, iniciava trinta minutos antes e findava trinta minutos após o horário registrado nos controles de ponto, bem assim que, três vezes por semana, não era usufruído o intervalo intrajornada e, em sextas-feiras alternadas, a jornada findava às 23h00min". Nesse contexto, considerou a Corte Regional que, "à vista dos controles de ponto trazidos aos autos (Id. bea48d4 do processo 0021020-05.2015.5.04.0028 e Id. 65a2339 do processo 0020437-62.2015.5.04.0014), verifica-se que a jornada de trabalho era habitualmente praticada em excesso aos limites impostos pelo direito, uma vez que, diversas vezes, a jornada totalizava mais de dez horas de trabalho, tendo o recorrente chegado a cumprir jornadas de mais de 24 horas, assim como a carga horária semanal de trabalho foi extrapolada várias vezes, excedendo

em muito o limite legalmente estabelecido, inclusive tendo havido a prestação de serviços, em algumas oportunidades, em feriados e nos dias destinados ao repouso semanal remunerado".

[...] Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 210200520155040028, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/12/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2017) (g.n.)

1.3 Dever de indenizar

Como leciona Carla Tereza Martins Romar³⁰, o dever de indenizar decorre da ordem jurídica constitucional, quais sejam:

Dignidade da Pessoa Humana e valores sociais do trabalho (art. 5º, III e IV);
Proibição de qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV, e art. 7º, XXX, XXXI e XXXII);
Direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e a imagem (art. 5º, V);
Inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação (art. 5º, X);
Proteção da saúde e da integridade física do trabalhador, assegurado o direito a indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXII e XXVIII).

Do mesmo modo, o MM. Delgado³¹ ensina que as agressões dirigidas ao patrimônio moral da vítima devem ser reparado, conforme previsão legal na Carta Constitucional:

De todo modo, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do ser humano são formadas por um complexo de fatores e dimensões físicos e psicológicos (autorrespeito, autoestima, sanidade física, sanidade psíquica, etc.), os quais compõem o largo universo do patrimônio moral do indivíduo que a ordem constitucional protege. As agressões dirigidas a esse complexo ou a qualquer de suas partes devem ser proporcionalmente reparadas, em conformidade com o Texto Máximo de 1988.

Neste sentido, o Código Civil estabelece diretrizes a fim de garantir o cumprimento destas previsões constitucionais, prevendo a responsabilidade decorrente do ato ilícito:

³⁰ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 332.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit. p. 740.

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

Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade desenvolvida pelo o autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (art. 927, caput e parágrafo único).

Segundo Maria Aparecida Alkimin, “No âmbito da relação de emprego, o ato ilícito lesivo à moral ou patrimônio material da vítima, além de gerar a responsabilidade trabalhista, também incide na responsabilidade civil que implica o dever de indenizar o mal causada pela conduta antijurídica.”³²

Assim, o dever de indenizar o empregado, surge quando é violada a moral ou a imagem do trabalhador, através de discriminação, violação à intimidade e a privacidade do obreiro, ou ainda, através do assédio moral, uso indevido da imagem, entre outras.

Para que se possa responsabilizar o empregador, Carla Teresa Marins Romar³³ ensina que, em qualquer das violações acima mencionadas, será necessário aferir os seguintes requisitos:

- dano — o dano alegado, seja ele material ou moral, deve estar evidenciado, ou seja, sua existência deve ser comprovada no caso concreto, “sob pena de faltar um requisito essencial à incidência da indenização viabilizada pela ordem jurídica”, sendo certo, porém, “que certos danos, na presente seara temática, são, como se sabe, até mesmo autoevidentes” (DELGADO, 2019);
- nexa causal — deve o julgador perquirir a existência fática de um liame de causa e efeito entre a conduta praticada pelo empregador, ou por seus prepostos, e o dano sofrido pelo empregado. Somente o dano comprovadamente decorrente de ação ou omissão do empregador, ou de seus prepostos, gera-lhe o dever de indenizar o empregado;

³² ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 114

³³ ROMAR, Carla Tereza Martins, Ob. Cit., p. 339/340.

■ culpa — a ação ou omissão do empregador, ou de seus prepostos, deve ser culposa. Somente o dano, material ou moral, causado ao empregado em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do empregador, ou de seus prepostos, é passível de ser indenizado.

Romar³⁴ complementa, ainda, que: no que tange aos elementos da responsabilidade civil, a responsabilidade do empregador, via de regra, é subjetiva, e a Lei Maior de 1988 e o Código Civil de 2002 não alteraram isso. Entretanto, com relação aos acidentes do trabalho, como já mencionado anteriormente, a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, XXVIII, que o empregador deverá indenizar quando incorrer em dolo ou culpa.

Portanto, Carla Tereza Martins Romar³⁵ conclui de forma sucinta, quanto as hipóteses em que surge o dever de indenizar, sendo sempre que estiverem presentes os seguintes elementos:

a) ato ilícito decorrente de conduta comissiva ou omissiva; b) culpa do agente (elemento subjetivo); e c) dano material ou moral causado ao ofendido (elemento objetivo). A exclusão do elemento subjetivo (culpa do agente) depende de condição específica, qual seja, desenvolvimento de atividade que, por sua natureza, exponha terceiros a condição de risco. Nesta hipótese, o dever de indenizar depende apenas da verificação da prática de ato ilícito e da ocorrência, como consequência do ato ilícito, do dano moral ou material ao ofendido.

Nesse diapasão, é o entendimento do E. TST, ao reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador, visto a natureza da atividade desenvolvida, vejamos:

Acidente do trabalho. Indenização por danos morais, materiais e estéticos. Responsabilidade civil do empregador. 1. O novo Código Civil brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela

³⁴ *Ibid*, p. 340.

³⁵ *Ibid*, p. 333.

fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do artigo 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador decorrentes de acidente do trabalho conduzem à responsabilidade objetiva do empregador. 2. Na hipótese dos autos, ficou comprovado que o reclamante sofreu acidente do trabalho (ao girar o corpo em torno de seu próprio eixo, estando com os braços carregados de cana-de-açúcar, teve o joelho esquerdo deslocado, com luxação da respectiva patela, em razão de ter pisado falsamente em um buraco do terreno desnivelado em que laborava) durante o exercício de suas atividades profissionais de cortador de cana-de-açúcar. 3. **Esta Corte superior vem se posicionando no sentido de reconhecer como atividade de risco acentuado a de cortador de cana-de-açúcar, circunstância apta a ensejar a responsabilidade objetiva do empregador.** 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Danos morais e estéticos. Cumulação. Possibilidade. A alegação de afronta aos incisos V e X do artigo 5º da Constituição da República não enseja a admissibilidade do recurso de revista nos moldes exigidos no artigo 896, c, da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, os aludidos incisos dispõem acerca de direitos 12.2.2.1. • que, ao serem violados, ensejam reparação mediante indenização por danos materiais e morais. Nada referem acerca da impossibilidade de cumulação das indenizações por danos morais e estéticos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (TST, 1ª Turma, AIRR2239-06.2012.5.18.0171, Rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, j. 24.02.2016, DEJT 26.02.2016) (g.n.)

Na consolidação das leis trabalhistas, o dano extrapatrimonial está previsto no título II-A, entre os artigos 223-A ao 223-G, todos incluídos com o advento da Lei 13.467/2017.

Assim, ao analisar as demandas que incorrem em dano extrapatrimonial, os magistrados se valem do dispositivo do artigo 223-G, da CLT, conforme mencionado anteriormente.

De mais a mais, ante a ausência de lei específica que elenca as atividades de risco, o E. TST vem se manifestando pela aplicação da responsabilidade objetiva para as atividades

de risco, com caráter subjetivo, fundamentando-se pelo entendimento da Suprema Corte, senão vejamos:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ASSALTO À AGÊNCIA DA ECT. BANCO POSTAL. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. A controvérsia se refere à indenização por dano moral decorrente de assalto à agência da ECT que atuava como banco postal. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo no art. 186 do Código Civil, c/c o art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º da CF/88). Para que surja o dever de indenizar, impõe-se a concorrência de três requisitos: a conduta ilícita (dano), a culpa pela sua ocorrência e o nexo de causalidade entre o fato danoso e o prejuízo daí advindo. A configuração do dano moral independe de comprovação da sua existência e da sua extensão, sendo presumível a partir da ocorrência do fato danoso. Para a hipótese dos autos, segundo se constata do acórdão recorrido, tem-se por presentes os elementos caracterizadores do dano moral, uma vez que, como estatuiu o Regional, a agência em questão, embora funcione como banco postal, não dispunha de medidas efetivas de segurança. **Por outro lado, em que pese a não haver norma expressa a disciplinar a responsabilidade objetiva do empregador, entende esta Corte Superior que a regra prevista no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal deve ser interpretada de forma sistêmica aos demais direitos fundamentais, e a partir dessa compreensão, admite a adoção da teoria do risco (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil), sendo, portanto, aplicável à espécie a responsabilização objetiva do empregador no âmbito das relações de trabalho para as chamadas atividades de risco da empresa.** Assim, prevalece no Direito do Trabalho a Teoria do Risco Negocial, que enseja a atribuição da responsabilidade objetiva ao empregador, impondo a este a obrigação de indenizar os danos sofridos pelo empregado, independentemente de culpa, quando a atividade normal da empresa propicie, por si só, riscos à integridade física do empregado. Desse modo, a atividade normal da empresa oferece risco acentuado à integridade física de seus empregados, uma vez que estão sempre em contato com dinheiro, atividade que pode ser considerada de risco, diante da exposição da integridade física e psíquica de seus empregados a ações criminosas que com frequência são direcionadas aos bancos. Logo, não há como se afastar a condenação por dano moral decorrente do assalto sofrido pelo empregado quando em labor na reclamada.

(...) Registre-se, por relevante que o trecho do acórdão regional transcrito pela reclamada em seu recurso de revista, encontra-se dissociado das suas razões de recurso, desatendendo, assim, o contido no Iº-A do artigo 896 da CLT. Agravo conhecido e desprovido.

(TST - Ag-AIRR: 1799003520135130022, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 26/09/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

2. ASSÉDIO MORAL

2.1 Estudos Iniciais sobre o assédio moral no trabalho

O assédio moral é uma espécie do gênero do dano moral, possuindo este, algumas características peculiares, mas que no fim, todo tipo de assédio moral resulta nos sentimentos morais do trabalhador.

O doutrinador Ricardo Resende, alerta para que não haja confusão entre o dano moral e o assédio moral: *“Sendo certo que, o Assédio Moral é conduta específica, enquanto o dano moral é o resultado de qualquer conduta que provoque perda imaterial do empregado, normalmente ligada aos direitos da personalidade”*.³⁶

Os atos assediadores são mais comuns do que se pode imaginar, *e.g.*, atos discriminatórios, ameaças constantes, reiteradas e injustificadas sanções disciplinares, ofensa à honra, transferências injustificada e punitiva, violação da privacidade e intimidade do empregado, abuso no exercício do poder de controle e fiscalização através de câmeras e vídeos.

Neste sentido, leciona Reginald Felker³⁷:

*dano moral é todo ato que atinge direitos da personalidade do trabalhador, empregador, como pessoa física, de pessoa jurídica empregadora ou da coletividade, decorrente de violação à liberdade, honra, dignidade, intimidade, imagem, reputação, bom nome profissional e empresarial. Quanto ao assédio moral, significa a **exposição a situações constrangedoras e humilhantes em regra repetitivas, caracterizadas por condutas antiéticas, procurando desestabilizar a vítima no ambiente do trabalho.*** (g.n.)

Nesse diapasão, Ricardo Resende ensina que, *“Assédio moral é a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade.”*³⁸

³⁶ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho. p. 770.

³⁷ FELKER, Reginald. Dano moral, assédio moral, assédio sexual nas relações de trabalho, p. 304.

³⁸ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho. p. 810.

Conforme os ensinamentos de Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani, Margarida Barreto³⁹, é considerado como o precursor dos estudos sobre o Assédio Moral, o Alemão Heinz Leymann, que iniciou seus estudos e pesquisas sobre o *mobbing* no início da década de 80, obtendo resultados inéditos e preocupantes quanto ao ambiente de trabalho e saúde.

Contam, ainda, que os estudos de Leymann tinha como objetivo, de sensibilizar assalariados, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas para a gravidade da situação, incitando-os a combater e a prevenir esses processos destruidores.

Segundo a pesquisadora Marie-France Hirigoyen, citada por Jorge Luiz de Oliveira da Silva, conta que nos inícios das suas pesquisas quanto ao tema, a maioria das pessoas entendiam que o assédio moral não era grave, visto que sempre existiu, e que as pessoas que se queixavam, no entanto, não eram fortes e aptas suficientes para realizar o seu trabalho.⁴⁰

Conforme contava Leymann, citado por Freitas, Heloan e Barreto, o *mobbing* “*diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe.*”⁴¹

Importante destacar que, mesmo não sendo o empregador o autor do assédio moral diretamente, ainda que não haja culpa da sua parte, este é responsável, conforme a teoria do Risco da Atividade, sendo, portanto, responsável objetivamente por seus empregados e prepostos no ambiente do labor (art. 932, II, CC de 2002). Precisamente, o dever de indenizar, em razão do risco da atividade desenvolvida pelo autor do dano, decorre do caput e parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro.

O nosso Código Civil Brasileiro deixa claro a ideia de culpa objetiva, em seu artigo 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.*”

³⁹ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho, p. 18.

⁴⁰ DA SILVA, Jorge Luiz Olivera. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, p 31/32.

⁴¹ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. Ob. Cit., p. 19.

Entretanto, nem sempre foi assim, visto que antes do advento da Lei n. 10.406/2002 (Código Civil), para todas as situações, os autores dos atos ilícitos eram responsáveis de forma subjetiva, sendo necessária a comprovação de Dolo e Culpa (negligência, imprudência ou imperícia).

Neste aspecto, enquadra-se como ato ilícito, ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar dano a outrem, e também, quando o titular de um direito, ao exercê-lo ultrapassa os limites impostos pela boa fé e bons costumes, conforme previsão nos artigos 186 e 187 do CC, respectivamente.

Com o passar do tempo e o aumento significativamente da judicialização de ações pleiteando indenização por assédio moral, em ambiente de trabalho, e sendo que muitas as vezes não era possível comprovar os requisitos legais para responsabilização de forma subjetiva, foi-se criada a Teoria do Risco da Atividade, para responsabilizar de forma objetiva o empregador por fato de terceiro, nas situações de atividade de risco, acidente do trabalho, doenças ocupacionais, por ausência de cautela do empregador, e descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

2.2 As Espécies de Assédio Moral existentes

Segundo os ensinamentos do ilustre doutrinador Delgado⁴², o assédio moral no ambiente de trabalho, pode ocorrer tanto de maneira vertical descendente, da chefia ao chefiado, quanto de maneira horizontal, de empregados do mesmo nível hierárquico, e ainda, de forma menos comum, da forma vertical ascendente, do chefiado ao chefe, conforme veremos a seguir.

Insta destacar que, conforme os ensinamentos de Ricardo Resende⁴³, independentemente da modalidade de assédio moral, o empregador deverá responsabilizar o assediado por danos morais, visto que o “empregador ou comitente” é responsável civilmente “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit. p. 771.

⁴³ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho. p. 763.

competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do CCB/2002). E ainda, nos casos da prática assediadora não ter sido praticada diretamente pelo empregador, **a responsabilidade é objetiva.**

2.2.1 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente, praticado pelo empregador, tornou-se o mais comum, visto a moderna organização do trabalho, resultando em um crescimento pela competitividade e lucratividade a baixo custo. Desta maneira, passou a exigir da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, exigindo-se assim, que o “trabalhador moderno” se ajuste às políticas de reestruturação e flexibilização.⁴⁴

Maria Aparecida Alkimin complementa, ainda:

Na relação de emprego, prevalece a desigualdade material entre as partes, sendo que o empregador, para implantar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá enveredar para o abuso de poder, adotando posturas autoritárias, desumanas e antiéticas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mando e desmando sobre o trabalho subordinado, para afetar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional. (g.n.)⁴⁵

O assédio moral de forma descendente, perpetrado pelo empresário ou por seus prepostos, representa uma das possibilidades previstas nas alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 483 da CLT, quando: *forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável*, respectivamente. Tais previsões caracterizam falta grave do empregador, o que enseja o direito de rescisão indireta pelo empregado e ainda, indenização pelos atos lesivos.

⁴⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., 62

⁴⁵ *Ibid*, p. 62

2.2.2 Assédio moral vertical ascendente

Esta modalidade de assédio moral, a mais incomum dentre as demais, é acometido através de um único subordinado, ou por vários subordinados contra o superior hierárquico.

Ricardo Resende⁴⁶ leciona que, é corriqueiro um grupo de subordinados que fique implicando com seu chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física, ou por opção sexual, o que se configura como assédio moral.

Já Maria Aparecida Alkimin⁴⁷ ensina que, esta prática assediadora pode ser fruto do comportamento do próprio assediado chefe, em que no curso das suas atribuições, excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, cujo objetivo possa ser o de estimular a competição e rivalidade, ou ainda, por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando.

A mesma doutrinadora complementa ainda, que nesta modalidade de assédio, é comum que a vítima sofra em silêncio, visto que mesmo que esteja ferido na sua autoestima, tende a evitar levar o problema para o proprietário da empresa, com receio de ser considerado incompetente para o cargo de chefia, com risco de ser realocado para um cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança, cuja reversão ao cargo de origem encontra respaldo no parágrafo primeiro do artigo 468 da CLT.⁴⁸

Novamente, esta referida modalidade assediadora não é tão comum como as demais, mas existem, conforme se verifica nas jurisprudências abaixo transcritas, do Tribunal Regional da 3ª Região e do nosso E. TST, respectivamente:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer

⁴⁶ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho. p. 763.

⁴⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., 65

⁴⁸ *Ibid*, p. 65

o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013,05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.) (g.n.)

[...] DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCEDENTE E HORIZONTAL. CARACTERIZAÇÃO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: **a conduta** (culposa, em regra), **o dano propriamente dito** (violação aos atributos da personalidade) e **o nexo causal entre esses dois elementos**. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na [...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. A dignidade constitucional representa a garantia de proteção dos valores inerentes à personalidade humana, a qual é violada e evidencia a presença de assédio moral, em virtude de tratamento habitual, ofensivo e desrespeitoso direcionado ao empregado por subordinados seus, sem que o empregador, que tomou conhecimento dessas práticas às coibisse. Ficou evidenciado, na decisão regional, que o autor era vítima de constantes provocações, a exemplo de lhe ser ministrado suco com laxante; receber presentes de conotação sexual; ser-lhe atribuído apelido vinculado à opção sexual (homossexualidade), dentre outras práticas, tudo isso com a conivência da

supervisora. O assédio, portanto, foi caracterizado. As regras de boa conduta também devem ser observadas no âmbito do contrato de trabalho, o que impõe o dever de respeito à pessoa, ainda que esteja submetida ao poder diretivo do empregador. Demonstrado o dano decorrente da conduta do empregador, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece.

[...] Na hipótese, o desrespeito à condição humana praticado sob a forma de assédio moral vertical ascendente e horizontal, portanto agressão de forma reiterada por meio de atos atentatórios à dignidade humana, autorizaria, ao contrário da pretensão recursal, a elevação – e em patamar bastante superior – do valor atribuído pela Corte de origem ao caso - R\$10.000,00. Mas, por se tratar de recurso da reclamada, o agravamento da sua situação esbarra na vedação à reformatio in pejus. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 36712009620085090652, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 21/05/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: 23/05/2014) (g.n.)

2.2.3 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal, menos comum do que o descendente, ocorre quando as práticas assediadoras são acometidas por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico. Estas práticas assediadoras podem se dar através de brincadeiras maldosas, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo e até isolamento, entre outras.

Esta modalidade de assédio pode ocorrer tanto em razão de conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal, como por exemplo, em decorrência de atributos pessoais, profissionais, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, até mesmo discriminação sexual, entre outros. Podendo ocorrer, ainda, em razão de competitividade para alcançar destaque, manutenção do cargo ou disputa para outro cargo, ou promoção.⁴⁹

Importante destacar, que mesmo nestas hipóteses em que o assédio seja acometido por um trabalhador, não através de um chefe, e ainda não sendo fruto de um assédio estrutural, o empregador ainda assim poder ser responsabilizado, conforme já fora explicado anteriormente.

⁴⁹ *Ibid*, p. 64

Isto porque, conforme o artigo 157, II, da CLT, é dever da empresa instruir os empregados para zelar e manter o meio ambiente hígido para o labor, a fim de prevenir acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Entretanto, para os colegas assediadores, a pena pode ser ainda mais severa, visto que estas práticas podem ser enquadradas nas hipóteses de *maus procedimentos e ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa*, em que ensejam a rescisão contratual por justa causa, devidamente previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 482, inciso “b” e “j”, respectivamente, conforme leciona o MM. Delgado ⁵⁰.

2.2.4 Assédio moral mista

O assédio moral misto, por sua vez, necessita, obrigatoriamente, da presença de dois ou mais assediadores, devendo um deles ser superior hierarquicamente (caracterizando assédio moral vertical descendente) e o outro, um colega de trabalho no mesmo nível hierárquico (representando assédio moral vertical).

Desta maneira, temos que para caracterização do assédio moral misto, se faz necessária a presença de outras duas modalidades de assédio.

Em razão da vítima desta modalidade assediadora ser atacada “por todos os lados”, alcança-se uma situação insustentável em um curto espaço de tempo, sendo desnecessária a repetição reiterada dos atos ilícitos.

2.2.5 Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, assim como as outras modalidades de assédio, necessitam da presença da conduta abusiva, da prática reiterada (com exceção da mista, visto anteriormente) e ainda, que tais práticas sejam cometidas com o intuito de aumentar a produtividade e lucratividade da empresa.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit. p. 1465.

Isto porque, conforme leciona Maria Aparecida Alkimin⁵¹, no final do século XX e início do século XXI, a organização do trabalho, de forma geral, sofreu inúmeras mudanças, em razão da eclosão da revolução tecnológica, conhecida como a “terceira revolução industrial”, em que houve grande implementação robótica e informatização, resultando em maior produtividade, com menor emprego da força de trabalho humano, obrigando as empresas e indústrias a se adequarem à nova realidade econômica e às exigências da nova organização.

A referida doutrinadora leciona ainda, que para que as empresas e indústrias conseguissem se adequar à esta nova realidade econômica, necessitaram introduzir novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, visando maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo.⁵²

Deste modo, o trabalhador para que se tenha sucesso na manutenção do seu emprego, passou a necessitar não apenas da capacidade técnico-profissional, mas ainda, ter um perfil polivalente e multifuncional.

Nesse diapasão, Paula Cristina Hott Emerick ensina que, a criação de programas de metas, os quais conduzem o ritmo de trabalho a níveis intoleráveis, são resultado a reinvenção do capitalismo. Esse sistema organizacional que os trabalhadores são submetidos, visam única e exclusivamente, extrair o rendimento máximo de seus empregados, sem que haja qualquer tipo de preocupação com a saúde e problemas humanos que possam surgir⁵³.

Em razão desta transformação industrial, a saúde dos trabalhadores fora afetada. Como consequência da reinvenção do capitalismo, iniciaram os problemas de saúde dos trabalhadores. Uma das doenças mais comuns fruto do assédio moral organizacional é a *síndrome do burnout*, que será tratada em item próprio no próximo capítulo, que se dá em

⁵¹ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 67.

⁵² *Ibid*, p. 69.

⁵³ EMERICK, Paula Cristina Hott, Metas. Estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento? p. 20.

razão desta cobrança de metas excessivas e desequilibrada, causando um terror psicológico, que acarreta o esgotamento físico e psíquico do trabalhador, podendo ainda, acometer outras moléstias.

Neste sentido, tem-se abaixo neste julgado do Tribunal Regional da 1ª Região, um caso prático de caracterização de assédio moral organizacional:

*ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo uso de **práticas abusivas** pela empresa, cujo propósito não é atingir um empregado em sua individualidade, causando-lhe dano à personalidade, à dignidade e à integridade física ou psíquica, e sim implementar estratégias de gestão com vistas ao aumento de produtividade. (TRT-1 - RO: 01007018820185010226 RJ, Relator: MARIA HELENA MOTTA, Data de Julgamento: 19/02/2019, Sexta Turma, Data de Publicação: 08/03/2019) (g.n.)*

Para demonstrar na prática um ato ilícito do assédio moral organizacional, este julgado do Tribunal Superior do Trabalho traz um caso em que a empresa obrigava os seus colaboradores a fazerem cantos “motivacionais” diariamente para um coletivo, vejamos:

*RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO - APELO INTERPOSTO CONTRA ACÓRDÃO PUBLICADO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CANTO MOTIVACIONAL CHEERS - CONSTRANGIMENTO DOS TRABALHADORES AO CANTAR E DANÇAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. **A prática motivacional engendrada pelo reclamado, ao constranger seus empregados a diariamente entoarem canto motivacional "cheers" acompanhado de coreografia, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional.** As estratégias de gestão voltadas à motivação e ao engajamento dos trabalhadores, que se utilizam da subjetividade destes, devem ser vistas com cuidado, pois uma "brincadeira" coletiva, que pareça alegre aos olhos de uns, pode expor a constrangimento aqueles empregados que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades estranhas às tarefas profissionais para as quais foram contratados. A participação em qualquer atividade coletiva lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos ocorrer de modo espontâneo e voluntário, o que não restou demonstrado no particular, em que, segundo o Tribunal Regional, a prova evidenciou o fato de o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional, segundo a qual a prática realizada diariamente no reclamado caracterizou o assé-*

dio moral contra os trabalhadores envolvidos, pois os expõe a constrangimento e à ridicularização perante os colegas. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

[...] (TST - RR: 23359520135100013, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/04/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/04/2018)

2.3 Consequências do assédio moral no ambiente de trabalho

Com o passar do tempo, após a “necessidade” das empresas, de modo geral, de modificar forma como estimulam e cobram os resultados dos seus empregados, como visto nos itens anteriores, passou a trazer prejuízos à ambas as partes na relação de emprego, tanto para os trabalhadores, quanto para os empregadores, e ainda a sociedade de uma forma geral.

Conforme os ensinamentos de Alkimin⁵⁴, as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho resultam em prejuízos tanto para a pessoa do trabalhador, de forma pessoal e profissional, quanto para as organizações, em consequência da diminuição da produtividade, alto índice de absenteísmo e pagamento de indenizações, e ainda, resultando em prejuízos para a sociedade como um todo, visto que indiretamente todos coletivamente acabam por custear o tratamento de saúde das vítimas assediadas, como também o pagamento de seguro-desemprego e até mesmo aposentadorias precoces, e ainda, custos com processos administrativos.

2.3.1 Consequências ao Trabalhador/Pessoa física

O assédio moral no ambiente de trabalho resulta em prejuízos ao trabalhador tanto para a sua saúde psíquica e física, quanto para baixa autoestima pessoal e profissional, resultando ainda, na queda da produtividade e também, nos prejuízos no convívio familiar e social.

De fato, as primeiras consequências do assédio moral resultam diretamente no próprio trabalhador e, em especial, a saúde mental. Conforme os ensinamentos de Marie-France Hirigoyen, citado por Alkimin⁵⁵, este ato ilícito tem sido um dos maiores fatores de origem

⁵⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 83.

⁵⁵ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 85/86.

do estresse profissional e, conseqüentemente, desencadeia diversos tipos de doenças, como por exemplo, melancolia, depressão, problemas no sistema nervoso, no aparelho digestivo, no aparelho circulatório, enxaqueca, distúrbios de sono, entre outras, sendo certo que, em muitos casos estas conseqüências podem ser permanentes.

Neste sentido, Jorge Luiz de Oliveira da Silva⁵⁶ apresenta os resultados, em porcentagem, do estudo realizado por margarida Barreto (2006, p.217), em sua dissertação de mestrado, em que pesquisou 2.072 (dois mil e setenta e dois) trabalhadores, vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho⁵⁷. Esta pesquisa revela como cada sexo reage a essa situação.

Quando se chega em uma fase mais extrema, chamada de “*descompensação*”, o assediado já encontra-se totalmente submetido. Neste sentido, HIRIGOYEN, citado por DA SILVA⁵⁸, descreve os impactos das agressões sobre a vítima:

É em geral no estágio da descompensação que nós, psiquiatras, encontramos essas vítimas. Elas apresentam um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas, ou um estado depressivo. Nos sujeitos mais impulsivos, a descompensação pode se dar com a passagem a atos violentos, que levam ao hospital psiquiátrico. Aos olhos dos agressores, não é raro que essas perturbações sirvam como justificativa para sua perseguição.

Portanto, é notório que a prática do assédio moral resulta diretamente na saúde do assediado e pode-se gerar grandes transtornos à saúde deste e, em alguns casos mais graves, resultar no suicídio.

Em pesquisas realizadas nas décadas de 80 e 90 por Heinz Leymann, citadas por DA SILVA⁵⁹, constata-se que 15% dos suicídios ocorridos na Suécia foram motivados em decorrência e assédio moral no ambiente de trabalho. Fora identificado, ainda, que nos Estados Unidos da América, cerca de 3.000 (três mil) suicídios anuais foram resultados de *mobbing*.

⁵⁶ DA SILVA, Jorge Luiz Olivera, Ob. Cit., p 44/45.

⁵⁷ Anexo A

⁵⁸ *Ibid*, p. 43.

⁵⁹ DA SILVA, Jorge Luiz Olivera, Ob. Cit., p 40.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), através de estudos realizados⁶⁰, constatou que no ano de 2016, aproximadamente 817 (oitocentos e dezessete) mil pessoas cometeram suicídio. Se comparado com dados de 1990, houve um aumento de 6,7% de suicídios acometidos em razão do trabalho. Em 2017, foi identificado que a região do mundo em que foi mais presente a autodestruição foi no Leste Europeu, como na Ucrânia (30,6 casos a cada 100.000 mortes), e nos países desenvolvidos na Ásia, como o Japão (22,4 a cada 100.000 mortes). Já o Brasil foi identificado um número bem inferior de extermínio (6,6 casos a cada 100.000 mortes), entretanto, por se tratar de mortes que poderiam ser evitadas, se faz necessário adoção de medidas de prevenção destes casos.

Entretanto, não é apenas a saúde do assediado que é abalada. Isso porque, no labor o indivíduo busca tanto a fonte da sua sobrevivência e de sua família, quanto a sua satisfação. Neste sentido, destaca-se os ensinamentos de Silvio Luiz de Oliveira, citado por Alkimin⁶¹

A satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança ou atitudes em relação à família etc., pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente do trabalho influencia sentimentos no trabalho, assim como o trabalho influencia o sentimento de satisfação geral na vida de uma pessoa. Por isso, é necessário levar em consideração, além do cargo e do ambiente de trabalho, também as atitudes dos funcionários em relação a outras esferas de sua vida.

Neste momento em que o assediado perde a sua satisfação pessoal no trabalho, não encontrando estímulo para realizar suas atividades, é inevitável a queda da sua produtividade e, em muitos casos, passa a inexistir condições para o trabalho, gerando afastamentos, desligamentos por parte da empresa, ou até mesmo, pedido de demissão por parte do próprio trabalhador assediado.

Assim, a partir do momento que o indivíduo passa a sofrer um abalo pessoal, e sua autoestima pessoal e profissional é afetada, o convívio social passa a se tornar um grande inimigo, e as vítimas assediadas optam por irem se excluindo da sociedade, sem contudo,

⁶⁰ Acessado em 19 JAN 2021 <https://www.anamt.org.br/portal/2019/08/02/apmt-suicidio-e-a-notificacao-como-agravo-relacionado-ao-trabalho/>

⁶¹ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 86.

compartilhar seus sentimentos com amigos e pessoas próximas, visto o receio de serem apontados como fracos ou covardes. Neste sentido são os ensinamentos de DA SILVA⁶², vejamos:

(...) A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão dos seus vínculos afetivos.

Além de todos estes prejuízos que afetam diretamente a vítima assediada, a relação familiar se arruína quando se torna a válvula de escape da vítima que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. Por essas razões a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio.

2.3.2. Consequências ao Empregador/Pessoa Jurídica

Os principais prejuízos causados à empresa, pessoa jurídica, em razão de assédio moral, é a falta de produtividade e desenvolvimento de seus colaboradores.

Neste sentido, DA SILVA⁶³ ensina que, a vítima deste ato ilícito passa a ter dificuldade em seu relacionamento interpessoais, seja na empresa, na família, ou até mesmo na sociedade de forma geral, como consequência disso, este não consegue manter o mesmo ritmo de trabalho, tendo sua produtividade e eficiência consideravelmente prejudicadas.

Sobre a produtividade e eficiência, Roberto Kanaane (1999), citado por ALKIMIN⁶⁴ leciona:

O comportamento improdutivo surgirá em situações em que o indivíduo enfrenta conflitos que atuam como forma de enfraquecer sua

⁶² DA SILVA, Jorge Luiz Olivera, Ob. Cit., p 55.

⁶³ *Ibid*, p. 59.

⁶⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 88.

predisposição para a realização. É bastante complexo administrar esta situação, pois deve-se considerar que fatores ambientais, situacionais, interpessoais e intrapessoais podem interferir na ação e no comprometimento que o indivíduo apresenta no ambiente de trabalho.

Outra consequência sofrida pelas empresas, em decorrência do assédio moral, são os custos com ações judiciais. Isso porque, as empresas podem ser compelidas a pagarem indenizações por dano moral, em decorrência de assédio moral. E ainda, podem sofrer com o custo de rescisões indiretas, como previsto no artigo 483, da CLT.

Conforme ensina Maria Aparecida Alkimin, todas as atitudes do assédio moral, podem ser enquadradas nas hipóteses previstas neste artigo 483, da Consolidação das Leis Trabalhistas, caracterizando grave violação por parte da empresa das obrigações legais e contratuais. Tais condutas, violam também, o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do empregado, fundamentando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.⁶⁵

Outro prejuízo que os empregadores sofrem em decorrência desta prática assediadora, é no tocante aos ônus da substituição e treinamento do novo empregado. O que ocorre tanto em razão de afastamento por licença médica, quanto em razão de afastamento definitivo, conforme ensinamentos de Jorge Luiz da Silva, baseado dados das pesquisas da Associação Italiana contra o Mobbing e o Stress-Psicossocial (PRIMA)⁶⁶, que também apontaram que as práticas de Mobbing têm importado em uma redução de até 80% da capacidade individual de trabalho da vítima.

A mesma associação concluiu, ainda, que o assediador consome de 5% a 10% do seu tempo de trabalho organizando e colocando em prática as ações de assédio moral⁶⁷. Portanto, a empresa tem prejuízos por arcar com salário de trabalhadores improdutivos (vítimas), e ainda, com o dos assediadores que deixam de dedicar totalmente as suas atividades.

Outra consequência para os Empregadores, é no que se refere ao pagamento multas e encargos, em decorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

⁶⁵ *Ibid*, p. 92.

⁶⁶ DA SILVA, Jorge Luiz Olivera, Ob. Cit., p 59.

⁶⁷ *Ibid*, p. 59.

Isso porque, quando ocorre um acidente de trabalho, a empresa necessita informar a ocorrência à Previdência Social até o 1º dia útil do mês subsequente, preenchendo a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Na hipótese de a empresa deixar de cumprir esta determinação, ela sofrerá outra consequência, qual seja: o pagamento de multa, em valor entre o limite mínimo e o teto máximo do salário de contribuição. Caso haja reincidência, essa penalidade poderá ser dobrada.

Além destes encargos e multas acima explicados, as empresas pagam ainda, a GIL-RAT, (Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho), a qual pode ser aumentada, dependendo do grau de risco de acidentes. Isto ocorre da seguinte maneira, o antigo Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia) analisa as informações fornecidas para a Previdência Social e classifica as atividades empresariais de acordo com o grau de risco.

Desta maneira, quanto mais acidentes registrados, maior o risco. E, consequentemente, a alíquota de recolhimento GIL-RAT também será maior, gerando ainda mais encargos para a empresa.

Referente ao aumento da alíquota de recolhimento GIL-RAT, Carlos Alberto de Castro e João Batista Lazzari ensinam que:

Com a edição da Lei de Custeio da Seguridade Social (Lei n. 8.212/1991, art. 22, II), no período de 1.11.1991 a 30.6.1997, o adicional passou a observar os percentuais de 1%, 2% ou 3% incidentes sobre o total da remuneração paga ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e médicos residentes (estes últimos por força do disposto na Lei n. 6.932/1981, art. 4º, §§ 1º e 5º):

- 1% para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente de trabalho seja considerado leve;*
- 2% para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente de trabalho seja considerado médio;*
- 3% para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente de trabalho seja considerado grave.⁶⁸*

⁶⁸ DE CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista. Manual de Direito Previdenciário. p. 399/400.

Desta maneira, quanto maior o número de acidentes ou doenças ocupacionais, mais a empresa deverá pagar a título desta Contribuição.

Por fim, outra consequência que as empresas podem enfrentar em razão de assédio moral, são referentes as estabilidadees. Isto porque, conforme previsão no art. 118, da Lei nº 8.213/91⁶⁹, o empregado afastado por mais de 15 (quinze) dias, em razão de acidente do trabalho, ou doença adquirida no labor, terá estabilidade pelos próximos 12 (doze) meses após o último recebimento do auxílio-doença acidentário.

Diante do exposto, conclua-se que de fato há prejuízo para todos prática do assédio moral, necessitando ser reprimido, primeiramente pensando na saúde do colaborador, mas também, pelas consequências negativas às organizações, como por exemplo destaca-se, a redução da produtividade; rotatividade de pessoal; aumento de erros e acidentes; absenteísmo (faltas); licenças médicas; exposição negativa da marca; indenizações trabalhistas e multas administrativas.

3 SÍNDROMES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

3.1 Definição de doenças ocupacionais e suas espécies

As doenças ocupacionais são aquelas que possuem relação direta com o trabalho, sendo certo que o trabalhador adoeceu em decorrência do labor, seja pelas atividades desempenhadas, seja pelo próprio ambiente de trabalho. Estas doenças ocupacionais são divididas em *doenças profissionais* e *doenças do trabalho*.

As “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas” são aquelas que possuem ligação direta com a atividade profissional que o trabalhador exerce. Segundo DE CASTRO e LAZARRI⁷⁰, as doenças profissionais são classificadas como aquelas que são comuns em determinada categoria, relacionada como tal no Decreto n. 3.048/1999, Anexo

⁶⁹ 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.

⁷⁰ DE CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZARRI, João Batista. Ob. Cit., p. 905.

II⁷¹, ou, caso comprovado o nexo causal entre a doença e a lesão (decorrem de microtraumas que cotidianamente agridem as defesas orgânicas), aquela que seja reconhecida pela Previdência, mesmo que não conste na relação. Estas são conhecidas como idiopatias, tecnopatias ou ergopatias.

Em outras palavras, existem atividades profissionais em que são mais comuns de os trabalhadores desenvolverem uma determinada patologia, independente de quem seja o seu empregador, visto que já se trata de uma própria característica da profissão. Como exemplo, tem-se a pneumoconiose⁷², doença comum de ser contraída entre os mineiros. Isto ocorre, visto que estes trabalhadores ficam muito expostos ao pó sílica, e, portanto, possuem grandes chances de contrair a silicose, que é uma forma de pneumoconiose, e está silicose é considerada como doença profissional.

Já a doença do trabalho é aquela que resulta das condições ambientais do local em que o colaborador realiza suas atividades. O problema surge de acordo com um fator específico, que está associado à função exercida, mas não é uma regra.

No mesmo sentido, Antônio Monteiro e Roberto Bertagni ensinam que, as doenças do trabalho, ou também conhecidas como “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são oriundas de condições especiais em que o labor é realizado. Também são resultados de micro traumas acumulados. Entretanto, por serem atípicas, necessariamente precisa-se de comprovação de nexo de causalidade com o trabalho, e, normalmente, são comprovadas através de vistoria realizada no ambiente do labor (art. 20, II).⁷³

Os mesmos doutrinadores, complementam, ainda, que existe uma grande diferença entre as doenças profissionais e as doenças do trabalho, visto que estas primeiras, resultam de risco específico direto, pois é uma característica do ramo da atividade, já as **doenças do trabalho, possuem como causa ou concausa o risco específico indireto**. Como exemplo,

⁷¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoi-iii-iv.htm acessado em 28 DEZ. 2020.

⁷² Deposição no pulmão de poeiras inaladas em ambientes poeirentos, e conforme o tipo de pó formam denominações próprias: antracose (carvão), silicose (silício) e siderose (ferro). Disponível em <https://coracaoevida.com.br/dicionario/page/10/?v=p> acessado em 06 MAR. 2021.

⁷³ MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. p. 47.

indicam a bronquite asmática, que normalmente provém de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Entretanto, se o trabalhador exercer suas atividades sob condições especiais, o risco genérico se transforma em um **risco específico indireto**.⁷⁴ (g.n)

Da mesma forma, DE CASTRO e LAZARRI⁷⁵ definem a doença do trabalho como aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, devendo estar elencada no referido Anexo II do Decreto n. 3.048/1999, ou reconhecida pela Previdência. Como exemplo, apontam a situação de um empregado de casa noturna cujo “som ambiente” supere os limites de tolerância. Veja, a atividade profissional que desempenha, via de regra, não geraria nenhuma doença ou perturbação funcional auditiva, entretanto, pelas condições em que exerce o seu trabalho, está sujeito ao agente nocivo à sua saúde – ruído excessivo.

Como exemplos de doenças do trabalho, destacam-se a “DORT”, Distúrbio Osteomuscular Relacionado com o Trabalho e a “LER”, Lesões por Esforços Repetitivos, que serão mais aprofundadas no decorrer do trabalho, causadas, normalmente, por lesões decorrentes de esforços repetitivos.

Importante destacar que existem doenças que não são consideradas do trabalho. Conforme ensinam DE CASTRO e LAZARRI⁷⁶, destacam-se a doença degenerativa, que surge por agentes endógenos, afetando diretamente na perda gradativa da integridade física ou mental; as doenças em razão da faixa etária, comuns em pessoas com idade mais avançada, como por exemplo a osteoporose e a aterosclerose; e ainda, a doença endêmica, desencadeada em razão da região territorial, como por exemplo, a malária, febre amarela, dengue, cólera, com exceção daquelas que surgiram em razão de exposição ou contato direto em função do trabalho. Entretanto, deve-se destacar que, na hipótese de doença degenerativa for agravada em razão do labor, deverá ser considerada como doença do trabalho. (g.n.)

⁷⁴ *Ibid*, p. 47.

⁷⁵ DE CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZARRI, João Batista. Ob. Cit.. p. 905.

⁷⁶ *Ibid* p. 906.

3.1.2 Doenças e Síndromes mais comuns no ambiente de trabalho

Como dito anteriormente, a LER e DORT são alguns exemplos de doenças do trabalho, assim como a “PAIR”, Perda Auditiva Induzida por Ruído Ocupacional, a cegueira ou perda da visão, a depressão e outras doenças causadas por vírus e bactérias, por conta de locais insalubres.

Já as doenças profissionais, a título de exemplo temos, a Silicose⁷⁷; a dermatose ocupacional (qualquer alteração na pele causada em decorrência do labor); a asma ocupacional; síndrome do pânico⁷⁸; cânceres em decorrência de exposição a produtos químicos; saturnismo (exposição ao chumbo); pneumoconiose; estresse ocupacional; síndrome de Burnout (será aprofundado no próximo capítulo); problemas de visão, entre outras.

3.1.3 Síndrome de Burnout

Conforme leciona o ilustre doutrinador Godinho⁷⁹, a *síndrome de burnout* (SB), ou também conhecida como a *síndrome de esgotamento profissional*, se dá em decorrência de intenso estresse contínuo no ambiente do labor, resultando em um estado depressivo do trabalhador.

Na maioria dos casos, a síndrome de burnout decorre do assédio moral organizacional, de forma que o funcionário é cobrado a cumprir metas desequilibradas, criando um terror psicológico, resultando no esgotamento físico e mental do trabalhador. Atualmente, esta modalidade de síndrome encontra-se devidamente reconhecida como doença ocupacional⁸⁰.

⁷⁷ É uma doença pulmonar resultante da exposição do ser humano à poeira contendo sílica livre que existe em determinados ambientes de trabalho. <https://www.atlasdasaude.pt/publico/content/silicose> acessado em 06 MAR. 2021.

⁷⁸ A síndrome ou transtorno do pânico (ansiedade paroxística episódica) é uma doença que se caracteriza pela ocorrência repentina, inesperada e de certa forma inexplicável de crises de ansiedade aguda marcadas por muito medo e desespero, associadas a sintomas físicos e emocionais aterrorizantes, que atingem sua intensidade máxima em até dez minutos. Disponível em <http://hospitalsaomatheus.com.br/blog/sindrome-do-panico-o-que-e-causas-sintomas-e-tratamento/#:~:text=A%20s%C3%ADndrome%20ou%20transtorno%20do,emocionais%20aterrorizantes%2C%20que%20atingem%20sua> acessado em 18 JAN 2021.

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, Ob. Cit. p. 781.

⁸⁰ Regulamento da Previdência Social. Decreto n. 3.048/99. Anexo II, Lista B. Grupo V da CID-10.

Conforme estudo realizado por Marcelo Echenique Alves, esta síndrome foi descrita pela primeira vez pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberg⁸¹, em 1974, criando a expressão da SB, com o objetivo de descrever uma síndrome em que é composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental, de forma que os sentimentos de fracasso e exaustão são causados por um excessivo desgaste de energia e de recursos. Posteriormente, em 1975 e 1977, complementou seus estudos acrescentando na sua definição comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade.

No mesmo estudo, menciona, ainda, que o psicanalista Alemão elaborou o conceito da SB reconhecendo duas dimensões – exaustão emocional e despersonalização. A Christina Maslach, psicóloga social norte-americana, da mesma forma, também realizou estudos acerca do tema e, também na década de 70, acrescentou uma terceira dimensão, que abrangia a realização profissional. Desta forma, ela inseriu no conceito um aspecto social, global, avaliando o indivíduo e sua relação com o ambiente de trabalho. Atualmente, o conceito da síndrome do Burnout é baseado na perspectiva social-psicológica de Christina Maslach.

Para identificação preliminar desta referida síndrome⁸², utiliza-se o método de *Maslach Brunout Inventory* (MBI), que fora criado por Christina Maslach, sendo o método mais utilizado no campo da SB. Este método de avaliação ocorre a partir das três dimensões citadas anteriormente, com base nos escores de cada uma delas. Para ocorrer a avaliação, preliminarmente, deverá ser marcado na coluna correspondente (1) nunca, (2) anualmente, (3) mensalmente, (4) semanalmente ou (5) diariamente⁸³.

Conforme ensinam Tamayo e Tróccoli⁸⁴, na síndrome do *burn-out*, surgem diversas manifestações, dentre as quais pode-se destacar a perda progressiva do idealismo, das expectativas, das energias, da satisfação e do comprometimento no trabalho, indicando,

⁸¹ ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**, Porto Alegre, v. 22, no. 9, set/2017. Versão on-line disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php> ACESSADO EM 23 JAN 2021

⁸² ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**, Porto Alegre, v. 22, no. 9, set/2017. Versão on-line disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php> ACESSADO EM 23 JAN 2021

⁸³ Anexo B

⁸⁴ TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. **Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB)**, Brasília, v. 14, no. 3, set/dec.2009, p. 213. Versão on-line ISSN 1678-4669. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2009000300005&lng=en&nrm=iso acessado em 20 JAN 2021.

ainda, uma presença de um autoconceito negativo e atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho e às pessoas que pertencem no seu convívio laboral, como por exemplo, seus clientes, colegas e superiores.

Tamayo complementa, ainda, que os estudos realizados desde a década de 1970, conforme já mencionado anteriormente, identificaram que esta síndrome acarreta em consequências, simultâneas, como: distúrbio individuais (depressão, queixas psicossomáticas, problemas de saúde, uso de drogas), atitudes inadequadas e inapropriadas no trabalho (insatisfação no labor, falta de comprometimento organizacional, intenção de abandonar o trabalho), problemas no trabalho de forma geral (absenteísmo e licença médicas, alta rotatividade, baixo desempenho e má qualidade dos serviços) ⁸⁵.

Sobre o assunto, Ana Merzel Kernkraut, coordenadora do programa de experiência do paciente no hospital Albert Einstein, em entrevista concedida à Rede Record⁸⁶, em outubro de 2019, diferencia e explica o motivo do Burnout ser considerado uma síndrome e não uma doença. A psicóloga leciona que isto se dá, visto que a SB engloba vários sinais e sintomas, tanto de esgotamento físico, quanto psíquico. Tratam-se de vários sinais e sintomas que, em conjunto, é caracterizado como síndrome, não sendo uma doença caracterizada. Dentre estes sinais e sintomas, destacam-se: dores de cabeça, musculares, sudorese⁸⁷, ataque cardíaco, excesso ou falta de sono, assim como excesso ou falta de apetite, tristeza, irritabilidade, entre outros. É destacado pela entrevistada que, os indivíduos possam ter estresses por variados motivos, sendo uma reação do organismo frente a motivos pessoais e familiares, por exemplo, mas está síndrome em destaque, que é o nível mais severo do estresse, obrigatoriamente, deve ter tido como motivo principal o labor.

Por quais motivos tantos profissionais ativos no mercado vêm sofrendo estresses, e em muitos casos, padecem com a própria síndrome de burnout? A principal explicação para isto, se dá pelo motivo das exigências impostas aos trabalhadores, que cada vez mais possuem

⁸⁵ TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Ob Cit.. p. 213.

⁸⁶ Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=tUEo8BlpKiE> acessado em 21 JAN 2021.

⁸⁷ Sudorese ou hiperhidrose é uma condição médica cuja principal característica é a transpiração em excesso. Segundo o dicionário Michaelis (2007), sudorese é “transpiração profusa”. O suor é um mecanismo que torna possível a adaptação do corpo as flutuações de temperatura a que o ser humano pode ser exposto. Disponível em <https://www.infoescola.com/doencas/sudorese/>

responsabilidades e acúmulo de tarefas. Os empregadores, de forma geral, estão buscando maiores resultados, com menos custos possíveis, principalmente no atual cenário que está sendo vivenciado pela sociedade, com a crise imposta pelo novo Covid 19.

Em inúmeras ocasiões, algumas atividades que eram realizadas por dois ou três colaboradores, passam a ser realizada por um único profissional, visto que os demais foram desligados (independente do motivo), ou até mesmo afastados e licenças, assim como férias, por exemplo. Está cada vez mais corriqueiro, ver profissionais extremamente sobrecarregados, extrapolando a jornada de trabalho, inclusive, ultrapassando o número de horas extraordinárias permitidas por lei, para que possam realizar todas as demandas, não sendo possível terem momentos de descontração e relaxamento. Consequentemente, a saúde dos profissionais é afetada diretamente.

Conforme pesquisa realizada em 2018 pela ISMA-BR (International Stress Management Association), foi constatado que dentre os profissionais ativos do mercado, 72% da população brasileira sofre de alguma sequela de estresse e, 32% sofrem de Burn-out, e ainda, 92% das pessoas com a síndrome continuam trabalhando.⁸⁸ Além disso, a mesma associação identificou em outro estudo, que o Brasil ocupa o 2º (segundo) lugar em nível de estresse, perdendo apenas para o Japão, sendo certo que 70% (setenta) deste estresse é decorrente do trabalho, e ainda, somos o 5º (quinto) país mais deprimido do mundo⁸⁹. A síndrome do esgotamento profissional já acometeu mais de 30 (trinta) milhões de brasileiros⁹⁰.

Como já dito anteriormente, o burnout nada mais é, do que um estresse em seu pior nível, podendo-se dizer que, se os estresses excessivos trazem a sensação de estar se “afogando” em responsabilidades, no esgotamento profissional parece que você já se encontra totalmente “seco”. Para ilustrar as principais diferenças entre estresses e a síndrome

⁸⁸ Disponível em: <https://mais.opovo.com.br/jornal/pop-empregos-e-carreiras/2020/08/24/cuidado-com-a-sindrome-de-burnout.html> acessado em 20 JAN 2021.

⁸⁹ Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/07/12/estresse-e-burnout-por-que-a-saude-emocional-no-trabalho-importa/> acessado em 21 JAN 2021.

⁹⁰ Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/> acessado em 21 JAN 2021.

do esgotamento profissional, Marcelo Echenique⁹¹ apresenta tabela em seus estudos, com as principais distinções. tabela anexa⁹².

Em uma das matérias mencionadas acima, foi constatado que conforme levantamento feito pela Mercer Marsh Benefícios, realizado em 2017, foi identificado que apenas 41% das empresas mantinham investimentos em saúde mental, e 9% pretendiam implementar algo.

Importante destacar que a OMS (Organização Mundial da Saúde) oficializou em maio de 2019 que a síndrome de burnout será incluída na próxima revisão da Classificação Internacional de Doenças, que ocorrerá em 2022, conforme informações extraídas do site da ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho)⁹³.

Diante de todos os fatos, verifica-se que os empregadores ainda não dão, ainda, o devido “valor” para esta síndrome, bem como os estresses causados aos funcionários de forma geral, em decorrência do trabalho. De todo modo, de maneira lenta, as empresas estão começando a investir e dar o respectivo reconhecimento para esta síndrome, visto a gravidade desta, mas ainda está longe do que seria ideal.

Adiante, ao longo do trabalho, serão mostrados métodos que as empresas podem, e devem, adotar como forma preventiva e repressiva, para o combate ao assédio moral no ambiente do labor, com objetivo tanto de preservar a saúde dos trabalhadores, bem como os benefícios que serão trazidos para as organizações ao adotar tais medidas.

3.2 COVID-19 e o impasse de se enquadrar como doença ocupacional, ou não

A pandemia imposta pela disseminação comunitária do novo Coronavírus (COVID-19), assim decretada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020⁹⁴,

⁹¹ Site utilizado para realizar o estudo do Marcelo Echenique Alves, acessado em ABR 2017: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

⁹² Anexo C

⁹³ Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/28/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-considerada-doenca-pela-oms/> - Acessado em 16 FEV 2021.

⁹⁴ Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/coronavirus-saiba-o-que-e-uma-pandemia#:~:text=OMS%20declarou%20pandemia%20de%20covid%2D19%20nesta%20quarta%2Dfeira&text=O%20termo%20%C3%A9%20utilizado%20quando,com%20casos%20declarados%20da%20infec%C3%A7%C3%A3o.> Acessado em 07 MAR 2021.

trouxe inúmeras mudanças no cotidiano e na vida pessoal de toda a população ao redor do mundo.

Isto porque, com o seu fácil contágio, a contaminação entre os seres humanos ocorre de forma acelerada, visto que, um único indivíduo pode transmitir para várias pessoas em um curto espaço de tempo.

Para tentar conter a proliferação deste grave vírus, que para alguns, ao se contagiar, pode ter apenas alguns sintomas ínfimos, ou até mesmo ficarem assintomáticos, e, para outros, o vírus pode ser extremamente agressivo, podendo ser fatal, em um curto espaço de tempo. Assim, se fez necessário a adoção de medidas rígidas para tentar minimizar a rápida contaminação do COVID-19, medidas estas, tomadas tanto pelos Governos, quanto pelas empresas e, por toda a sociedade, como por exemplo, o isolamento social, a utilização de máscaras e álcool em gel.

Entretanto, com o passar do tempo, além de todos os prejuízos e sofrimentos sentido por todos, com a ligeira disseminação do vírus, vieram também, o grande impacto negativo na economia, sendo comum ver pessoas perdendo seu emprego, empresários encerrando as suas atividades, entre outros impasses que se tornou costumeiro de se ver.

Além de todo o exposto, aquelas atividades que não puderem ser alteradas para o home office (teletrabalho), trabalhadores começaram a se contaminar e, com isso, surgiu um grande impasse na seara trabalhista, que é o questionamento se o COVID-19 pode ser considerado como doença ocupacional ou não.

Neste sentido a Suprema Corte, em sede liminar, decidiu pelo reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional, ao julgar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas contra a Medida Provisória 927, ADIs n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 66354, ao declarar como inconstitucional o artigo 29⁹⁵ do referido dispositivo, suspendendo, portanto, a eficácia dessa norma. Vejamos:

⁹⁵ Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – LIMINAR – PANDEMIA – CORONAVÍRUS – PROVIDÊNCIAS – DIREITO DO TRABALHO E SAÚDE NO TRABALHO – CONSTITUIÇÃO FEDERAL – MALTRATO – RELEVÂNCIA E RISCO – INEXISTÊNCIA – INDEFERIMENTO. 1. Os assessores Vinicius de Andrade Prado e William Akerman Gomes prestaram as seguintes informações: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI ajuizou ação direta com a finalidade de ver declarada a inconstitucionalidade dos artigos 2º; 3º, inciso VI; 6º, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 8º, cabeça; 9º; 14, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 16, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 28; 29; 30; 31, incisos I a IV; e 36 da Medida Provisória nº 927/2020.

[...]Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

[...]No que se refere ao artigo 29, pondera violado o direito a seguro de acidente do trabalho, a cargo do empregador, ao afastar-se o enquadramento da chamada COVID-19 como doença ocupacional, mesmo se ocorrida a infecção no ambiente profissional.

[...]Requer, no campo precário e efêmero, a suspensão da eficácia dos artigos 2º; 3º, inciso VI; 6º, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 8º, cabeça; 9º; 14, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 16, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 28; 29; 30; 31, incisos I a IV; e 36 da Medida Provisória nº 927/2020. Pretende, no mérito, a declaração de inconstitucionalidade. 2. Ante a pandemia que assola o País, o Supremo encontra-se em recesso. A jurisdição não pode cessar, no que voltada ao restabelecimento da paz social momentaneamente abalada por conflito de interesses gênero. Cabe acionar o disposto no artigo 10 da Lei nº 9.868/1999, atuando o integrante do Tribunal individualmente e submetendo, ao crivo do Colegiado, decisão que normalmente seria deste. Os artigos 2º; 3º, inciso VI; 8º, cabeça e parágrafo único; 14, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º; 16, cabeça e parágrafos 1º e 2º; 28; 29; 31, cabeça e incisos I a IV; e 36 da Medida Provisória nº 927/2020 já foram objeto de análise quando da apreciação, sob o ângulo cautelar, da ação direta de inconstitucionalidade nº 6.342.

Esses dispositivos mereceram pronunciamento, no sentido do indeferimento da providência de urgência, nos seguintes termos: [...]O artigo 29, tendo em vista a prestação de serviços, afasta o enquadramento, como doença ocupacional, de caso de contaminação pelo coronavírus. [...] No mais, conforme fiz ver na apreciação da medida acauteladora na ação direta de nº 6.346, na qual impugnada a integralidade da Medida Provisória nº 927/2020: [...] O Brasil vivencia quadra inesperada, quadra de pandemia. Daí o Decreto Legislativo nº 6/2020 haver implicado a declaração de estado de calamidade pública. O momento é de temperança, de compreensão maior, de observância do arcabouço normativo constitucional. Com a referida Medida Provisória, buscou-se, acima de tudo, preservar bem maior do trabalhador, ou seja, a fonte do próprio sustento. Essa deve ser a óptica primeira, quer dos partidos políticos, quer das entidades de classe. Cumpre atentar para a organicidade do Direito e aguardar o crivo do Congresso Nacional quanto ao teor do diploma, não cabendo atuar com açodamento, sob pena de aprofundar-se, ainda mais, a crise aguda que maltrata o País, em termos de produção, em termos de abastecimento, em termos de empregos, em termos, alfim, de vida gregária, presente a paz social. Há de somar-se esforços objetivando não apenas mitigar os efeitos nefastos do estado de calamidade pública mas também preservar a segurança jurídica, sem exacerbações, sem acirramentos. [...] 3. Indefiro a liminar pleiteada, no que o implemento pressupõe não só relevância maior do pedido, como risco de manter-se preceitos normativos com plena vigência, entendendo-se este último como irreparável. 4. Submeto esta decisão ao crivo do Plenário, tão logo se reúna em Sessão própria à atividade a ser desenvolvida em colegiado. Remetam cópia ao Presidente do Tribunal, ministro Dias Toffoli, aos demais Ministros, aos Presidentes da República, da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, bem como ao Procurador-Geral da República. Sem prejuízo da submissão ao Colegiado, solicitem informações, colham a manifestação do Advogado-Geral da União e o parecer do Procurador-Geral da República. 5. Publiquem. Brasília, 31 de março de 2020. Ministro MARCO AURÉLIO Relator

(STF - MC ADI: 6354 DF - DISTRITO FEDERAL 0088875-56.2020.1.00.0000, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 31/03/2020, Data de Publicação: DJe-083 06/04/2020)

Nesse sentido, acerca da referida Medida Provisória, BELMONTE, MARTINEZ e MARANHÃO⁹⁶ entendem que, o artigo 29 da MP 927/2020 encontrava-se em perfeita conformidade com a legislação previdenciária, a qual sempre fora utilizada em casos de doenças endêmicas. Deste modo, completa, que ao passo que esse dispositivo fora considerado como inconstitucional, deveria, também, ter declarado a inconstitucionalidade por arrastamento do §1º, do inciso II, “d”, do art. 20 da Lei n. 8.213/91⁹⁷ que trata exatamente do mesmo conteúdo, mas apresentado com outras palavras.

Os mesmos doutrinadores, complementam, ainda, que desta maneira, nada de ocupacional deverá de existir em situações eventuais de contágio do trabalhador pela Covid-19, salvo se for notório que a doença foi resultado da exposição, ou contato direto, como por exemplo, nas situações de médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, entre outras atividades deste segmento, o que, diferentemente, ocorre com pessoas que laboram em um escritório de contabilidade, situado à quilômetros de distância de um hospital, por exemplo.

Em que pese o entendimento da Suprema Corte, no julgamento cautelar acima transcrito, o Tribunal Regional da 4ª Região, não reconhece a COVID-19 como doença ocupacional, baseando-se na Portaria nº 2.345/2020⁹⁸, a qual tornou sem efeito a Portaria nº 2.309/2020⁹⁹, que havia atualizado a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), inserindo a COVID-19 na referida lista. Abaixo trecho do referido julgado:

⁹⁶ BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador. Ed. JusPodivm. 2020.

⁹⁷ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. § 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

⁹⁸ Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.345-de-2-de-setembro-de-2020-275488423> Acessado em 16 MAR 2021.

⁹⁹ Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601> Acessado em 16 MAR 2021.

Trata-se de ação de mandado de segurança impetrado pelo BANCO BRADESCO S.A. em face de ato do Juízo da 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (Juíza Kelen Patrícia Bagetti), nos autos da reclamatória trabalhista n. 0020871-54.2020.5.04.0021, que deferiu a tutela provisória de urgência antecipada de reintegração da litisconsorte Maria Beatriz Pedo.

[...] A reclamante ajuizou a presente ação alegando despedida arbitrária após a confirmação do diagnóstico de estar contaminada pelo COVID-19, em desrespeito à legislação vigente e em ruptura com o compromisso público assumido pelo Banco réu de não promover demissões requerendo, em sede de tutela provisória de urgência, a nulidade da dispensa perpetrada pelo réu em 08.10.2020, com a respectiva reintegração da obreira ao quadro funcional do Banco reclamado, com a manutenção do plano de saúde e todos os demais direitos contratuais e normativo.

[...] Argumenta em síntese que: houve cerceamento de defesa, ao determinar a reintegração ao emprego sem a litisconsorte comprovar qualquer estabilidade e sem sequer verificar o fato de que a assistência média permanece vigente, por um período mesmo após a dispensa do funcionário, conforme cláusula 42 da CCT; o plano de saúde permaneceria vigente por mais 270 dias após o seu desligamento, razão pela qual o argumento da julgadora utilizado para reintegrar da litisconsorte caiu por terra; que o ato de deferir a liminar foi tão prematuro, que se tivesse sido aberto prazo para manifestação do banco reclamado; a litisconsorte estava em home office desde o dia 14/09/2020, sendo que apresentou os sintomas da COVID 19, exatamente quando estava em casa; a litisconsorte foi afastada por 15 dias para que se recuperasse, sendo que, deveria ter retornado ao trabalho em 06/10/2020, o que não ocorreu; a rescisão ao contrato de trabalho ocorreu dia 08/10/2020, sem qualquer ilegalidade e sem existir qualquer estabilidade da reclamante, **até porquê a COVID 19 não é doença ocupacional, nos termos da Portaria nº 2.345, de 2 de setembro de 2020**; o atestado anexado aos autos datado do dia 08/10/2020, foi confeccionado após a rescisão do contrato de trabalho da reclamante; a garantia no emprego decorre de previsão legal ou negociação coletiva, devidamente formalizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não de compromisso público; nunca assumiu compromisso de não demitir durante a pandemia do novo coronavírus, SARS-CoV2, agente causador da COVID-19, nem mesmo perante entidades sindicais representativas dos bancários; houve apenas a adesão ao Movimento #NãoDemita, lançado em 03/04/2020, assumindo então o compromisso de não reduzir o quadro de funcionários durante um período de 60 (sessenta) dias, mais precisamente nos meses de abril e maio de 2020; os fundamentos utilizados para reintegração do emprego, implica diretamente afronta ao princípio da legalidade e da ampla defesa do impetrante, nos termos do artigo 5º, II e LV da CF. Requer a concessão de liminar para suspender a decisão que determinada a reintegração ao emprego, bem como ao plano de saúde.

Nesses termos, indefere-se a liminar por estarem ausentes os pressupostos autorizadores da tutela provisória de urgência prevista no artigo 300 do CPC. Cite-se a litisconsorte para que se manifeste, querendo, no prazo de 10 dias. Oficie-se o juízo da 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (Juíza Kelen Patrícia Bagetti) para que, no prazo de 10 dias, preste as informações que entender necessárias. Após, intime-se o Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no artigo 12 da Lei nº 12.016/09. (TRT-4 - MSCIV: 00226284920205040000, 1ª Seção de Dissídios Individuais, Data de Publicação: 09/11/2020) (g.n.)

De forma contrária, em dezembro do último ano, foram publicadas duas Notas Técnicas, sendo uma emitida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), e a outra, pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), sendo a Nota Técnica GT COVID-19 20/20¹⁰⁰ e Nota Técnica SEI 56736/2020/ME¹⁰¹, respectivamente. Ambas vão no sentido de reconhecer a COVID-19 como doença ocupacional, mas uma estabelece a necessidade de realizar perícia técnica, e a outra não.

A nota publicada pelo Parquet, conclui que na hipótese de um colaborador contrair a COVID-19, deve ser reconhecida e enquadrada como doença ocupacional imediatamente, com a devida emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), sem que haja a necessidade de realizar perícia técnica para comprovar a existência de nexo causal entre o labor e a contração do referido vírus, por entender que é responsabilidade dos empregadores adotarem medidas para não propagação do coronavírus.

No mesmo sentido, mas com uma particularidade a mais, a nota publicada pela SEPRT, conclui que ao contrair o COVID-19, pode sim ser considerado como doença ocupacional, ou não, a depender da perícia médica para comprovação de que o contágio tem nexo causal com o trabalho¹⁰².

Insta destacar que, esta nota supracitada é aplicada, única e exclusivamente no âmbito previdenciário para concessão de benefício, conforme pronunciado pelo Ministério da

¹⁰⁰ Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica-mpt.pdf> Acessado em 07 MAR 2021.

¹⁰¹ Disponível em https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf Acessado em 07 MAR 2021.

¹⁰² Disponível em <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/12/15/covid-so-pode-ser-considerada-doenca-do-trabalho-apos-pericia.ghtml> Acessado em 07 MAR 2021.

Economia esclarecendo “*possibilidade de caracterização da Covid-19 como doença ocupacional para fins de definição da natureza do benefício previdenciário a ser concedido (acidentário ou não acidentário).*”¹⁰³

O presente assunto é de grande relevância, visto que isso traz grandes impactos para as empresas, como por exemplo, alteração no Fator Acidentário de Prevenção (FAP)¹⁰⁴, considerando que terá aumento na alíquota de Risco Ambiental do Trabalho (RAT), ao passo que existirá aumento significativo no número de acidentes do trabalho.

Outro ponto a ser considerado, é que imputar este ônus ao empregador, traz consequências imensuráveis aos empregadores, visto que, após um pouco mais de um ano que o Brasil vem enfrentando esta pandemia, constata-se a dificuldade em combater a disseminação do vírus, não tendo, portanto, o empregador controle sobre a doença. Assim, mostra-se leviano considerar de imediato a COVID-19 como doença profissional, sem que haja a comprovação do nexo causal entre o trabalho e a contração do vírus, salvo as atividades essenciais, em que o trabalhador tenha contato direto com o vírus, em razão de suas atividades.

Ao passo que, até o momento, não existe uma decisão definitiva acerca do tema, e ante a sua complexidade e relevância, que trazem insegurança jurídica para todas as partes envolvidas (empregadores, para o INSS e os seus segurados), para as atividades essenciais, que estão expostos ao intenso risco de contaminação, deveria, ao menos, ser presumido esse nexo de causalidade, transmitindo o ônus da prova ao empregador destas atividades¹⁰⁵.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS E REPRESSIVAS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

¹⁰³ Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/previdencia/dezembro/nota-tecnica-esclarece-sobre-caracterizacao-da-covid-19-como-doenca-ocupacional> Acessado em 07 MAR 2021.

¹⁰⁴ FAP é a sigla do **Fator Acidentário de Prevenção**, índice entre 0,5000 e 2,0000 que, ao ser multiplicado pela alíquota dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), pode diminuir ou dobrar o valor que as pessoas jurídicas pagam para aposentadoria decorrente de acidentes no trabalho. Disponível em <https://blog.cefis.com.br/fap/#:~:text=FAP%20%C3%A9%20a%20sigla%20do,decorrente%20de%20acidentes%20no%20trabalho> Acessado em 07 MAR 2021.

¹⁰⁵ DE OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro. **A Covid-19 como doença ocupacional: nexo causal e concasual**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 23-36, 2020.

4.1 A Luta Sindical

Primeiramente, antes de adentrar ao mérito da luta sindical no combate ao assédio moral, se faz necessário uma breve explicação acerca desta entidade.

Os sindicatos são definidos como associação permanente que representa trabalhadores ou empregadores, visando à defesa dos respectivos interesses coletivos, conforme leciona Resende¹⁰⁶.

Importante destacar que, podem associar-se a determinado sindicato de uma categoria, não apenas os empregados e empregadores de fato, mas também, os agentes e trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, que exerçam a mesma atividade ou profissões similares, segundo o conceito extraído do caput do artigo 511 da CLT.

Nesse sentido, Ceste (Juiz do Trabalho – TRT da 5ª Região – 2013), citado por Resende, conceitua o sindicato dos trabalhadores como:

Os sindicatos de trabalhadores constituem entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar dos problemas coletivos das bases por eles representadas, mediante a defesa de seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de obter-lhes melhores condições de trabalho e vida.

Entre os sindicatos existentes, sempre se destacou positivamente o dos bancários, sendo considerado como um dos mais “fortes”, organizando greves, negociações coletivas e articulando a categoria nacionalmente, desde o seu surgimento. Isto se deve em razão de ser uma categoria atuante no setor da economia que sempre foi importante para o desenvolvimento do capitalismo. Além disso, por se tratar de uma categoria que atua no setor econômico avançado, concentrado e internacionalizado, exige-se de seus membros uma escolaridade alta e habilidades organizacionais e relacionais.

Os sindicatos dos bancários surgiram, efetivamente, na década de 1920, com a criação do Sindicato dos Bancários de São Paulo, mas foi apenas na década de 1930, sob o Governo

¹⁰⁶ RESENDE, Ricardo, Ob. Cit., p. 2060.

Vargas, que estas associações especializadas se consolidaram em nível nacional, através dos surgimentos dos bancários nos estados do Rio de Janeiro, Bahia e demais estados do país.

Cerqueira complementa, ainda, que para ser possível a existência de um movimento sindical para combater determinada situação da categoria, necessita-se primeiro ter conhecimento dos problemas enfrentados e tempo para que possa se adequar as problemáticas e agir adequadamente. Com o passar dos anos, mais precisamente em 2006, constatou-se que, problemas relacionados à saúde mental se igualam ou até ultrapassaram os problemas relacionados à saúde física. Informações anteriores obtidas da obra de Crivelli (2000), citado por Cerqueira¹⁰⁷.

A partir do conhecimento desta problemática, o Sindicato dos Bancários de Pernambuco, juntamente com a CONTRAF (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), realizou uma pesquisa nacional em 2006, abordando mais de 2.500 (dois mil e quinhentos) bancários, para constatar a ocorrência e frequência de atos negativos no ambiente de trabalho, relacionando estes atos à saúde dos empregados e às características da organização do trabalho.

Fora identificado na referida pesquisa que, cerca de 40% da categoria sofre, ou já sofreu humilhações organizacionais e, possuem diversos problemas generalizados em decorrência de estresses. Tais resultados foram tão impactantes, que os bancos decidiram por incluir na convenção coletiva daquele ano a previsão de criação de um grupo de trabalho, com objetivo de constituir um programa de prevenção de conflitos.

Com o passar dos anos, os estudos acerca do tema foram se aprofundando. Fora constatado que os problemas mentais e estresses causados aos bancários são decorrentes de um assédio moral organizacional, que ocorre através da cobrança excessiva para atingimento de metas. Contatou-se, ainda, que fora criada uma tensão para aumentar o ritmo de trabalho dos bancários, através de enxugamento de pessoal, desgaste dos que permanecem e

¹⁰⁷ CERQUEIRA, Vinicius da Silva. Assédio moral organizacional nos bancos. p. 234/235. Disponível em https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf acessado em 29 JAN 2021.

desenvolvem a chamada “síndrome do sobrevivente”, que intensifica o labor e a polivalência exigida aos empregados, pressão para o cumprimento das metas radicalmente impostas pelas instituições financeiras e cobrança de uma gestão de excelência. Resultante a tudo isto exposto, é que estaria transformando as LER/DORT em lesões secundárias entre os bancários, visto que está sendo vivenciado uma epidemia de doenças mentais como estresse, depressão, paranoia e etc.

Nesta diapasão, em 2012, o Sindicato dos Bancários do ABC desenvolveu uma experiência pioneira, através do projeto “Acolhendo Desgaste Mental do Trabalho Bancário”, ofertando seis encontros de duas horas por semana, reunindo bancários acometidos com problemas mentais, com o propósito de auxiliar a categoria com esta problemática, e em contrapartida, através da escuta dos relatos, é possível o sindicato se munir com informações que o auxiliam a enfrentar estes problemas deles, e ainda, realizar trabalhos preventivos. Todas as informações anteriores, foram extraídas da dissertação de Cerqueira¹⁰⁸.

O objetivo principal do presente estudo é justamente mostrar os benefícios trazido através das ações e medidas preventivas para combater o assédio moral. Neste sentido, como os sindicatos podem atuar nestes trabalhos preventivos?

Pois bem, os sindicatos podem realizar inúmeras medidas para combater o assédio moral no trabalho, e segundo Puglisi¹⁰⁹ destacam-se:

- *Estar mais próximo de seus bases;*
- *Ouvir os relatos dos trabalhadores no seu dia a dia;*
- *Investigar os acontecimentos relatados;*
- *Criar mecanismos em instrumentos coletivos de investigação e combate com participação sindical;*
- *Criar nos Sindicatos grupos de acolhimento e investigação;*
- *Ingressar com ações coletivas contra os empregadores;*
- *Auxiliar os órgãos estatais nas investigações.*

¹⁰⁸CERQUEIRA, Vinicius da Silva. Ob. Cit. p 244

¹⁰⁹ Disponível em <https://emporiiodireito.com.br/leitura/atuacao-sindical-na-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-em-ambiente-de-trabalho-efetividade>. Acessado em 31 JAN 2021.

Entretanto, entre os sindicatos existentes considerados mais representativos, em seus respectivos sites, inexistem campos para auxiliar os sindicalizados em situações de assédio moral, exceto o da categoria dos bancários. Mas, de uma forma geral, falta proatividade dos próprios sindicatos para realizar ações de combate ao assédio moral no labor.

Insta destacar que, em 2010 começaram a surtir efeito as medidas adotadas pelas entidades sindicais bancárias, tais como as campanhas nacionais sobre o assédio moral e as metas abusivas, denunciais generalizadas, conforme leciona CERQUEIRA¹¹⁰. Ademais, complementa ainda, que neste ano a Convenção Coletiva Nacional trouxe uma inovadora Cláusula, em que estabelece protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Labor de adesão voluntárias dos bancos. Com isso, a categoria bancária tornou-se a primeira a celebrar uma convenção coletiva sobre assédio moral, um marco histórico do movimento sindical brasileiro.

Puglisi¹¹¹ assevera que, atualmente, as ações sindicais para combater o assédio moral nas empresas são ineficazes, fazendo com que os trabalhadores assediados necessitam tomar medidas por conta própria, como o ajuizamento de ações individuais, ou dependendo da situação, requerer proteção junto à órgãos governamentais como o Ministério Público do Trabalho (MPT). Ante a gravidade do tema, por tratar-se de ferimento a dignidade do trabalhador, se faz necessário uma reanálise em tais medidas adotadas, para que enfim, seja possível atingir os seus objetivos efetivamente no combate e prevenção do assédio moral no labor.

A mesma doutrinadora, complementa, ainda, que no momento, o que é considerado mais eficaz no combate ao assédio moral no ambiente do trabalho é o *compliance* trabalhista. Tal programa possui o objetivo de fazer com que as medidas adotadas pela empresa sejam respeitadas, como por exemplo, os códigos de conduta e ética internos das empresas, treinamento aos trabalhadores, bem como outras medidas criadas para este fim. Desta maneira, existem grandes chances de surgirem novas entidades sindicais, que de fato,

¹¹⁰ CERQUEIRA, Vinicius da Silva. Ob. Cit. p 248.

¹¹¹ Disponível em <https://emporiiodireito.com.br/leitura/atuacao-sindical-na-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-em-ambiente-de-trabalho-efetividade>. Acessado em 31 JAN 2021.

defendam os interesses e direitos dos seus sindicalizados, ou ainda, as próprias entidades existentes se conscientizem e comecem atuar de forma mais eficaz.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que, a luta coletiva, através das associações sindicais, pode sim ser bem eficientes no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, mas no momento, ainda não trazem os retornos esperados e necessários para esta grave problemática. Nos próximos subitens deste capítulo serão expostas outras medidas de prevenção e repressão ao assédio moral.

4.2 Leis e projetos de Lei para combater o Assédio Moral

Acerca das legislações existentes no combate ao assédio moral, destaca-se a Lei Maior, promulgada em 1988. Isso porque, em consonância ao ordenamento jurídico, a Carta Magna deve-se sobressair sobre as demais normas, principalmente, considerando que nela já existem dispositivos que visam garantir direitos mínimos, como a dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade da intimidade e da honra, e ainda, a garantia do trabalho, resguardando valores sociais do trabalho, destacando a preservação à saúde do trabalhador, conforme previsão em seus artigos 1º, incisos III e IV; 5º, V e X; 6º e 7º, com destaque aos incisos XXII e XVIII¹¹².

¹¹² 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:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

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;

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.

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

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;

Desta maneira, através dos dispositivos supramencionados têm-se a “espinha dorsal” da proteção constitucional que pode ser direcionada ao assédio moral.

Em continuidade das normas existentes ao combate desta grave problemática, ressalta-se a Lei nº 10.406, de 2002, também conhecida como Código Civil Brasileiro (CC), principalmente no que se refere à responsabilidade civil direcionada às especificidades do assédio moral. De forma que deverá ser responsabilizado aquele que causou dano a *outrem*, através de ações ou omissões, conforme já visto em capítulos anteriores do presente trabalho.

Insta esclarecer que o código civil pode e deve ser aplicado ao direito do trabalho, em caso de omissões de normas próprias, de acordo com o artigo 8º da CLT¹¹³.

Primeiramente, dentre os dispositivos básicos do código civil, destacam-se os artigos 186, 187, 927¹¹⁴ do CC, prevendo a responsabilidade do autor do ato ilícito. Além destes, destacam-se, também, os dispositivos 932 e 933 do CC¹¹⁵, imputando a responsabilidade ao empregador, mesmo que inexista culpa por sua parte.

¹¹³ 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.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

¹¹⁴ 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.

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.

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.

¹¹⁵ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

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.

Neste sentido, provando o empregador que não concorreu para a prática assediadora, poderá este pleitear o reembolso junto ao seu preposto (autor do ato ilícito), os valores desperdiçados para custear a indenização da vítima, conforme previsão do artigo 934, do CC, vejamos:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Na consolidação das Leis Trabalhistas, o dispositivo 483¹¹⁶ resguarda o trabalhador de algumas hipóteses em que este possa ser lesado devido a sua posição mais vulnerável na relação com seu empregador, dentre elas estão algumas práticas que podem incorrer no assédio moral. Este referido artigo prevê a possibilidade de o trabalhador pleitear a rescisão indireta, resguardando os seus direitos como se fosse dispensado sem justa causa, e ainda, perceber valores à título de indenizações oriundo dos atos ilícitos.

Em se tratando de leis e normas que podem colaborar no combate ao assédio moral, destaca-se, também, o Código Penal (Decreto Lei nº 2.848, de 1910). Isto porque, conforme previsão desta norma, o artigo 129¹¹⁷, por exemplo, pode ser aplicado em hipóteses em que a saúde do trabalhador for afetada em razão de práticas lesivas de assédio moral.

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:
Pena - detenção, de três meses a um ano.

Neste sentido, BITTENCOURT (2001), citado por DA SILVA, ensina que, “a lesão corporal pode ser considerada em todo dano produzido por alguém à outrem, tanto no que se refere à integridade física ou à saúde do lesado, contemplando qualquer ofensa à normalidade funcionado do organismo humano, tanto do ponto de vista anatômico, quanto do ponto fisiológico ou psíquico”.¹¹⁸

Haja vista que ato assediador tem potencialidade para causar risco a saúde e a vida do indivíduo, DA SILVA¹¹⁹ ensina que, nas situações em que não é possível o enquadramento em outro tipo penal, pode-se enquadrar como artigo 132 do CP¹²⁰, de forma subsidiária.

O mesmo doutrinador complementa, ainda, que por se tratar de conduta que afeta diretamente a honra do ofendido também é possível o enquadramento desta prática assediadora nos artigos 138, 139 e 140, visto que preveem os crimes de calúnia, difamação e injúria, respectivamente.

No que tange as legislações nacionais no combate ao assédio moral, destaca-se a Lei nº 3.921/2002, do Estado do Rio de Janeiro, que foi o primeiro estado brasileiro a aprovar uma lei sobre o assédio moral, prevendo a proibição no âmbito dos três Poderes do Estado, da administração direta, autárquica, fundacional, e indireta, o exercício de qualquer atitude ou postura que possa caracterizar como assédio moral no trabalho, conforme ensina Peduzzi¹²¹.

Além da norma jurídica supracitada do estado do Rio de Janeiro, existem, também, as leis aprovadas também nos Estados de São Paulo¹²², Rio Grande do Sul¹²³, Minas Gerais¹²⁴,

¹¹⁸ DA SILVA, Jorge Luiz Olivera, Ob. Cit., p. 154

¹¹⁹ *Ibid.*, p 154.

¹²⁰ Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.

¹²¹ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen, **Assédio Moral**, p. 6.

¹²² São Paulo (Estado). Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas do estado de São Paulo.

¹²³ Rio Grande do Sul. Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul.

¹²⁴ Minas Gerais. Lei Complementar nº 117, de 11 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais.

além de projetos de lei em tramitação em outros estados, conforme descrevem Bobroff e Martins¹²⁵.

A nível federal, o que existe são Projetos de Lei (PL) sobre o assédio moral e coação moral, como por exemplo os Projetos de Leis números 4.591/2001; 5.970/2001; 6.161/2002; 2.369/2003 e ainda, o PL nº 4.742 de 2001, considerado o mais relevante, visto que criminaliza a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho. Este PL fora aprovado em março de 2019 pela Câmara Federal¹²⁶. Na referida norma, está tipificado o ato assediador no ambiente do labor como crime. Está previsto que a causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor, destaca-se que a representação é irretratável. A Proposta também prevê a inclusão desta modalidade de assédio no Código Penal, com pena de detenção de um a dois anos para este crime.

Além do referido projeto mencionado anteriormente, existe ainda, o Projeto de Lei nº. 1399 de 2019¹²⁷, que altera a Consolidação das leis trabalhistas, para instituir medidas de combate ao assédio moral e sexual em mulheres no ambiente de trabalho, que atualmente, encontra-se no Senado Federal aguardando votação pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

O Estado brasileiro é o que mais possui normas específicas acerca do assédio moral. Entretanto, tanto em nível municipal, quanto estadual, mas estão previstas apenas no âmbito da Administração Pública¹²⁸. Assim, até o momento, os brasileiros que laboram em empresas privadas necessitam buscar amparo diretamente na Carta Magna, como já vimos no início deste capítulo. Lembrando que, a competência para legislar acerca de direito do trabalho é privativa da União, por força do art. 22, I, da Lei Maior¹²⁹.

¹²⁵ BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**.

¹²⁶ Disponível em <https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-protoger-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Em%20mar%C3%A7o%20de%202019%2C%20a,moral%20no%20trabalho%20como%20crime>. – Acessado em 04 FEV 2021.

¹²⁷ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7926814&ts=1594032893872&disposition=inline> - Acessado em 05 FEV 2021.

¹²⁸ Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453> - Acessado em 05 FEV 2021.

¹²⁹ Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

Entre as leis municipais existentes acerca desta problemática, destaca-se a de Campinas, Lei nº 11.409 de 2002¹³⁰, visto que é a mais inovadora, contendo Plano de Prevenção ao Assédio Moral, e trata como dever dos órgãos da administração.

Diante do exposto, concluímos que no ordenamento pátrio, existem, de fato, alguns projetos de leis federais em andamento, bem como algumas leis municipais e estaduais, com o objetivo de coibir o assédio moral no trabalho, mas estas últimas tratam de produção legislativa concentrada, considerando que possuem incidência apenas em relação aos servidores públicos.

Como já visto em capítulos anteriores deste estudo, as estatísticas mostram que se faz necessária que seja aprovada e sancionada lei para prevenir, efetivamente, o assédio moral, ante a gravidade deste problema. Ante a ausência de normas específicas e eficazes, mostraremos nos próximos subitens do trabalho, outras maneiras para prevenção *mobbing*.

4.2.1 A repercussão e implementação da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações do trabalho

Conforme se depreende dos primeiros dispositivos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709 de 2018, os seus propósitos e valores principais são no sentido de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa humana¹³¹.

Em seguida, em seu artigo 6º são apresentados os princípios que devem ser seguidos para o tratamento de dados no país, quais sejam: *boa-fé objetiva; princípio da finalidade; princípio da adequação; princípio do mínimo necessário; princípio do livre acesso; princípio da qualidade de dados; princípio da transparência; princípio da segurança;*

¹³⁰ Disponível em <http://leismunicipa.is/gocfe> - Acessado em 05 FEV 2021.

¹³¹ Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; II - a autodeterminação informativa; III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

*princípio da prevenção; princípio da não discriminação e princípio da responsabilização e prestação de contas*¹³².

Se faz necessário, também, entender quem são os sujeitos do tratamento de dados pessoais. Neste sentido, a LGDP considera os sujeitos envolvidos no tratamento de dados, os titulares dos dados pessoais; o controlador; o operador e o encarregado.

A pessoa titular é denominada pela respectiva lei, em seu artigo 5º, inciso V, como “pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto do tratamento”.

Já o controlador e o operador, são definidos, respectivamente, nos incisos VI e VII do mesmo dispositivo supracitado como, “*pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes a tratamento de dados pessoais*” e a “*pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador*”.

O encarregado, por sua vez, é tratado no inciso VIII do art. 5º como “*a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)*”.

¹³² Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

- I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;
- II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;
- III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;
- IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;
- V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;
- VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comerciais e industrial;
- VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;
- VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;
- IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;
- X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

No que se refere aos dados sensíveis, RODOTÁ (2008 – p. 96), citado por FRANZÃO, TEPEDINO e OLIVA¹³³, define que é considerado como sensível qualquer “*dado pessoal sobre origem racial, ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (art. 5º, II).*”

Acerca da aplicação da lei supracitada nas relações empregatícias, os mencionados doutrinadores, complementam que as regras de conformidade adotadas na relação de trabalho, deverão ser atualizadas para contemplar também os preceitos da LGPD, fazendo com que, seja evitado a coleta de dados desnecessários, ou cujo emprego possa ser considerado discriminatório.¹³⁴

Neste sentido, vale-se lembrar de que discriminação na relação de emprego enseja indenização por dano moral, seja no curso do contrato do trabalho, seja no término de relação laboral, ou até mesmo, em momento antes do início da relação empregatícia efetivamente (processo seletivo).

Isto porque, em regra, é proibida a coleta de dados que possam ensejar qualquer critério de discriminação entre candidatos. Na fase pré contratual, pode incorrer em práticas discriminatórias como é o caso em situações de solicitar exame de sangue e de gravidez, atestado de antecedentes criminais e análises de crédito.

No que se refere as sanções administrativas, Vólia Bonfim e Iuri Pinheiro¹³⁵, mencionam que estas só poderão ser aplicadas a partir de 01/08/2021, diferente da vigência da lei que teve início em 18/09/2020. Entretanto, alertam que embora não possa existir aplicação de sanções administrativas no período de vacância, os seus princípios e deveres já são dotados de juridicidade e podem ensejar responsabilidade civil em caso de descumprimento desta ordem jurídica.

¹³³ FRANZÃO, Ana; TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato. **A lei geral de proteção de dados pessoais e suas repercussões no direito brasileiro**, p. 49.

¹³⁴ *Ibid*, p. 374.

¹³⁵ Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho> - Acessado em 06 MAR 2021.

Mesmo considerando que ainda não se pode existir a aplicação de sanções administrativas, é recomendado o enquadramento das empresas o quanto antes, visto que a nova Lei Geral de Proteção de Dados estabelece punições severas para quem descumprir as suas disposições, podendo as multas chegarem até R\$ 50 milhões, conforme seu artigo 52, II ¹³⁶.

Destarte, conclua-se a necessidade de se fazer um plano de Governança dentro das instituições, com o objetivo de enquadramento e cumprimento da referida lei, inclusive, transmitindo informações sobre a LGPD a todos os seus colaboradores, fazendo com que todos tenham conhecimento acerca dos pontos relevantes desta ordem jurídica e as consequências em caso de descumprimento.

4.3 Intervenção do Ministério Público

O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui o objetivo de defender a ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito trabalhista, tais como, direito à liberdade, à segurança, à vida, à saúde, ao trabalho, entre outros.

Conforme ensina LEITE 2007, citado por Terrin e De Oliveira, o *parquet* no uso das suas atribuições que lhe confere, se vale de inquérito civil e outros procedimentos administrativos, como Termos de Ajustamentos de Conduta (TAC) e também ajuizamento de ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses meta individuais dos trabalhadores¹³⁷.

Neste sentido, Cláudia Rolli e Fátima Fernandes (2006), citado por Peduzzi¹³⁸, informam que o ano de 2006 foi bem marcante para este Órgão no combate ao assédio moral,

¹³⁶ Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

¹³⁷ Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453> - Acessado em 06 FEV 2021.

¹³⁸ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen, **Assédio Moral**, p. 39.

visto que foram instauradas 337 investigações (mais que o dobro das instaurações do ano pregresso) para apurar esta problemática. Além disso, no mesmo período foram ajuizadas 10 (dez) ações civis públicas em São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, pleiteando indenização para reparar as práticas assediadoras desta natureza causados a trabalhadores.

Além disso, neste referido ano, ainda, o MPT, em 15 (quinze) regionais no país, 48 (quarenta e oito) empresas firmaram **termos de ajustamento de conduta (TAC)**, se comprometendo a retificar as atitudes que estavam sendo realizadas, que eram consideradas como assédio moral.

Merece destaque uma campanha realizada pelo Ministério Público em São Paulo (MPT-SP) no ano de 2015, com o objetivo de combater a prática do assédio moral, e estimular as denúncias. Na referida campanha, mostra um chefe reunindo seus subordinados para apontar um deles e chamá-lo de “incompetente do mês”. Esta campanha foi financiada com metade da verba oriunda do TAC firmado com a empresa Samsung, em dezembro de 2014, de forma que a companhia pagou R\$ 10 milhões em reversão social de dano moral. A outra metade deste montante foi doado para instituições assistenciais como o Centro Assistencial Cruz de Maltados, Faculdade Zumbi Palmares e o Graac, para desenvolvimento de projetos ¹³⁹.

Outro procedimento que Ministério Público do Trabalho vem adotando na luta contra o assédio moral, é na elaboração de cartilhas e documentos sobre o assédio moral. ZIMMERMANN (2003, p.99), citado por Terrin e De Oliveira¹⁴⁰, discorre acerca do documento elaborado entre a Delegacia Regional do Trabalho em Santa Catarina e o MPT, que traz como título “Assédio Moral e o Mundo do Trabalho”, que trouxe grande repercussão positiva. O referido documento é de fácil compreensão, esclarece os trabalhadores sobre esta problemática e ainda, auxilia com meios de defesa contra os consideráveis transtornos gerados por essa modalidade de abuso.

¹³⁹ Disponível em <https://spbancarios.com.br/07/2015/ministerio-publico-na-luta-contr-o-assedio-moral> - Acessado em 06 FEV 2021.

¹⁴⁰ Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453> - Acessado em 06 FEV 2021.

Pois bem, como vimos o Ministério Público do Trabalho por meio de algumas práticas que adota, vêm trazendo resultados positivos no combate e prevenção do *mobbing*. Acredita-se que cada vez mais terá repercussão positiva do combate a este abuso, com o crescimento de campanha publicitárias, elaboração de cartilhas e incentivo a denúncias.

Outro fator relevante para deter essa perspectiva positiva, é de que as empresas estão cada vez mais conscientes sobre este tema, perceberam a seriedade do assunto e vislumbraram as oportunidades ao notarem os benefícios que podem obter adotando medidas preventivas do combate ao assédio moral no trabalho, que será mais aprofundado no próximo item.

4.4 Ações Preventivas por parte das Empresas/Empregadores

Como fora visto até o momento, o assédio moral no trabalho é algo cada vez mais frequente e extremamente grave, necessitando ser combatido por todos, inclusive, pelas empresas/empregadores, visando a preservação da saúde mental dos trabalhadores.

Veja, as empresas necessitam prevenir o *mobbing*, não apenas pelos benefícios oriundos da redução das práticas abusivas, mas por ter a necessidade de zelar pelo meio ambiente do trabalho. Isso porque, conforme ensina Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2002, pg. 71), citado por Alkimin¹⁴¹:

(...) a proteção do meio ambiente do trabalho na Constituição se faz presente de forma 'mediata' por conta do art. 225 da CF, e que a tutela 'imediata' se faz presente por conta dos arts. 196 e seguintes (tutela da saúde, ver art. 200 de modo específico) somado ao art. 7º, que possui dispositivos relativo à tutela da saúde do meio ambiente do trabalho especificamente.

Desta forma, conforme será exposto a seguir, os empregadores podem adotar diversas práticas para combater o assédio moral no labor, inclusive, de forma preventiva.

¹⁴¹ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 26.

4.4.1 Implantação de Código de Ética nas Empresas

O Código de Ética de uma empresa refere-se a um documento em que contém todas as regras a serem seguidas pelos membros da organização. Nele engloba um conjunto de normas, através das quais a empresa indica e esclarece as suas próprias responsabilidades éticas sociais e ambientais.

Através deste referido documento, é possível transmitir os valores, a filosofia e a missão da empresa, com parâmetros éticos e morais, estabelecendo um padrão de comportamentos esperados, inclusive pelas chefias, facilitando a governança corporativa.

Conforme leciona DA SILVA (2005, p.8), citado por Terrin e De Oliveira¹⁴², a conscientização e o incentivo na adoção de bons valores e princípios, estabelecendo programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho, torna-se tudo isso um poderoso instrumento para prevenção do assédio moral.

Entretanto, a existência de um código de ética na empresa não exime a responsabilidade da organização, caso ocorra práticas abusivas no ambiente de labor, principalmente quando outras atitudes não forem tomadas, e/ou a empresa foi conivente ou negligente. Desta maneira, temos que quanto maior o compromisso de todos, maior será o orgulho que a corporação terá em saber que fez o que é moralmente correto, economicamente mais barato e legalmente mais justo¹⁴³.

Pois bem, através de um código de ética bem estabelecido, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais, utilizando palavras de fácil compreensão, para levar a informação à todos os colaboradores da organização, independente do cargo, é um grande alicerce para contribuir na redução e até para a eliminação do *mobbing*.

¹⁴² Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11453> - Acessado em 06 FEV 2021.

¹⁴³ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. Ob. Cit., p. 112.

4.4.2 Promover campanhas e palestras sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, como identificá-lo e os meios alternativos de prevenção

Antes de adentrar no mérito das medidas que podem ser adotadas pelas empresas, insta destacar que, muitas pessoas não percebem que estão sendo vítimas de práticas assediadoras, acreditam que os estresses causados em decorrência do trabalho é algo considerado “normal”, mas, no entanto, como já fora visto anteriormente, o estresse é uma das causas mais frequentes nas vítimas do *mobbing*, como por exemplo em casos de trabalho e cobrança excessiva, fruto da espécie organizacional do assédio moral. Posto isto, serão abordadas inúmeras alternativas para combater os estresses dos trabalhadores de uma maneira geral, bem como as práticas assediadoras propriamente ditas.

Neste aspecto, Barreto, Heloani e Freitas¹⁴⁴ ensinam que, para combater o assédio moral através de uma política de prevenção, esta deve ser abrangente, possuindo e assumindo caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico.

Conforme já visto anteriormente, se faz necessário a adoção de práticas para combater o assédio moral no trabalho, devendo ser realizado tanto pelos empregados, quanto empregadores, sindicato, órgãos públicos/estado, sendo um dever de todos. Para isso, uma das condutas mais essenciais é o acesso à **informação**, visto que inúmeras vezes a vítima, ou terceiros, estão diante de uma prática assediadora, mas sequer sabem que se trata de um ato lesivo.

Diante disso, em se tratando das organizações, em que estas possuem a responsabilidade de levar a informações a seus colaboradores, as maneiras mais eficazes de se fazer isso, são através de campanhas, palestras, oficinas, workshops, webnários, cartilhas, e-mails educativos, entre outros.

Atualmente, no meio do cenário pandêmico que a sociedade se encontra, está cada vez mais corriqueiro a realização de webnário, independente do assunto que será abordado. O Webnário, também conhecido como webinar, como o próprio nome já diz, refere-se a um

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 110.

seminário, realizado através de videoconferência, ou webconferência, realizado com o intuito educacional e pedagógico. Está é uma grande oportunidade de as empresas levarem à informação do tema aos seus colaboradores, mesmo em momento de isolamento social.

Desta maneira, ante o avanço tecnológico, as empresas podem se valer deste recurso para adotar medidas que possam prevenir o *mobbing*, realizando webnários com os seguintes temas, por exemplo: técnicas de relaxamento; mindfulness¹⁴⁵; resiliência, entre outros.

Outros assuntos que podem ser abordados em palestras, campanhas e oficinas, refere-se ao incentivo para a realização de atividades físicas, alongamentos, cuidado e orientação com alimentação, visto que diversos estudos mostram que estas práticas auxiliam no combate ao estresse.

Na atualidade é comum identificar empresas que possuem parcerias com academias e nutricionistas, mas falta por partes das organizações o incentivo, levar a informação aos colaboradores, independente do cargo, inclusive para cargos dos mais alto níveis hierárquicos, mostrando os benefícios em que se pode obter em realizar atividades físicas (hoje em dia existem inúmeras opções), mesmo que tenha disponível apenas 20 ou 30 minutos por dia, podendo, inclusive realizar dentro de casa, com aulas virtuais.

As grandes ideias surgem nos momentos de crise. De fato, a pandemia do COVID 19 é uma crise que afetou a todos da sociedade, independente de classe social e idade. Mas com ela, surgiram também soluções alternativas muito eficazes para realizar as atividades do dia a dia. Entre elas, destaca-se a utilização de meios tecnológicos para realizar sessões e consultas com médicos e nutricionistas e ainda, professores de atividade física, essenciais nesse momento pandêmico, em se falando de saúde mental.

¹⁴⁵ Consiste em técnicas para acessar o estado mental de atenção plena, possibilitando reconhecer os estados internos dos indivíduos (sensações corporais, emoções, pensamentos e impulsos), auxiliando as pessoas a enfrentarem o estresse da rotina. Disponível em <https://www.uol.com.br/vivabem/colunas/mindfulness-para-o-dia-a-dia/2020/07/31/afinal-o-que-e-mindfulness.htm> - Acessado em 10 FEV 2021.

Existem diversos estudos¹⁴⁶ que abordam sobre alimentação, identificando que têm determinados alimentos e vitaminas que auxiliam no combate ao estresse, lembrando, novamente, que a maioria dos estresses sofrido pelos colaboradores são frutos de carga excessiva de trabalho, ou práticas assediadoras. Assim, surge como grande alternativa positiva e eficaz, a disponibilização de acompanhamento nutricional (inclusive de forma virtual) aos colaboradores, bem como a divulgação e incentivo para adoção de alimentação mais saudáveis, através de palestras, workshops, webinários, entre outros.

Neste contexto, pesquisas realizadas¹⁴⁷ que outra alternativa bastante efetiva no combate aos estresses causados pelo trabalho, é a criação de ambientes de relaxamento, visto que além de ajudar na prevenção de estresses dos funcionários, ajuda ainda, para o aumento da motivação, produtividade e do engajamento. Estes ambientes normalmente são salas de descanso com sofás e pufes, ambientes descontraídos com jogos e videogames, ou até mesmo um jardim. Entretanto, isto ainda é raro, visto que apenas empresas que tem uma cultura organizacional menos tradicional, possuem este tipo de estratégia. Mas isto deve ser revisto pelas demais entidades, visto que cada vez mais, os trabalhadores estão buscando este tipo de empresas, visando o seu bem estar.

Além de adotar as práticas acima mencionadas, visando a saúde mental dos trabalhadores, através de práticas preventivas contra o estresse e os atos assediadores propriamente dito, também são importantes as práticas para remediar os casos em que não foram possíveis evitá-los. Para isso, as empresas necessitam identificar e dar devido suporte, mas esta é uma grande dificuldade das organizações.

Neste sentido, recomenda-se entender os fatores causais organizacionais, familiarizar e preparar lideranças e gestões, promovendo ações contínuas de melhoria na organização, por meio de ações e políticas de saúde, assim pode-se combater os transtornos mentais de

¹⁴⁶ Disponíveis em <https://ciclovivo.com.br/vida-sustentavel/alimentacao/alimentos-podem-ajudar-a-combater-o-estresse/#:~:text=Aipo%3A%20Quatro%20talos%20ao%20dia,auxilia%20no%20controle%20da%20ansieda de https://www.folhavoria.com.br/saude/noticia/08/2020/brasil-e-o-2-pais-com-o-maior-numero-de-pessoas-com-sindrome-de-burnout e https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm> - Acessados em 10 FEV 2021.

¹⁴⁷ Disponível <https://www.xerpa.com.br/blog/estresse-dos-funcionarios/> - Acessados em 11 FEV 2021.

forma realmente efetiva. Um grande avanço neste trabalho de prevenção é ofertar sessões de psicoterapias e de psicólogos em si, tema que será aprofundado nos próximos itens.

Por fim, se faz necessário também a adoção por parte das empresas, a realização de palestras e de mais meios alternativos, voltado para gestores, com o objetivo de transmitir conteúdo informativo sobre o *mobbing*, de forma que estes possam adquirir conhecimento e agirem com habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. Além disso, as empresas com cultura hierárquica menos rígida costumam buscar a qualidade da comunicação interna, visto que muitas vezes os estresses dos colaboradores poderiam ser solucionados por meio de conversa franca e aberta com seus líderes e gestores.

A psiquiatra Dra. Elizabeth Zamerul¹⁴⁸ exemplifica alguns temas mais relevantes que podem ser abordados nestes treinamentos aos gestores, vejamos:

- Conceito do assédio moral e danos morais;
- Prevalência (estatísticas);
- Consequências no desempenho;
- Análise das Responsabilidades envolvidas;
- Importância da questão do assédio moral para a empresa e seus resultados;
- Dinâmica da ética confiança e do respeito nas relações
- Detectamos um caso: O que fazer?
- Como o gestor pode prevenir um assédio moral.

Ante todo o exposto que fora narrado, conclua-se que de fato existem inúmeras maneiras de os empregadores combaterem o *Mobbing*, e também, de forma geral, os estresses dos seus colaboradores, visando o bem estar social destes. Algumas empresas já vêm adotando essas práticas, mas trata-se ainda de um número bem reduzido.

4.4.3 Criação de Canais de denúncia e disponibilização de cartilhas

Conforme já fora visto no presente trabalho, são possíveis inúmeras ações para combater o assédio moral no ambiente de labor.

¹⁴⁸ Disponível em <https://elizabethzamerul.com.br/organizacional/palestra-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho/> - Acessados em 11 FEV 2021.

Neste diapasão, Barreto, Heloani e Freitas¹⁴⁹ mencionam que, dentro de uma organização, para colocar em prática algumas destas medidas, recomenda-se, primeiramente, a criação de um comitê multidisciplinar formado por um grupo de profissionais que possuam credibilidade, tais como, médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas, para que assim, possa-se criar instrumentos para lidar com as ocorrências, apuração e avaliação.

Estas destacam, ainda, que não se deve estimular as práticas destes atos ilícitos (nem ser omissos), muito pelo contrário, deve-se deixar nítido a reprovação de forma veemente pelo código de conduta da empresa; deixar disponível aos colaboradores ferramentas para denuncia e apuração, como por exemplo, “caixas de sugestões” e sistemas para viabilizar denúncias anônimas, e ainda, utilizar-se de cartilhas e da intranet para transmitir mensagens explicativas sobre o assunto, com formas de procedimento, caso alguém seja vítima ou presenciar práticas assediadoras.

Assim, através de um “espaço de confiança”, em que os colaboradores possam se sentir confortáveis para relatar algum abuso que vivenciou, sendo a vítima, ou terceiro, inclusive, dando a oportunidade de fazê-la de forma anônima, com certeza é uma ótima alternativa para levar a informação aos responsáveis por estes assuntos na organização, e possam ser tomadas as medidas cabíveis.

Atitudes como estas são de extrema relevância, visto que dar a vítima a oportunidade de ser escutada, é uma atitude humanitária, dá-se voz ao silêncio e permite o melhor entendimento do processo gerador do sofrimento psíquico¹⁵⁰.

Deste modo, estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias são exemplos de outras atitudes que as empresas podem adotar na luta contra o assédio. Lembrando que, se medidas preventivas iniciais forem tomadas de maneira efetiva, conseqüentemente, serão reduzidas situações extremas, como a ocorrência de depressão maior e até mesmo do suicídio.

¹⁴⁹ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. Ob. Cit., p. 110.

¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 112.

4.4.4 Adoção de programa para aplicação de medidas disciplinares aos Assediadores

Assim como em outras situações que ocorrem no cotidiano da sociedade, a falta de fiscalização e punição de atos ilícitos, dificulta o combate destes. Com a prática do assédio moral é igual, se inexistir qualquer sanção ao agressor, este não sente a necessidade de cessar estas práticas assediadoras. Desta maneira, a mera existência de normas, código de ética da empresa, entre outros, acabam por se tornarem ineficientes, se não existir uma fiscalização rígida e com sanções.

Muito embora existam outras maneiras de combater o assédio moral, provavelmente a que seja mais eficaz, seja a criação de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Para viabilizar isto, as empresas podem criar, dentro do departamento de recursos humanos, equipes próprias para atuar em situações como estas, existindo um controle rígido de condutas no ambiente de trabalho. Após identificadas práticas assediadoras, o autor deve receber as sanções de tais atos, através de medidas disciplinares, como por exemplo, primeiramente, receber uma orientação. Sendo reincidente, deverá receber uma advertência, caso continue as práticas ilícitas, o colaborador deverá ser suspenso, e persistindo, o mesmo deverá ser excluído da organização. Recomenda-se, inclusive, que toda medida disciplinar, seja acompanhada de materiais informativos e educativos sobre o assunto, além de serem encaminhadas para o superior hierárquico do colaborador.

Neste sentido é o entendimento de Fonseca (2003, p. 675), citado por Anderson Lisboa¹⁵¹, de que as empresas poderiam desenvolver regulamento, com definição sobre o assédio moral, sendo vedado a sua prática e ainda, criar procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes a estas práticas, preservando a vítima e testemunhas do agressor, aplicando também, medidas severas para servir de referência à todos da organização.

¹⁵¹ LISBOA, Anderson. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

Acredita-se, assim, que existindo normas rígidas nas organizações, acompanhada de fiscalização contínua e aplicação das devidas sanções aos assediadores, seja possível diminuir efetivamente o *mobbing*. Os exemplos citados acima, fora apenas para ilustrar algumas das possibilidades, entretanto, pode-se fazer de forma mais severa, como envolver a análise destas medidas disciplinares antes de ocorrerem promoções de cargos, ou até memos, para fazer a apuração de bônus e do programa de participação nos lucros e resultados.

4.4.5 Disponibilização de Médicos Psicólogos aos colaboradores

Já se sabe que existem inúmeras alternativas para propor o bem estar dos colaboradores nas empresas, prevenindo e remediando os estresses ocupacionais que os atingem e maneiras de combater o assédio moral no trabalho. Mas merece destaque a viabilidade dos trabalhadores serem atendidos por psicólogos.

Isto porque, estudos mostram que são diversos os resultados positivos de tratamentos de psicoterapia, por exemplo, e que não se limitam apenas as possibilidades acima narradas, trazem benefícios, inclusive, para aqueles que não estão estressados, não são vítimas de assédio, mas que podem fazer qualquer colaborador render ainda mais, desenvolver várias habilidades, sendo uma verdadeira ferramenta de autoconhecimento.

Veja, as empresas necessitam valorizar e se preocuparem com a saúde mental de seus funcionários, visto os números exorbitantes de colaboradores com problemas mentais no país. Estudo realizado em 2017 pela OMS (Organização Mundial da Saúde), identificou que o Brasil é o líder mundial em casos de ansiedade e o quinto colocado em depressão, considerando que em 2016 foram 75 (setenta e cinco) mil brasileiros afastados do mercado de trabalho por depressão¹⁵².

Além disso, importante destacar os números de uma pesquisa realizada recentemente pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), publicada em uma matéria da Exame¹⁵³, identificou que 52% dos trabalhadores brasileiros sofrem de ansiedade

¹⁵² Disponível em <https://www.vittude.com/blog/depressao-causa-prejuizo-para-empresas/> - acessado em 16 FEV 2021.

¹⁵³ Disponível em <https://exame.com/carreira/metade-dos-brasileiros-sofre-de-ansiedade-no-ambiente-de-trabalho/> - acessado em 16 FEV 2021.

enquanto estão no local do labor. Foi mostrado também que 47% estão se sentindo cansados com certa frequência e ainda, que 22% se sentem desanimados e outros 21% se sentem frustrados. Salienta-se ainda, que 89% dos entrevistados entendem que falta empatia por parte das empresas.

Em uma matéria publicada pela Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios¹⁵⁴ afirma que a Startup Psicologia Viva já intermediou mais de 400 (quatrocentas) mil telepsicologia, em quase cinco anos, desde sua criação em 2015, possuindo um aumento na demanda no meio da pandemia imposta pelo novo Covid-19. Por meio das milhares de consultas psicológicas realizadas através das corporações, foi identificado que as queixas mais comuns dos pacientes se relacionam com o momento atual que a sociedade se encontra, quais sejam: ansiedade, estresses, adaptação ao home office e isolamento social.

Na referida matéria, é mencionado que o serviço de terapia online ofertado às empresas, iniciou-se em 2017 e até o momento da matéria (maio 2020) já são mais de 60 empresas que oferecem este benefício corporativo aos seus colaboradores.

Conforme uma matéria publicada pela Startup Vittude, que também oferece este tipo de serviço de psicoterapia psicológica virtual, menciona que estudos realizados pela OMS a depressão e a ansiedade custam em torno de 1 trilhão de dólares à economia mundial. Em contrapartida, a publicação científica feita pela “The Lancet Psychiatry”¹⁵⁵ afirma que a cada 1 dólar investido em programas de saúde mental, o retorno é de 4 dólares, considerando maior produtividade e capacidade dos trabalhadores.

Na prática, sabe-se que necessita de incentivo e divulgação de tal benefício (disponibilização destes profissionais), considerando que, muitas pessoas da sociedade entendem que não necessitam se consultar com esses tipos de profissionais, por considerar que apenas àqueles que estão “doentes”, de fato, precisariam, e não desconhecem as vantagens que podem adquirir ao ter o auxílio de um profissional assim.

¹⁵⁴ Disponível em <https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2020/05/startup-de-terapia-online-recebe-aporte-de-r-6-milhoes.html> - acessado em 16 FEV 2021.

¹⁵⁵ Disponível em <https://www.vittude.com/blog/psicoterapia-dentro-das-empresas/> - acessado em 16 FEV 2021.

Ofertar este tipo de serviços, pode fazer, inclusive, aumentar a produtividade de alguns trabalhadores, pois, a título de exemplo, um colaborador (pode ser completamente qualificado, excelente em suas atividades e ter um cargo alto) que possui dificuldade de concentração, e ao longo do dia acaba por desprender a sua atenção da atividade que está realizando por motivos alheios, consequentemente poderia concluir a sua atividade que estava exercendo de forma mais rápida, ou até mesmo, de uma forma melhor. Isso porque, estes profissionais (psicólogos e psiquiatras), podem o auxiliar com práticas para aumentar a sua concentração, alto conhecimento, e maneiras alternativas para superar as suas dificuldades, como esta exemplificada de concentração, a qual é muito comum, inclusive.

Vejamos, o número de organizações que oferecem este tipo de benefício ainda é considerado ínfimo, se comparado a quantidade de empresas existentes no país. Mas certamente é o início de uma nova era e certamente irá motivar as demais instituições a buscarem este tipo de serviço, seja pelos resultados positivos que trazem (será mais aprofundado ao longo do trabalho), bem como já fora mencionado anteriormente, visto que inúmeros trabalhadores ativos estão buscando empregos que ofereçam maior bem estar e proporcionam melhor qualidade de vida.

5. OS BENEFÍCIOS TRABALHISTAS NAS AÇÕES PREVENTIVAS DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 Diminuição no número de condenações judiciais por Assédio Moral

Em ações judiciais acerca de assédio moral trabalhista, no Brasil compete aos magistrados o arbitramento de tais valores a serem fixados de forma subjetiva, devendo ser observados a situação econômica do ofensor, a gravidade, a intensidade, a culpa e dolo, extensão do dano, capacidade financeira do ofensor, entre outros. Neste sentido são os julgados do E. TST, vejamos:

QUANTUM. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NÃO EXCESSIVO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. As reclamadas foram condenadas ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista que ficou demonstrado, por meio de prova testemunhal, que a reclamante sofreu assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação ao montante da indenização majorado pelo Regional em 100 vezes o último

salário da reclamante (R\$ 60.800,00), não merece reforma a decisão. Resalta-se que o valor da indenização por dano moral a ser arbitrado não é mensurável monetariamente de forma objetiva ou previamente tarifada, em virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, tendo sido adotado no Brasil o sistema aberto, em que se atribui ao juiz a competência para fixar o quantum, de forma subjetiva, levando-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros. O julgador deve ainda observar a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. Assim, considerando os valores de indenização comumente arbitrados nesta Corte superior, não se revela desproporcional a quantia arbitrada pelo Tribunal Regional. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 22634420115150109, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015) (g.n.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO FIXADO EM R\$ 20.000,00 (VINTE E MIL REAIS). OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. Trata-se de pedido de majoração da indenização por danos morais decorrentes de assédio moral praticado no ambiente de trabalho. Na hipótese, o Tribunal Regional constatou que o reclamante, no desempenho da função de Guarda Municipal do Município de Caçapava, era submetido a tratamento abusivo pelo seu superior hierárquico, tendo ficado comprovado o assédio moral sofrido pelo autor. No que se refere ao valor arbitrado, a jurisprudência desta Corte é no sentido de se admitir a majoração ou diminuição do valor da indenização por danos morais nesta instância recursal de natureza extraordinária, em casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos, o que não é a hipótese dos autos. A SbDI-1 desta Corte já decidiu, no julgamento do Processo nº E-RR-39900-08.2007.5.06.0016, de relatoria do Ex. mo Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, publicado no DEJT 9/1/2012, que, quando o valor atribuído não for teratológico, deve a instância extraordinária abster-se de rever o sopesamento fático no qual se baseou o Regional para arbitrar o valor da indenização proporcional ao dano moral causado pelo empregador. Dessa forma, considerando a extensão dos danos causados, a condição econômica da reclamada, a gravidade do ocorrido e o caráter pedagógico da pena, revela-se razoável e proporcional o valor fixado pela instância ordinária, correspondente a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), que compensa adequadamente o dano moral indicado pelo Regional e ameniza o abalo psicológico sofrido pelo empregado. Logo, não há como considerar que a condenação arbitrada pelo Regional em danos morais afrontou os artigos 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 7943020115150119, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017)

Veja, em se tratando de empresas de grande porte, com capacidade financeira elevada, em situações de assédio moral de grau médio/alto, o valor da indenização pode-se ter indenizações altíssimas, e se considerar uma prática corriqueira na empresa?

Certamente as empresas teriam inúmeras ações neste sentido, com valores elevados de condenações, existindo, portanto, um grande prejuízo pecuniário e que poderia ser evitado, se existisse um plano de prevenção para combater o assédio moral no labor de forma efetiva.

5.2 Maior produtividade dos Colaboradores

Entre os principais objetivos das empresas, sem dúvida, encontra-se o aumento da produtividade dos seus colaboradores. Desta maneira, se faz necessário zelar por um ambiente de trabalho saudável, preservando e cuidando da saúde do trabalhador, para que se possa promover o aumento da produtividade.

Como visto no decorrer do presente do trabalho, existem diversas maneiras e técnicas para auxiliar os colaboradores a terem uma vida mais saudável, amenizando o estresse causado pelo labor, e ainda, combater efetivamente as práticas assediadoras nas organizações.

Inclusive, destaca-se uma pesquisa realizada realizado pelo instituto MindMetre research, a pedido da International Workplace Group (IWG), que entrevistou 18.000 (dezoito mil) pessoas, em 96 países, constatou que cerca de 77% dos entrevistados afirmam que realizar o home office (teletrabalho) oferece maior qualidade de vida aos funcionários, visto que é possível adotar um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal.

Na referida pesquisa, realizada antes do momento pandêmico vivenciado pela sociedade, o gerente executivo da Michael Page, João Paulo Kluppel, afirma que “na medida em que os ambientes de trabalho ficam mais dinâmicos e há o avanço da tecnologia, as empresas têm que se flexibilizar e adotar essas novas políticas”, se referindo do teletrabalho.

Afirmou, ainda, que “boa parte das empresas já fazem uma previsão de adotar políticas flexíveis como padrão até 2020”¹⁵⁶.

Em um outro estudo, realizado pelo Serviço Social da Indústria (SESI)¹⁵⁷, entre 2015 e 2017, em que consultou cerca de 500 (quinhentas) empresas, constatou-se dados bem interessantes sobre a produtividade dos profissionais, vejamos:

- 71,6% das empresas entrevistadas afirmam que se preocupam com a saúde dos trabalhadores;
- 76,4% acredita que a atenção com saúde deve aumentar nos próximos 5 anos, sendo que 13,2% crê que ela deve aumentar muito;
- 48% dos entrevistados já aplicam medidas voltadas à promoção da saúde no trabalho e assim reduzir as faltas por esse motivo;
- 43,6% perceberam que ações dessa natureza conseguem proporcionar maior produtividade no chão de fábrica;
- 34,8% acredita que ações de saúde são fatores determinantes para a redução de custos;
- 84% das empresas avaliam os aspectos ergonômicos;
- 87,8% das indústrias realizam a gestão do afastamento por doença;
- grandes empresas são as que mais priorizam a saúde dos trabalhadores, sendo que 36% delas possuem uma preocupação muito alta. Em meio às médias empresas, 20,4% possuem o mesmo grau de preocupação.

Conforme mencionado no capítulo anterior, algumas medidas podem fazer aumentar a produtividade dos colaboradores de forma efetiva, destaca-se o tema acerca das ofertas de psicoterapia, visto que o autoconhecimento, inclusive de suas dificuldades, faz com que as pessoas aprendam a lidar, criando alternativas para superar obstáculos, que muitas vezes, inclusive, a própria pessoa nem percebia que tinha.

Assim, constata-se que investir no bem estar do colaborador, pode trazer benefícios tanto para o trabalhador, como para a empresa, visto que ele estando mais saudável, descansado, podendo equilibrar melhor o trabalho e os assuntos pessoais, conseqüentemente, será mais produtivo.

¹⁵⁶ Disponível em <https://veja.abril.com.br/especiais/com-nova-lei-mais-empresas-aderem-ao-home-office/> - Acessado em 28 FEV 2021.

¹⁵⁷ Disponível em <https://sharecare.com.br/noticias/saude-no-trabalho/> - Acessado em 28 FEV 2021.

5.3 Redução no número de faltas e afastamentos

Outro grande problema enfrentado pelas organizações, são os afastamentos, absenteísmos e faltas propriamente ditas, e muitas vezes, ocorrem por desmotivação dos empregados, excesso de trabalho e pressão exagerada, que geram estresses diários, e também, por ausência de medidas preventivas de acidentes.

Em se falando de assédio moral no labor, como já dito anteriormente, é indispensável a proteção jurídica à saúde mental e física do trabalhador. No nosso ordenamento jurídico, é possível o enquadramento do assédio moral como doença do trabalho (art. 20, II, da Lei 8.213/91) e ainda, ficando o trabalhador vulnerável ao acidente tipo, em razão da pressão e condições de trabalho degradantes, sendo perfeitamente admissível o estabelecimento do nexo causal (trabalho-acidente-incapacidade), conforme ensina Alkimin¹⁵⁸.

Neste diapasão, Alkimin ensina ainda que, a saúde mental do trabalhador atualmente é atingida, fruto da gestão da relação capital-trabalho, gerando estresse profissional, depressão, além de sequelas fisiológicas que forçam o afastamento do empregado ao ambiente do labor, acarretando prejuízos tanto para o empregador, como para o próprio Estado, visto que este é responsável pelo custeio do tratamento de saúde ou concessão de benefícios e/ou aposentadorias¹⁵⁹.

A fim de se evitar estes problemas acima mencionados e visando melhor qualidade de vida para seus empregados, empresas começaram a disponibilizar terapias on-line, e fora identificado que o número de afastamentos por doenças mentais vem diminuindo consideravelmente, principalmente após o início da pandemia causada pelo novo COVID 19.

Em um estudo recente, da revista abril (Você S/A)¹⁶⁰, mostrou que uma instituição financeira obteve ótimos resultados desde que passou a oferecer este tipo de sessões, com uma aderência à este serviço ainda maior durante a pandemia, vejamos:

¹⁵⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida, Ob. Cit., p. 89

¹⁵⁹ *Ibid*, p. 90.

¹⁶⁰ Revista Abril (Você S/A). Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/com-terapia-online-bmg-diminuiu-em-80-afastamentos-por-doencas-mentais/amp/> Acesso em 07 NOV 2020

(...) O investimento da empresa já começa a dar retorno financeiro. No mesmo período em que notou um crescimento de 60% na utilização do benefício, os afastamentos por conta de problemas psicológicos diminuíram em 80% (...).

Desta maneira, ante os benefícios que as organizações podem obter, a tendência é cada vez mais existir um planejamento e investimento em medidas preventivas para combater o assédio moral e estresses no trabalho.

5.4 Manutenção e construção de uma imagem positiva da empresa

A imagem de uma organização é tão importante quanto a qualidade do produto ofertado por ela. Isso porque, se faz necessário ter uma boa impressão diante da sociedade, principalmente, atualmente, visto que a tecnologia está presente de forma efetiva na vida de toda a população, sendo rapidamente transmitidas informações sobre tudo, literalmente, seja de forma favorável, ou desfavorável.

Ao passo que a transmissão de informações circula de forma rápida entre a sociedade, sabe-se que, por um lado é bom, quando estão se falando bem da empresa, ao mesmo tempo, é possível que tenha alguém falando, ou divulgando algum conteúdo que desabone a empresa. Isso faz com que as empresas redobrem a atenção para a sua imagem, principalmente, considerando que a cada dia, mais consumidores estão preocupados em adquirir produtos e serviços de marcas com uma boa reputação, uma boa imagem, sendo que muitos, inclusive, não olham apenas para o valor e ou qualidade ao adquirir ou contratar um determinado produto ou serviço, consideram também se a empresa realiza práticas sustentáveis, ou que respeitam as questões sociais, trabalhistas, entre outras.

Possuir uma imagem negativa perante a sociedade afeta diretamente no desempenho das empresa, visto que esta perde não somente a oportunidade de adquirir novos clientes, ou fidelizá-los, como também de recrutar bons profissionais, pois, como vimos anteriormente, os melhores profissionais ativos no mercado (ou pelo menos a maioria), buscam trabalhar

em organizações que zelem por sua qualidade de vida, e por estar alinhado com a cultura e objetivos da empresa, fazendo com o que, dependendo de como encontra-se a imagem/reputação da empresa, este pode sim ser um fator determinante para um bom profissional aceitar uma possível proposta, ou mesmo se candidatar para alguma vaga.

No que se refere aos colaboradores de uma empresa, destaca-se a importância de que estes estejam motivados para exercer a sua função, pois, conforme ensina Walt Disney (apud Endomarketing, 2010, p.29) *“você pode criar e construir o lugar mais maravilhoso do mundo, mas você ainda precisará de pessoas para transformar esse sonho em realidade.”*

161

Falando-se de motivação e colaboradores, se faz necessário mencionar sobre o Endomarketing. Para Bispo, trata-se de um processo de gerenciamento de marketing interno para explorar principalmente a qualidade, a motivação e a informação como principais variáveis pelas quais se constrói a participação de todos os departamentos, colaboradores em forma de fornecedores e clientes internos.¹⁶²

De forma semelhante, é a definição de Bekin (1995), citado por DA SILVA RODRIGUES, ao concluir que, os pilares do endomarketing são a motivação, integração e comunicação, ao considerar que, *“a empresa, ao se valer do endomarketing, inicia a construção e manutenção de bons relacionamentos com seus colaboradores, levando-os ao comprometimento com os objetivos e valores organizacionais, o que leva ao aumento da qualidade dos bens e serviços e da produtividade.”*¹⁶³

Desta maneira, conclua-se, de forma sucinta, que esta estratégia faz com que a organização se volte as atenções, primeiramente, para o público interno (funcionários), considerando estes são os grandes responsáveis pelo sucesso de uma empresa e, necessitando entender toda a sua atuação, estando alinhado sobre a mesma cultura e objetivos da organização.

¹⁶¹ DE MEDEIROS BRUM, Analisa. **Endomarketing de A a Z: como alinhar o pensamento das pessoas à estratégia da empresa**. Editora Integrare, 2010.

¹⁶² BISPO, A. L., **Venda orientada por Marketing**. Brasília: Senac-DF, 2008, p. 75

¹⁶³ DA SILVA RODRIGUES, Ilma Garcia. A importância das ações de endomarketing para a valorização do capital humano e o crescimento das organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 3, n. 2, 2018, p. 68.

Veja, este conjunto de estratégias e ações de marketing institucional se mostra de grande importância, ao considerar que os clientes externos só serão conquistados e mantidos pela empresa, se os funcionários praticarem um serviço excelente, o que ocorre quando o colaborador está satisfeito.

Para implementar esta estratégia, a empresa, precisa-se fazer pesquisas internas com os colaboradores para melhor entender o que estes aprovam, gostariam de manter ou mudar dentro da organização. Neste sentido, GLESSE em seu artigo, ensina que para manter o endomarketing atualizado e ativo, a organização necessita organizar reuniões que mostrem os resultados, palestras, vídeos motivacionais, jornais internos, bonificações, programas de benefícios, pesquisa de clima e satisfação, para assim, identificar os seus desejos e necessidades, e melhor compreender o que os tornam felizes e motivados.¹⁶⁴

Portanto, fora visto que a imagem da empresa é tão importante quanto o próprio produto ou serviço ofertado por esta. Isso porque, a imagem corporativa é a forma como determinada organização é vista pelos consumidores, por outras empresas, por entidades, pelo governo, e até mesmo por possíveis futuros colaboradores. Assim, ao verificar-se que os colaboradores são os grandes responsáveis para construção de uma imagem positiva da empresa, conclui-se que, para que se haja sucesso em seu ramo de atividade, através de entregas aos seus clientes aquilo que se tem de melhor, as organizações necessitam valorizar, motivar e cuidar de seus colaboradores, pois na prática, são eles que fazem a diferença em seu dia a dia.

¹⁶⁴ Disponível em <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/endomarketing-nas-empresas/> acessado em 12 MAR 2021.

6. CONCLUSÃO

Como fora visto no presente trabalho, o *mobbing* ocorre principalmente pois as empresas estão buscando cada vez mais resultados, com menos gastos e visando maiores lucros, o que, conseqüentemente, faz os colaboradores serem submetidos a longas jornadas e serem cobrados de forma exorbitantes, resultando, portanto, em sofrimentos decorrentes de estresses adquiridos no trabalho.

Estas condições em que os empregados vêm sendo submetido, na maioria dos casos, acaba por afetar seu rendimento profissional, tornando-se improdutivo, mas, além disso, atinge também, a sua saúde e relações pessoais, o que resulta, em uma diminuição de qualidade de vida.

Conseqüentemente, a partir de tais situações em que os trabalhadores são submetidos, surge, também, o ensejo de se perceber valores pecuniários como contrapartida. Entretanto, certos direitos fundamentais feridos, não são possíveis de serem substituídos, independente das quantias pecuniárias envolvidas.

Deste modo, vem a necessidade de voltar as preocupações à vida, à saúde, à integridade física e psíquica das pessoas, especialmente da perspectiva da prevenção de lesões a esses direitos.

Como fora visto no capítulo 4, existem meios alternativos para que seja possível evitar, prevenir e remediar o assédio moral no local do labor e reduzir os estresses diários sofridos em razão de suas atividades.

Primeiramente, vimos que, não se trata de uma problemática apenas entre as partes envolvidas no pacto laboral, sendo necessário, também, a presença dos sindicalistas, dos legislativos, dos judiciários, do Ministério Público e também do Governo como um todo, para que se possa iniciar uma mudança e tratar estas questões de forma preventiva e eficaz.

Fora visto, também, que um dos grandes problemas nestes assuntos abordados, em especial, o do assédio moral, é a desinformação da população de um modo geral acerca do

tema. Isto porque, muitas pessoas não detêm conhecimentos e acabam por não perceber que, algumas situações presenciadas, tanto como terceiro, quanto como vítima, ou autor, trata-se de uma prática assediadora, não sabendo, portanto, qual tipo de atitude e postura deve tomar em situações assim.

Por essas razões, se faz necessária a divulgação de informações, seja por meio de comunicados virtuais, ou de forma impressa, seja por meio de palestras, workshops, ou afins, mas o importante é transmitir, levar as informações e dar o conhecimento a todos, independentemente do cargo hierárquico que a pessoa possui, nem mesmo a classe social que esta pertença, visto que esta problemática é de todos, sem restrições.

Em se falando de condutas que podem ser tomadas pelos empregadores, destacam-se a criação de canais de denúncias, principalmente de forma anônima, bem como a adoção de programa para aplicação de medidas disciplinares para os assediadores. Condutas como estas são de extrema relevância, visto que, alguns departamentos, como por exemplo o de Recursos Humanos e Jurídico, não têm conhecimento das situações cotidianas que ocorrem nos outros setores de uma organização, dificultando, assim, tomarem qualquer tipo de medida para evitar os assédios.

No que se refere às denúncias, além apenas de criar um canal para estas situações, deve-se, também, incentivar os colaboradores a utilizarem, principalmente dar a eles a informação de que é possível fazer de forma anônima, pois muitos ainda se sentem ameaçados diante da sua situação de hipossuficiente se comparado com a empresa, preposto/gestor.

Já no que tange as aplicações de medidas disciplinares, está se mostra uma alternativa promissora para as Empresas, visto que, assim como tudo o que ocorre no Brasil, de nada adianta se apenas existir as normas e leis, mas não existir fiscalização e sanção, visto que, sem punição, dificilmente haverá diminuição dos atos ilícitos. Assim, com a adoção de um programa sério de medidas disciplinares, possuindo graus de sanções, como por exemplo, a primaria sendo uma orientação, seguido por advertência, suspensão e até mesmo, desligamento por justo motivo, é possível sim diminuir o número de assédios morais ocorridos no ambiente de trabalho.

Outra alternativa de adoção nas empresas, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, e consequentemente, aumentar a produtividade destes, é no incentivo a ter uma vida saudável, disponibilizando de nutricionista e academias (de um modo geral, com várias opções de atividades e esportes) e também, disponibilizando psicoterapias aos colaboradores.

Iniciando o tema dos benefícios, estudado no capítulo 5, fora visto que ofertar este tipo de serviço acima mencionado, pode-se fazer minimizar o número de afastamentos, seja por problemas que possuem nexo causal com o trabalho ou não, considerando, por exemplo, que muitos trabalhadores têm problemas pessoais, e estes afetam o desempenho no labor e, sem dúvida, esses tipos de profissionais como psicólogos e psiquiatras, podem auxiliar nestes aspectos de forma efetiva. Sem contar que, esse tipo de serviço ofertado pode fazer com que aumente a produtividade dos colaboradores de uma forma geral, inclusive, aqueles que, aparentemente, não estão passando por nenhuma dificuldade ou problema mental, visto que o autoconhecimento pode auxiliar no crescimento pessoal, profissional e acadêmico das pessoas. Assim, este tipo de tratamento é indicado a qualquer pessoa.

Identificou-se ao longo do trabalho, também, que adotar medidas preventivas para combater o assédio moral, faz reduzir de forma efetiva o número de indenizações pagas aos empregados, ou ex-empregados, que foram vítimas de assédio moral e acabaram por pleitear os seus direitos no judiciário.

Por fim, fora visto que as empresas que buscam ter sucesso, necessitam cuidar e adotar medidas para a manutenção, ou construção de uma imagem positiva perante a sociedade. Verificou-se, novamente, que valorizar, estimular e dar o devido reconhecimento aos colaboradores das organizações, contribuí de forma efetiva para que se tenha uma boa imagem e assim, advém o sucesso da empresa.

Conclua-se, portanto, que de uma forma geral, todos da sociedade precisa fazer sua parte para combater o assédio moral, tanto os órgãos e entidades mencionadas, assim como os gestores e as empresas, e também, os trabalhadores de uma forma geral, visto que não se pode omitir as práticas lesivas, quando presenciadas. Mas, sem dúvida, acredita-se que quem detém mais condições para mudar todo esse cenário são as próprias organizações.

Considerando que fora verificado inúmeros benefícios que as empresas podem adquirir, ao adotar práticas para prevenção do assédio moral, bem como com relação aos estresses gerados pelo trabalho, sem, contudo, que haja necessidade de renunciar de seus objetivos e ideias, sendo, na verdade, o contrário, pois vimos que é possível até gerar mais lucro, destacando como benefício, por exemplo, o aumento da produtividade dos colaboradores. Assim, acredita-se, que cada vez mais terão empresas buscando adotar tais medidas, preservando a saúde dos trabalhadores e possibilitando mais bem estar a estes, conforme já ocorre com a minoria das empresas no país.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba. ed. Jurua, 2005.

ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**, Porto Alegre, v. 22, no. 9, set/2017.

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006.

BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador. Ed. JusPodivm. 2020.

BISPO, A. L., **Venda orientada por Marketing**. Brasília: Senac-DF, 2008.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Rev. Bioét. Vol.21 no.2 Brasília May/Aug, 2013.

CAHALI, Yusef Said, **Dano Moral**, 3ª ed. São Paulo: RT, 2005.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**, São Paulo, 2012.

DA SILVA RODRIGUES, Ilma Garcia. **A importância das ações de endomarketing para a valorização do capital humano e o crescimento das organizações**. Revista Campo do Saber, v. 3, n. 2, 2018

DE CASTRO, Carlos Aberto Pereira; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 23ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**.18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DE OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro. **A Covid-19 como doença ocupacional: nexos causal e concasual**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 23-36, 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. V. 2. São Paulo: Saraiva, 1998.

EMERICK, Paula Cristina Hott. **Metas. Estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento?** São Paulo: LTr, 2009.

FELKER, Reginald. **Dano moral, assédio moral, assédio sexual nas relações do trabalho** – Doutrina, Jurisprudência e Legislação. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

FRANZÃO, Ana; TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato. **A lei geral de proteção de dados pessoais e suas repercussões no direito brasileiro**. São Paulo. Ed. Thomson Reuters Brasil. 2019.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo. Ed. Cengage Learning. 2008.

LISBOA, Anderson. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Apucarana, 2017.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9ª ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio moral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: ed. MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Jorge Luiz Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. **Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB)**, Brasília, v. 14, no. 3, set/dec.2009, p. 213/221.

TERRIN. Kátia Alessandra Pastori; DE OLIVEIRA, Lourival José. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Revista do Direito Público. Vol 2, nº 2. Londrina 2007.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

8. ANEXOS

ANEXO A

Queixas/ Sintomas/ Diagnóstico	Mulheres (%)	Homens (%)
Irritação	90	70
Dores generalizadas e esporádicas	80	80
Raiva	56	100
Vontade de vingar-se	50	100
Alterações do Sono	69,6	63,6
Medo exagerado	100	23
Sensação de piora de dores pré-existent	89	32
Manifestações depressivas	60	70
Palpitações, tremores	80	40
Tristeza	100	9,3
Sensação de inutilidade	72	40
Mágoas	100	2,4
Vontade de chorar por tudo	100	-
Sentimento de revolta	17	100
Pensamentos de suicídio	16,2	100
Vergonha dos filhos	10,7	100
Pensamentos confusos	56	36
Indignação	7	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Desespero/preocupação	70	8,5
Diminuição da libido	60	15
Omissão da humilhação aos familiares	2,2	90
Cefaleia	40	33,2
Desencadeamento da vontade de beber	5	63
Enjoos, distúrbios digestivos	40	15
Sensação de que foi enganado e traído	16,6	42
Sensação de que foi desvalorizado	11,3	40
Decepção, desânimo	13,6	35
Vontade de ficar só	2,6	48
Insegurança	13,6	30
Sentimento de desamparo	30	5,3
Falta de ar (dispneia)	10	30
Dores no pescoço	26,3	3,2
Dores constantes	19,2	10
Tonturas	22,3	3,2

Falta de apetite	13,6	2,1
Tentativa de suicídio	-	18,3
Dores nos MMIs	14	-
Dores no peito	-	9

ANEXO B

Sinto-me esgotado emocionalmente por causa do meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto-me excessivamente exausto ao final da minha jornada de trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5)
Levanto-me cansado e sem disposição para outro dia de trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5)
Posso facilmente entender como meus pacientes se sentem acerca das coisas que acontecem.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto que trato alguns dos meus pacientes/clientes como se fossem “objetos” impessoais.	(1) (2) (3) (4) (5)
Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente um esforço para mim.	(1) (2) (3) (4) (5)
Lido de forma eficaz com os problemas dos meus pacientes.	(1) (2) (3) (4) (5)
Eu sinto mal-estar por causa do meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto que influencio positivamente a vida das pessoas através do trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5)
Desde que comecei esse trabalho sinto-me mais insensível para com as pessoas.	(1) (2) (3) (4) (5)
Aborreço-me que o tipo de trabalho que realizo me pressiona bastante emocionalmente.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto-me cheio de energia.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto-me bastante frustrado por causa do meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto que estou trabalhando demais na minha profissão.	(1) (2) (3) (4) (5)
Não me importo de forma significativa com o que acontece com os meus pacientes/clientes.	(1) (2) (3) (4) (5)
Trabalhar diretamente com pessoas tem me causado muito estresse.	(1) (2) (3) (4) (5)
Consigo criar facilmente um ambiente relaxante para os meus pacientes.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto-me estimulado após trabalhar ao lado do leito do meu paciente.	(1) (2) (3) (4) (5)
No trabalho que desempenho, eu tenho realizado muitas coisas válidas.	(1) (2) (3) (4) (5)
Sinto que estou no meu limite emocional.	(1) (2) (3) (4) (5)

Sinto que os pacientes me culpam por alguns de seus problemas.	(1) (2) (3) (4) (5)
No trabalho lido de uma forma muito calma com problemas emocionais.	(1) (2) (3) (4) (5)

ANEXO C

ESTRESSE	SÍNDROME DE BURNOUT
Caracterizada por excesso de dedicação	Caracterizado por desmotivação.
As emoções são ativas e exaltadas.	As emoções são embotadas.
Produz urgência e hiperatividade.	Produz impotência e desesperança.
Perda de energia.	Perda de motivação, ideais e esperança.
Leva a transtornos de ansiedade.	Leva ao distanciamento e a depressão.
O dano primário é físico.	O dano primário é emocional.
Pode matá-lo prematuramente.	Pode parecer que não vale a pena viver.