XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III

FLAVIA PIVA ALMEIDA LEITE

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direitos e garantias fundamentais III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadora: Flavia Piva Almeida Leite – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-342-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Garantias Fundamentais. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III

Apresentação

Os textos que formam este livro foram apresentados no XXV Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, realizado em Curitiba entre os dias 07 a 10 de dezembro de 2016, e teve como temática "Cidadania e Desenvolvimento Sustentável: o papel dos atores no Estado Democrático de Direito".

Neste Grupo de Trabalho, foram discutidos variados problemas envolvendo a interpretação e aplicação de dispositivos constitucionais consagradores de direitos e garantias fundamentais. Diante de um complexo catálogo constitucional de direitos fundamentais, os estudos aprofundaram o olhar sobre as várias dimensões protetivas desses direitos. Dentre as diversas atividades acadêmicas empreendidas neste evento, têm-se os grupos de trabalho temáticos que produzem obras agregadas sob o tema comum do mesmo.

Neste sentido, para operacionalizar tal modelo, os coordenadores dos GTs são os responsáveis pela organização dos trabalhos em blocos temáticos, dando coerência à produção e estabelecendo um fio condutor evolutivo para os mesmos.

No caso concreto, assim aconteceu com o GT DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III. Coordenado pela professora Flávia Piva Almeida Leite, o referido GT foi palco da discussão de trabalhos, tendo como fundamento textos apresentados que lidam com diversas facetas deste objeto fundamental de estudos para a doutrina contemporânea brasileira.

Logo, as discussões doutrinárias trazidas nas apresentações e debates orais representaram atividades de pesquisa e de diálogos armados por atores da comunidade acadêmica, de diversas instituições (públicas e privadas) que representam o Brasil em todas as latitudes e longitudes, muitas vezes com aplicação das teorias mencionadas a problemas empíricos, perfazendo uma forma empírico-dialética de pesquisa.

Como o ato de classificar depende apenas da forma de olhar o objeto, a partir da ordem de apresentação dos trabalhos no GT (critério de ordenação utilizado na lista que segue), vários grupos de artigos poderiam ser criados, como aqueles que lidam com: questões que envolvem

grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência (1 e 2), teoria geral dos direitos e garantias fundamentais (3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12) e temas multidisciplinares que ligam os direitos fundamentais a outros direitos (13, 14 e 15).

1. A NECESSIDADE DE REFORMA INSTITUCIONAL BRASILEIRA POR MEIO DA EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES ATRAVÉS DA LEI DE COTAS.

2. ACESSIBILIDADE DIGITAL: DIREITO FUNDAMENTAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UMA ANÁLISE DOS VOTOS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF. Nº 54

4. DISTANÁSIA: ENTRE O PROLONGAMENTO DA VIDA E O DIREITO DE MORRER DIGNAMENTE

5. MARGINALIZAÇÃO: CONDUZIDAS PELO ANALFABETISMO E PELA (IN) DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

6. OS DIREITOS REPRODUTIVOS NA ERA DA BIOTECNOLOGIA: REFLEXÕES ÉTICO-JURÍDICAS ACERCA DA LIBERDADE DE PROCRIAÇÃO FRENTE À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

7. RELATIVIZAÇÃO DA COISA JULGADA EM PROL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

8. O ACOSSO PSIQUICO (ASSEDIO MORAL) COMO AGENTE NOCIVO PSICOLOGICO PRESENTE NO AMBIENTE LABORAL – INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO

9. A DESJUDICIALIZAÇÃO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS: UM ESTUDO SOBRE AS DIMENSÕES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS NOVOS INSTRUMENTOS EXTRAJUDICIAIS

10. O DEVIDO PROCESSO LEGAL NA SOCIEDADE COMO GARANTIDOR DO DIREITO

11. APLICAÇÃO DO TESTE DE PROPORCIONALIDADE NO JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 713.211-MG, SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM

12. DE FORA, DE CIMA E DE BAIXO – TODOS OS SENTIDOS DA DIGNIDADE NO DISCURSO DOS DIREITOS.

13. A JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE EM PERNAMBUCO APÓS A AUDIÊNCIA PÚBLICA Nº 4 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA DA ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO NA GARANTIA DO DIREITO SOCIAL À SAÚDE

14. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM: O PROJETO DE LEI N° 4330/2004 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

15. A EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES JURÍDICAS ENTRE PARTICULARES: UM OLHAR SOBRE AS RELAÇÕES DE CONSUMO NO ESPAÇO VIRTUAL

Esses artigos são, portanto, a concretização do grau de interesse no tema desta obra e demonstram quão instigante e multifacetada podem ser as abordagens dos direitos e garantias fundamentais.

Conclusivamente, ressalta-se que é um prazer organizar e apresentar esta obra que, sem dúvida, já colabora para o estímulo e divulgação de novas pesquisas no Brasil, função tão bem exercida pelo CONPEDI e seus realizadores, parceiros e patrocinadores que permitiram o sucesso do XXV Congresso Nacional do CONPEDI.

Desejo boa leitura a todos.

Profa. Dra. Flávia Piva Almeida Leite - FMU

O ACOSSO PSIQUICO (ASSEDIO MORAL) COMO AGENTE NOCIVO PSICOLOGICO PRESENTE NO AMBIENTE LABORAL – INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO

THE HARASSMENT PSYCHIC (MOBBING) AGENT AS HARMFUL PSYCHOLOGICAL PRESENT AT WORK ENVIRONMENT - PROTECTION INSTRUMENTS

Sandra Mara Franco Sette
Clayton Reis

Resumo

O propósito do presente artigo é investigar e buscar entender o que é e como acontece o acosso psíquico, se deve ser considerado como agente nocivo à saúde do trabalhador e saber dos instrumentos de proteção existentes e sua análise no que diz respeito ao direito. Nesse sentido, o objetivo da pesquisa, ainda que em breves linhas, visita alguns fatos históricos relevantes pertinentes ao tema ocorridos ao longo da história. O trabalho de pesquisa encontra apoio em consulta bibliográfica que destaca algumas obras jurídicas, textos legais e outras que interessam ao fenômeno tratado,

Palavras-chave: Acosso psíquico, Assédio moral, Instrumentos técnicos, científicos e jurídicos de proteção

Abstract/Resumen/Résumé

The objectives of this article are to investigate and tries to understand what psychical harassment is and how it happens, if it must be considered as a harmful agent to the worker's health, and get to know the existing protection instruments and their analysis in terms of the law. The objective of this research, however small, visits some relevant historical fact pertinent to the subject occurred throughout history. The research work is supported on a bibliographic survey that emphasizes some juridical works, legal texts and other papers that are related to the phenomenon.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Psychical harassment, Moral harassment, technical, scientific, and juridical protection instruments

INTRODUÇÃO

O que se pretende neste trabalho é investigar a respeito do fenômeno denominado, no Brasil, de assédio moral em relação à saúde, segurança e integridade física e mental do trabalhador.

Os artigos 6º e 7º, inciso XXII, ambos da Constituição Federal de 1988, consideram a saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental.

Na primeira parte se buscou definir o assédio moral, as denominações atribuídas ao fenômeno, suas características, como se manifesta e as consequências dele na saúde (em sentido amplo) do trabalhador. Nessa busca foi possível conhecer as diversas denominações que recebe, entre elas acosso psíquico, expressão não muito utilizada no Brasil, mas que, certamente, reflete melhor a nocividade e a agressividade que encerra o fenômeno tratado.

Na segunda parte se apontou os fundamentos constitucionais nos quais é possível encontrar proteção jurídica à saúde e segurança do trabalhador vez que a Constituição Federal de 1988 consagra direitos que decorrem do princípio da dignidade da pessoa humana como Direitos Fundamentais. Visitou-se também alguns fatos históricos que contam a respeito da valorização do trabalho humano ao longo do tempo.

Na terceira parte se tratou de investigar a existência dos instrumentos legais de proteção da saúde do trabalhador, ou seja, se existem e quais são.

No Brasil existem legislações a proteger a saúde do trabalhador, porém se restringem ao aspecto físico, sem nada ou pouco a mencionar a saúde de ordem psicológica, a exemplo do Assédio Moral.

Um dos fatores que dificultam a formulação de leis e, consequentemente, a penalização por assédio está relacionado ao elevado grau de subjetividade, assim como à dificuldade de verificação do nexo causal. Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhais da conduta lesiva.

A busca pelo lucro, de forma incessante, pelos empregadores acarreta por vezes a sobrecarga psicológica, com metas e cobranças que afligem o trabalhador, sem contar as atitudes mais gravosas que visam humilhar e denegrir o indivíduo.

1 ACOSSO PSIQUICO *VERSUS* ASSEDIO MORAL

Na verdade, definir acosso psíquico, que no Brasil é mais conhecido como assédio moral, trata-se de tarefa (denominação) mais apropriada.

De acordo com as observações (anotações) de Zeno Simm (2008, p.11)

> os verbetes acosso e acossar parecem expressar melhor que assédio e assediar a ideia do fenômeno aqui analisado, eis que embora os termos tenham significação muito parecida, acossar representa melhor a ideia de encurralar-se alguém, afligir, atormentar, enquanto que assédio comumente é utilizado no sentido de uma aproximação ou abordagem.

Complementando suas observações o mesmo autor ressalta que "o vocábulo psíquico indica melhor o nível em que se opera o tipo de dano de que aqui se trata, visto que moral é termo frequentemente usado com outro significado."

Diante das observações apontadas fácil concluir que o acosso psíquico, ao atingir a integridade psíquica do trabalhador pode "causar-lhe lesões tanto de ordem psíquica quanto moral ou mesmo física, danos estes que são distintos entre si e que podem ocorrer isolada ou cumulativamente."

Na busca de melhor definição para a denominação acosso psíquico ou assédio moral, esta última expressão que se generalizou no Brasil, Zeno Simm (2008, p. 86-87) buscou mais subsídios na obra do dicionarista Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, que registra "que acossar tem, dentre outros, os significados de perseguir, afligir, atormentar, flagelar, castigar, (...)." Registra ainda

> o verbo assediar com significados como pôr assédio ou cerco a algo, perseguir com insistência, importunar, molestar (com perguntas ou pretensões insistentes), assaltar; assédio, segundo ele, tem origem em sitiar, atacar, significando o cerco posto a um reduto pata tomá-lo, (...).

Prosseguindo, descreve ainda a definição dos termos moral e psíquico, a saber: "moral, Aurélio o inscreve com o sentido de conjunto de regras de conduta, de brio, vergonha, algo relativo ao domínio espiritual (em oposição ao físico ou material, (...)". Já quanto ao termo psíquico destaca que "é dado como um adjetivo "relativo ou pertencente à psique, à alma ou ao psiquismo," anímico." (2008, p.87)

Há que se mencionar ainda o termo perseguição, outra denominação utilizada no Brasil, designação, aliás, que "reflete com precisão aquilo que o trabalhador sente quando é alvo desse tipo de comportamento." Para esclarecer sua afirmação registra ainda

> o dicionário Aurélio o verbete perseguição com o significado de "1. Ato ou efeito de perseguir, persecução (...). 2. Tratamento injusto e cruel infligido com encarniçamento." Além do verbete perseguição complementa que ao "verbo perseguir

> dá o sentido de 1. Seguir de perto; ir ao encalço de; acossar (...) 2. Incomodar com súplicas repetidas; importunar (...). 3. Incomodar, importunar (...). 5. Vexar com violência; atormentar, torturar, flagelar (...)". (SIMM, 2008, p. 87)

Apesar da louvável retrospectiva oferecida na obra de Zeno Simm (2008), rica em informações e esclarecimentos a respeito dos estudos internacionais realizados pelos vários profissionais de diversas áreas do conhecimento, muitas encontradas em outras obras de autores nacionais, ora cuida-se de limitar a denominação do fenômeno em língua portuguesa. Não se ignora que o tema em estudo, além de complexo, é muito recente, tendo sido o alvo de pesquisas e trabalhos reveladores de especialistas de várias áreas do conhecimento, em especial no exterior, razão pela qual se observa similitudes na bibliografia que ora se examina.

Impossível ignorar que o acosso psíquico, mais conhecido como assédio moral, depende de definição com enfoque multidisciplinar, ou seja, sob a "ótica da Psicologia, da Psiquiatria e de outras ciências que se dedicam à análise da posição que indivíduo ocupa no local de trabalho e das inúmeras e profundas influências que deste recebe." (SIMM, 2008, p. 9)

Como dito, a expressão que se generalizou no Brasil foi assédio moral, encontrada na maioria dos estudos sobre o tema. No entanto, é preciso mencionar que no país também são utilizadas como sinônimos as expressões assédio psicológico e terror psicológico, assim como violência moral ou tortura psicológica.

Os estudos de Zeno Simm (2008, p. 90) indicam que "o fenômeno, por certo, não é recente, fazendo parte da natureza humana e das relações sociais em todos os tempos." Afirma ainda o autor citado que "apenas há poucos anos o assunto mereceu alguns estudos e maior atenção por parte dos especialistas, sendo mais recente ainda a sua análise no marco das relações de trabalho."

Ao responder a questão: o que é assédio moral no trabalho, Maria José Giannella Cataldi (2011, p. 92) o conceitua, a saber:

> É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações desumanas e não éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Por sua vez, Tallita Massucci Toledo (2011, p. 89), com base em sua pesquisa, reproduz uma definição semelhante:

> É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s),

> desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do emprego.

Faz a autora citada um elucidativo alerta. Segundo a doutrina, para a configuração do assédio moral (ou acosso psíquico), exigem-se, entendidos como requisitos essenciais "a habitualidade, a repetitividade da conduta abusiva." Além disso, ressalta que a conduta do assediador não deve se restringir a um curto espaço de tempo. (2011, p.89)

As definições de acosso psíquico, ou assédio moral aqui tratado como sinônimo, ou outras denominações que ao fenômeno queira se dar, dizem muito a respeito de sua caracterização.

No dizer de Zeno Simm (2008, p.112-113)

> Embora esse conjunto de práticas geralmente pluriofensivas caracteriza um comportamento em si mesmo altamente reprovável em qualquer circunstância, meio e local, ganha particular relevo quando ocorre no ambiente de trabalho, dada a condição geralmente de inferioridade da vítima, que o mais das vezes fica à mercê de seus superiores hierárquicos e tem ali o seu meio de sustento.

Interessante relato de Maria José Giannella Cataldi (2011, p. 95) no sentido de apontar condutas pluriofensivas que caracterizam o acosso psíquico, ou assédio moral aqui tratado como sinônimo, ou outras denominações que ao fenômeno queira se dar, que vale anotar:

> Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do outro, estigmatizar os adoecidos pelo e para o trabalho, colocá-los em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas por meio de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

Nos seus estudos Zeno Simm (2008, p. 137) observou que "o acosso psíquico pode manifestar-se sob as mais diversas roupagens, às vezes de forma mais evidente, outras vezes de maneira sutil e quase imperceptível ou só tardiamente percebida." Segundo destaca em seus estudos, quando trata das manifestações do fenômeno, indica que

> os autores costumam apontar três modalidades de acosso: a) o vertical descendente (o mais frequente), exercido sobre o empregado pelo seu superior hierárquico ou diretamente pelo empregador; b) o vertical ascendente (raro), em que o agente é o trabalhador e a vítima seu superior ou empregador; e c) o horizontal (bastante comum), em que as hostilidades partem de colega ou colegas de trabalho da vítima, (...). (2008, p. 138)

No que pertine às consequências deste fenômeno devastador Maria José Giannella Cataldi (2011, p. 93) expõe que

> A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos às saúdes física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, o desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

As condutas pluriofensivas que caracterizam o acosso psíquico, mais conhecido como assédio moral, deploráveis em qualquer circunstância, meio e local, que representam um risco invisível, porém concreto, levam a vítima escolhida ao isolamento em relação ao grupo, "sem qualquer explicação, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares." (CATALDI, 2011, p. 92)

Na saúde do trabalhador as consequências são assustadoras. Tallita Massucci Toledo (2011, p. 90) apresenta uma lista na qual aponta os sintomas, em homens e mulheres, dos males causados pelo assédio moral (como sinônimo de acosso psíquico), que ora se reproduz:

> crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição da libido, sede de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar, passa a beber, tentativa de suicídio.

Destaca que, com exceção das crises de choro, mais frequente em mulheres, todos os demais sintomas ocorrem em ambos os sexos.

Diante desta breve investigação é possível entender que o assédio moral, expressão aqui utilizada como sinônimo de acosso psíquico é um fenômeno portador de um perigoso **risco invisível** que produz consequências concretas devastadoras na saúde mental e física do trabalhador. Aliás, tal constatação é unânime nos estudos e nas pesquisas consultadas.

Vale anotar a distinção com figuras assemelhadas trazida por Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 58-59), que se considera relevante. Ressalta a autora que certas figuras, "apesar de possuírem elementos comuns" com o assédio moral não se confundem. "Muitas vezes, tais figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo de assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal." Cita a autora algumas figuras, tais como "estresse, conflito, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais" as quais merecem diferenciação cuidadosa do assédio moral.

Vale ainda registrar a constatação trazida por Zeno Simm (2008, p. 10-11)

> Embora o direito trabalhista contenha diversas normas de medicina e segurança do trabalho, tal regulamentação restringe-se quase que inteiramente aos aspectos de ordem física, pouco ou nada disciplinando com respeito aos danos de natureza psíquica ou mental que o empregado possa vir a sofrer no ambiente laboral.

Assim, segundo o mesmo autor, (2008, p. 11) a resposta jurídica para tais condutas, haverá de se amparar no âmbito constitucional, "onde poderão ser encontrados alguns princípios utilizáveis como fundamento para a ação jurídica tendente a evitar ou ao menos a reparar os danos causados pelo terror psicológico no ambiente de trabalho." Os princípios a que se refere são o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da não-discriminação, o princípio do valor social do trabalho, da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, da honra e da imagem da pessoa do trabalhador, do direito à vida e à saúde.

A violação aos princípios acima informados está presente em nossos dias, conforme pesquisa[1] realizada em 2015, que indica que metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho. Dos 4,9 mil profissionais ouvidos pelo site Vagas.com, 52% disseram ter sofrido algum tipo de abuso sexual ou moral, mas apenas 12,5% das vítimas fizeram denúncia.

Isso demonstra que o assédio moral está mais presente do que se possa imaginar, haja vista que esta conduta carrega um alto grau de subjetividade, com características especiais, como já mencionado.

2 DIGNIDADE DA PESSOA E A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

> *"Todo o ser humano é titular de direitos adquiridos pelo nascimento, evidente pela razão e, consequentemente, deve ser considerado pessoa".*[2]

A dignidade da pessoa humana é um dos corolários do Estado Democrático de Direito, expressamente garantida na Constituição Federal de 1988, fundamento da República, inscrito no art. 1º, inciso III.

Estes direitos são atualmente denominados "Direitos Humanos Fundamentais", ou simplesmente "Direitos Fundamentais", porém a atual Constituição Brasileira os consagra como "Direitos e Garantias Fundamentais". (BRITO, 1993, p. 32)

Independentemente da denominação de tais direitos, é fato que foram resultado de árduas lutas pelo mundo, inclusive dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e por tratamento digno no desempenho de suas atividades.

---

[1] Pesquisa divulgada pelo Jornal Hoje (Globo.com). Disponível em: http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/06/pesquisa-mostra-que-52-dos-trabalhadores-ja-sofreram-assedio.html. Acesso em 16 set.2016.

[2] Parágrafo 16 do Código Geral do Direito Civil da Áustria de 1811, citado por BARBI, C. A. **Proteção processual dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Ajuris, v. 43, jul./1988, p. 138

Para Julio Manoel Grott (2003, p. 156), “visam estes direitos assegurar e garantir a cada ser humano, através do respectivo Estado, sua dignidade, sua igualdade, sua liberdade, seu direito à justiça social e à solidariedade, e principalmente seu direito à segurança física.”

Significa dizer que “o homem tem direito a uma vida saudável e produtiva com o meio ambiente”, neste incluído o do trabalho, já que é “aí que o homem busca a sobrevivência de seu bem maior: a vida”, porém de forma digna. (GROTT, 2003, p. 158)

Vale anotar que a Constituição Federal, em seu artigo 200, inciso VIII, trata do meio ambiente do trabalho de forma expressa: *Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.*

Ainda no que se refere aos princípios e direitos consagrados na Constituição Federal, cumpre repisar que o direito à intimidade é classificado como direito da personalidade. A intimidade para *Pérez Luño*, um dos adeptos da teoria racionalista, citado por Alice Monteiro de Barros (1997, p. 19), “surge com a desagregação do sistema feudal, traduzindo o anseio da burguesia capitalista de ter acesso ao que antes constituía privilégio de poucos, sendo a propriedade condição para adquiri-la.”

Continua ensinado que para outros autores filiados à teoria histórica, “consideram o fenômeno da intimidade inato ao homem e vinculam o aparecimento da idéia de intimidade às antigas civilizações, ainda que através de vestígios.”

Quando se fala em Assédio Moral, cuja situação ameaça e viola a dignidade do trabalhador, imperioso tratar dos direitos de personalidade, que são conceituados por Maria Helena Diniz (2007) como sendo direitos subjetivos da pessoa a defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (...); a sua integridade intelectual (...); e a sua integridade moral (...). Destaca, ainda, que são inatos, absolutos, intransmissíveis, indisponível, irrenunciáveis, ilimitados, imprescritíveis, impenhoráveis e inexpropriáveis.

A saúde do trabalhador envolve o aspecto físico, mas também o psicológico e os direitos da personalidade

> surgem como uma reação à teoria estatal sobre o indivíduo e encontram guarida na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789; na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (...); na Convenção Européia dos Direitos do Homem, de 1950; no Pacto Internacional concernente aos Direitos Civis e Políticos, aprovado pela Resolução n. 2.200 de 1966; da Assembleia Geral das Nações Unidas; na Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, assinada na Costa Rica, em 1969, e na Resolução adotada por ocasião da Conferencia sobre Direitos Humanos, realizada em Teerã, em 1972, convocada pela ONU. (BARROS, 1997, p. 22)

Para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 17), o “cerne do assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano – não é uma simples situação fática em que, bastando aplicar a lei, o problema vê-se resolvido”. São vários os atores envolvidos, com valores e conceitos diferentes, ou seja, “envolve, acima de tudo, um juízo de valor (...)”.

Como decorrência da dignidade da pessoa encontra-se a valorização do trabalho humano, como princípio constitucional e, para uma melhor compreensão do contexto social na origem do assédio moral nas relações de trabalho, se faz necessário analisar sua evolução, num contexto histórico do trabalho.

Hannah Arendt (1997), em sua obra *A condição humana*, destaca a necessidade de valorização do trabalho humano para que a condição humana também seja valorizada individual e socialmente.

Inquestionável que o trabalho humano é tão antigo quanto a própria história do homem. “Sociólogos, psicólogos, médicos do trabalho e, principalmente, juristas, costumam relacionar a origem do trabalho com a noção de sofrimento, fadiga, dor e, até mesmo, castigo e pena.” (FERREIRA, 2004, p. 18)

Partindo de estudos filosóficos e linguísticos, Irany Ferrari (*apud*, FERREIRA, 2004, p. 18-19), comenta que a palavra trabalho “tem sua origem no verbete latim **tripaliare**, que significa submeter alguém à tortura com o *tripalium*, instrumento de três pontas que servia a esse fim.”

Desde a antiguidade o trabalho é analisado como maldição imposta por Deus, o que pode ser observado numa primeira leitura dos capítulos iniciais da Bíblia Sagrada, como sentença imposta pela desobediência.

A associação do trabalho como castigo perdurou, tanto que civilizações, também na Antiguidade, reservavam aos escravos tal atividade por considerar indigna aos cidadãos. Ainda, segundo a filósofa Hannah Arendt (1997, p. 19), “o trabalho sempre esteve ligado a ‘fadigas e penas’ quase insuportáveis, ao esforço e à dor e, consequentemente, a uma deformação do corpo humano, de sorte que somente a extrema miséria ou a pobreza poderiam causá-lo.”

Tal vinculação perdurou por séculos, persistindo até a idade média, somente começando a perder o significado a partir do século XVIII, tendo embasamento nos novos ideais lançados por pensadores iluministas, cujas bases teóricas culminaram com a Revolução Francesa, em 1789, fundada nos valores da liberdade, igualdade e fraternidade. (FERREIRA, 2004)

Não se faz necessário mencionar que isso resultou em sanguinárias revoluções por toda a Europa, onde os maiores derrotados eram sempre os trabalhadores, numa incansável guerra entre capital e trabalho.

A partir do final do século XVIII este cenário foi se modificando, deixando de ser visto como castigo, pena, sofrimento, ganhando *status* social e sendo valorizado a partir de cada conquista dos trabalhadores.

Percebeu-se que, no novo modo capitalista de organizar a sociedade, era necessário aliar o capital à força de trabalho – ambos não sobreviveriam na falta de um deles. Assim, o trabalho adquiriu um sentido muito maior do que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família. O trabalho transformou-se em uma necessidade social, em um direito e, também, em um dever, diante do papel que passou a desempenhar na sociedade.

A encíclica Rerum Novarum, iniciada pelo Papa Leão XIII, envolvendo a igreja em questões sociais, foi estabelecido um conjunto de direitos e obrigações tanto pelo empregador quanto pelo empregado, com a visível necessidade de estabelecer a concórdia e não a luta de classes.

A partir da elaboração do Tratado de Versalhes, em 1919, o trabalho passou a ser mais valorizado e protegido, com o objetivo das Nações em estabelecer a paz, fundamentando a justiça social, com a visível desvinculação do trabalho como mercadoria de comércio.

No Brasil não foi muito diferente. A partir de seu descobrimento, em 1500, até 1888, com a abolição da escravidão, o regime de trabalho adotado foi o escravo com índios e negros, visto como bens e não como seres humanos.

Porém, foi a partir da Constituição de 1888 “que o trabalho passou a ser reconhecido como atividade digna de ser exercida por qualquer humano, com a abolição da escravatura”. (FERREIRA, 2004, p. 28)

Desde então nossa Constituição passou por diversas transformações com o trabalho sendo considerado um dever social e, atualmente, um direito social, onde o valor social do trabalho adquiriu *status* de fundamento da República, como anteriormente mencionado.

3 INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO A SAUDE DO TRABALHADOR

No Brasil o trabalho é concebido como um direito social na ordem constitucional e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Além de outros direitos, são garantidos um ambiente de trabalho saudável e a incolumidade física e mental dos trabalhadores em diversos dispositivos.

Porém, para Alice Monteiro de Barros (1997, p. 32), muito

> embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos "direitos da personalidade" consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial.

As normas protetivas da saúde do trabalhador visam tutelar "a defesa das condições de higidez e salubridade do trabalho, mantendo tanto o equilíbrio do meio ambiente como a plena saúde dos trabalhadores, constituindo tutela difusa da proteção à saúde, direito de todos, da coletividade, da massa de trabalhadores." (GROTT, 2003, p. 76)

Como mencionado anteriormente, a construção jurídica em torno da proteção à saúde do trabalhador é resultado de árduas lutas e, como o berço da Revolução Industrial ocorreu na Inglaterra em razão de a mesma reunir, à época, todas as condições para o seu desenvolvimento, também foi lá que se desenvolveu, lenta e gradativamente, ao longo de séculos, a proteção à saúde do trabalhador. Esta proteção se deu para com os trabalhadores das fábricas de tecidos, mineiros, empregados de manufaturas de fósforos, cerâmicas, etc. (TIMBÓ *apud* Rosen, 2009)

Como um marco de proteção do trabalhador, a OIT foi criada em 1919, mais especificamente em 11 de abril, na Conferência da Paz de 25 de janeiro de 1919, parte XIII do Tratado de Versalhes, que teve como essência uma resolução dos representantes de organizações sindicais contendo um estatuto de proteção ao trabalhador.

Após a Segunda Grande Guerra, houve a necessidade de união entre os povos visando concretizar e positivar a proteção de direitos inalienáveis do homem, dando origem à criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 26 de Junho de 1945. A partir de então, visando a proteção da saúde ocupacional, em 07 de abril de 1948 é criada a Organização Mundial de Saúde (OMS)[3] e, em 10 de dezembro do mesmo ano, foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Porém, em quase todos os países há uma preocupação com os trabalhadores, devidamente registradas em suas Constituições, a exemplo de a do México, de 1917. Não se

[3] A Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada logo após a Segunda Guerra Mundial para tentar manter a paz entre os países do mundo. Sua atuação ocorre em diversas áreas da sociedade para tentar cumprir com seu objetivo e uma delas é a saúde. (...)
A Organização Mundial de Saúde (OMS) foi fundada no dia sete de abril de 1948 com o objetivo de desenvolver o nível de saúde de todos os povos. Em sua constituição, a saúde é definida como bem-estar físico, mental e social, ou seja, não necessariamente apenas a ausência de uma enfermidade. (...) A Organização Mundial de Saúde se encarrega de liderar questões e parcerias para o desenvolvimento da saúde, de estimular a pesquisa científica, de estabelecer normas na área, de prestar apoio técnico e de monitorar a situação da saúde no mundo. Disponível em: http://www.infoescola.com/saude/organizacao-mundial-de-saude-oms/. Acesso em: 11 jan.2016.

pode deixar de mencionar as mais modernas como a de Portugal (1974), a de Cuba (1976), a da extinta União Soviética (1977), a da Espanha (1978) e a do Peru (1979).

No Brasil, o *status* de norma constitucional da higiene e medicina do trabalho só ocorreu em 1946 (art. 157, VIII), referida em 1967, reformulada em 1969 (art. 165, IX). Já a Constituição de 1988, faz referência ao tema no art. 7º XXII, XXIII e XXVIII[4].

Em capítulo intitulado Segurança e Medicina do Trabalho, Segadas Vianna (2003, p. 914), cita as sábias palavras do saudoso Ministro Alexandre Marcondes Filho:

> A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz e os atuários e matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui, também, um imenso valor afetivo e um valor espiritual inestimável, que não se podem pagar com todo o dinheiro do mundo. Nisto consiste, sobretudo, o valor da prevenção em que se evita a perda irreparável de um pai, de um marido, de um filho, enfim, daquele que sustenta o lar proletário e preside os destinos de sua família. A prevenção é como a saúde. Um bem no qual só reparamos quando o acidente e a moléstia chegam.

A saúde do trabalhador envolve o aspecto físico, mas também o psicológico e, como mencionado anteriormente, o direito à intimidade encontra-se classificado pela doutrina nacional entre os direitos da personalidade, cujos instrumentos de proteção

> surgem como uma reação à teoria estatal sobre o indivíduo e encontram guarida na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789; na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (...); na Convenção Européia dos Direitos do Homem, de 1950; no Pacto Internacional concernente aos Direitos Civis e Políticos, aprovado pela Resolução n. 2.200 de 1966; da Assembleia Geral das Nações Unidas; na Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, assinada na Costa Rica, em 1969, e na Resolução adotada por ocasião da Conferencia sobre Direitos Humanos, realizada em Teerã, em 1972, convocada pela ONU. (BARROS, 1997, p. 22)

Os instrumentos de proteção a nível internacional dos direitos da personalidade, que caberiam em um capítulo próprio, estão presentes na legislação, jurisprudência e doutrina de vários países como Espanha, Itália, França, China, Argentina e Canadá.

Porém, a título de ilustração, se faz *mister* destacar o Código do Trabalho de Portugal (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro), como importante instrumento de proteção, que dispõe na subseção II sobre os direitos de personalidade, no artigo 14º diz que

> *É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e*

---

[4] 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;
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
(...)
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;

> *do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.*

Além de outros do mesmo *códex*, na Divisão II, o artigo 29, item 1, dispõe sobre a proibição do assédio, onde nos é apresentado o conceito no seguinte sentido:

> *Entende-se por assedio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante, ou desestabilizador.*

Já a lei ordinária brasileira, no que se refere à intimidade do empregado, limita-se a manifestações isoladas da tutela potencial, não se identificando "com legislação de outros países, principalmente os europeus (...)". (BARROS, 1997, p. 34)

No Brasil vários são os instrumentos existentes no que diz respeito a proteção da saúde do trabalhador, porém em sua maioria tem como objeto o aspecto físico, sem que haja um especifico a proteger a sua intimidade (assédio moral).

Na esfera penal temos a proteção da violação do domicilio (art. 150); a violação da correspondência (art. 151) e a violação de comunicação telegráfica, radioelétrica ou telefônica (art. 151, II).

Por óbvio, não se pode deixar de mencionar a atual Constituição brasileira, que, além dos artigos mencionados no capítulo anterior, devemos ressaltar que em seu artigo 5º, X, considera "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação", cujos direitos são emanados em razão do princípio geral que protege a dignidade da pessoa.

Sua importância consiste em entender a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, a exemplo da ética e caráter, que são fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes, como o art. 482[5], que

---

[5] Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
a) ato de improbidade;
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
e) desídia no desempenho das respectivas funções;
f) embriaguez habitual ou em serviço;
g) violação de segredo da empresa;
h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
i) abandono de emprego;

se refere aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador.

Não se pode deixar de mencionar a alínea "J" do art. 482 da CLT que dispõe sobre o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no ambiente laboral contra qualquer pessoa.

Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado. Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.

O Código Civil tem aplicação subsidiária às normas de direito trabalhista "naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais deste", nos termos do parágrafo único do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido esclarece Mozart Victor Russomano (1990, p. 46) que: "O Direito Comum, nos silêncios do Direito do Trabalho, é considerado sua fonte subsidiária. Este provém daquele. Tudo quanto este cala, pois, importa na implícita aceitação do que naquele se diz." Desta forma, é indispensável a existência de compatibilidade das normas de Direito Comum "com as características do Direito do Trabalho." (SAAD, 1995, p. 53)

O capítulo II, no Título I, da parte geral do Código Civil (Lei n. 10.406/02), ao tratar das pessoas físicas, foi dedicado exclusivamente aos direitos da personalidade (arts. 11 a 21).

Este tema era tratado anteriormente apenas pela doutrina, mas não pela lei de forma sistemática, como ensina Silvio de Salvo Venosa (2003, p. 152): "Somente nas últimas décadas do século XX o direito privado passou a ocupar-se dos direitos da personalidade mais detidamente, talvez porque o centro da proteção dos direitos individuais situe-se no Direito Público, no plano constitucional."

As disposições do art. 20[6] do novo Código Civil têm a finalidade específica de regrar a projeção dos bens personalíssimos nas situações nele enumeradas. Com exceção dos casos

---

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
l) prática constante de jogos de azar.

[6] Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

expressos de legitimação que se conformem com a tipificação preconizada nessa norma, a ela podem ser aplicadas subsidiariamente as regras instituídas no art. 12.

Regulando estas condutas que violam os direitos de personalidade, o Código Civil dispõe, ainda, nos artigos 186 que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Há que se mencionar o artigo 187 no sentido de que "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".

Desta forma passou a ser o Código Civil uma referência inovadora e parte de um ordenamento máximo para a proteção da pessoa humana.

Porém, sobre o assédio moral especificamente, há "a falta de regulamentação legal, como conduta típica, apesar da existência de vários projetos de lei." (DALLEGRAVE, 2005, p. 232)

Importante mencionar que no âmbito da administração pública já existem algumas leis vedam o assédio moral, como os estados do Rio de Janeiro e São Paulo, através das Leis ns. 3.921/2002 e 12.250/2006, respectivamente, bem como o município de Campinas, através da Lei nº 11.409/2002.

Processos judiciais que envolvem assédio moral, atualmente, estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho e, como anteriormente mencionado, no Brasil há projetos que estão em debate. No entanto, se faz mister aprofundar os estudos sobre o assunto, já que envolvem outras áreas do conhecimento humano.

O assédio moral e sexual no local de trabalho é considerado um fenômeno recente, sendo mais comum do que se prensa, sendo, na maioria dos casos, as mulheres as vítimas. Em 2012 o TST julgou inúmeros casos, onde os funcionários são constrangidos ao cumprimento de metas extremamente agressivas.[7]

Apenas a título de ilustração, colacionamos ementas de alguns julgamentos, envolvendo o tema de assédio moral, realizados pelo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - ÓBICE AFASTADO - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 282 DA SBDI-1 Ultrapassado o obstáculo apontado pelo despacho denegatório. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 282 da SBDI-1. HORAS EXTRAS - CARGO DE CONFIANÇA - JORNADA DE TRABALHO A matéria, tal como posta pelo Tribunal Regional, reveste-se de cunho fático-probatório, cujo reexame é vedado, nos termos da Súmula nº 126 do TST. INTERVALO INTERJORNADA O Eg. TRT manteve a condenação ao pagamento do intervalo

[7] Notícia veiculada e disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-julgou-diversos-casos-de-assedio-moral-e-sexual-em-2012. Acesso em: 16 set. 2016.

entre jornadas com base nos horários de trabalho reconhecidos pelo juízo de primeiro grau. Óbice da Súmula nº 126 do TST. DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS O único dispositivo invocado é impertinente, pois não trata do tema objeto de insurgência. INTERVALO INTRAJORNADA - CONCESSÃO PARCIAL - PAGAMENTO TOTAL DO PERÍODO CORRESPONDENTE - 1. A Corte de origem reconheceu a fruição parcial do intervalo intrajornada com base no horário de trabalho reconhecido pela sentença. Entendimento diverso demandaria o revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula nº 126 do TST. 2. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas do suprimido, com acréscimo de adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, mais reflexos. Incidência da Súmula nº 437, item I, do TST. 3. A decisão regional está conforme ao entendimento do item III da Súmula nº 437 no sentido de que possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo no cálculo de outras parcelas salariais. ADICIONAL NOTURNO A alegada afronta ao artigo 5º, II, da Constituição somente poderia ocorrer de forma reflexa, a depender do exame da legislação infraconstitucional que regula a matéria. REFLEXOS E INTEGRAÇÕES - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 394 DA SBDI-1 Não houve manifestação do acórdão regional acerca da matéria, restando ausente o devido prequestionamento nos termos da Súmula nº 297 do TST**. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL A instância a quo concluiu que o Reclamante foi submetido a cobrança de metas de forma abusiva, por meio de política funcional agressiva e de assédio moral. Incidência da Súmula nº 126 do TST.** EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO O Recurso de Revista não reúne condições de processamento por desatender ao requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), de transcrever a decisão recorrida no que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.
(TST - AIRR 184-07.2014.5.12.0001, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 15/06/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. CHEERS. CÂNTICOS E DANÇAS MOTIVACIONAIS OBRIGATÓRIAS. CONFIGURAÇÃO DE LESÃO À HONRA E À DIGNIDADE DOS EMPREGADOS. Viola o princípio da dignidade humana do trabalhador o ato da empresa que obriga seus empregados a participarem de reuniões motivacionais em que os obreiros são compelidos a bater palmas e entoar cânticos de exaltação à empresa, além de serem obrigados a rebolar na presença de seus colegas. Na hipótese dos autos, ficou comprovado que o reclamante era forçado a participar de tal prática motivacional. Recurso de Revista conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. **1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização por danos morais, cabe ao julgador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como pelas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor.** Tem-se, de outro lado, que o exame da prova produzida nos autos é atribuição exclusiva das instâncias ordinárias, cujo pronunciamento, nesse aspecto, é soberano. Com efeito, a proximidade do julgador, em sede ordinária, com a realidade cotidiana em que contextualizada a controvérsia a ser dirimida habilita-o a equacionar o litígio com maior precisão, sobretudo no que diz respeito à aferição de elementos de fato sujeitos a avaliação subjetiva, necessária à estipulação do valor da indenização. Conclui-se, num tal contexto, que não cabe a esta instância superior, em regra, rever a valoração emanada das instâncias ordinárias em relação ao montante arbitrado a título de indenização por danos morais, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se, todavia, de tal regra as hipóteses em

> que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aferível de plano, sem necessidade de incursão na prova. 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional, ao fixar o valor atribuído à indenização devida por danos morais em R$ 5.000,00 (cinco mil reais), levou em consideração as peculiaridades do caso e as condições pessoais dos litigantes, resultando observados os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Hipótese em que não se cogita na revisão do valor da condenação, para o que se faria necessário rever os critérios subjetivos que levaram o julgador à conclusão ora combatida, à luz das circunstâncias de fato reveladas nos autos. 3. Recurso de Revista não conhecido.
> (TST - RR 391-43.2012.5.09.0006, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 08/06/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)

Todos os instrumentos ora apresentados possuem como finalidade evitar ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho, haja vista que a busca incessante pelo lucro, no demais das vezes, se sobrepõe aos interesses de preservação da sadia qualidade de vida do trabalhador, inserido no meio laboral.

Inegável que os acidentes e doenças causadas em razão do trabalho acarretam imenso prejuízo ao trabalhador, ao empregador, à sociedade como um todo já que os danos oriundos de tal situação são arcados pela Previdência Social, motivo por si só que justifica o investimento e todos os esforços para o cumprimento dos princípios da precaução e prevenção.

O investimento na melhoria da qualidade do ambiente laboral visando mantê-lo saudável, seguro e equilibrado é medida pertinente ao empregador, ao empregado e a toda a sociedade, em especial ao Estado, adotando-se os meios necessários, inclusive os coercitivos, para garantir a sadia qualidade de vida do trabalhador. Traz vantagens para o empregador, que não perde tempo e dinheiro investidos no treinamento; reduz o número de acidentes e doenças profissionais, diminuindo os gastos previdenciários com auxílios-doença e aposentadorias precoces.

Isso denota que o gasto em prevenção é investimento e não custo, pois traz mais segurança para o exercício da atividade econômica e melhor qualidade de vida ao trabalhador. Isso porque o assédio moral provoca danos ao indivíduo e à sociedade, haja vista que atinge a família do trabalhador, a organização em que ele exerce sua atividade laboral, além de atingir sistemas de ordem pública, em especial a saúde e previdência social.

Por óbvio, o objetivo do legislador não foi apenas assegurar uma indenização ou compensação pecuniária pelo trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou doença profissional. O objetivo último é evitar que os acidentes e as doenças ocorram, preservando a saúde do trabalhador para que possa usufruir com qualidade a vida em toda a sua plenitude.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das informações, observações, constatações recolhidas ao longo desta breve pesquisa impossível deixar de registrar algumas conclusões preocupantes, por certo a merecer urgentes medidas.

O direito trabalhista contém diversas normas de medicina e segurança do trabalho. Esta regulamentação, lamentavelmente cinge-se quase que inteiramente aos aspectos de ordem física, pouco ou nada disciplinando no que se refere aos danos de natureza psíquica ou mental que o trabalhador está sujeito a sofre no ambiente laboral.

O que de pouco se tem a proteger a integridade e a saúde psíquica ou mental do trabalhador é de natureza apenas reparatória ou indenizatória (danos morais e materiais), deixando a desejar no que diz respeito à prevenção do dano e, por consequência, da proteção efetiva da saúde do trabalhador com seus reflexos na vida privada, bem como no campo social. Prejuízo para o trabalhador, para a empresa e, por consequência, para toda a sociedade.

Esta preocupação aflige outros autores aqui elencados, além de profissionais de demais áreas do conhecimento, a exemplo de psicólogos, médicos do trabalho, sociólogos, filósofos, etc.

Portanto, em relação à proteção da **saúde psíquica ou mental** do trabalhador há muito a se fazer neste sentido eis que se trata de um fenômeno devastador, extremamente nocivo, risco invisível portador de danos concretos que pode levar suas vítimas à morte.

Salienta-se que o assédio moral está mais presente no ambiente laboral do que se possa supor, caracterizando a nocividade e a habitualidade deste agente de ordem psicológica.

Apesar dos textos legais apresentarem a denominação “indenização”, a vítima de assédio moral tem direito a compensação pelos danos sofridos, estes representados pelo valor pecuniário estabelecido pelo poder judiciário em cada caso concreto, levando-se em consideração o dano e a capacidade do responsável por este.

Ademais, no pensar destes pesquisadores, apesar dos inúmeros julgamentos realizados pelo Tribunal Superior do Trabalho envolvendo a matéria do assédio moral, as condenações ainda são em montante pecuniário que não inibe a prática desta conduta, havendo muito que se fazer acerca deste tema.

Por fim, a contribuição pretendida do presente trabalho, é chamar a atenção para a importância do tema, como também para a carência de aparato técnico, científico e jurídico de que o Brasil hoje sofre em várias áreas do conhecimento.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 8. ed.. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 19 set. 2016.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR - 184-07.2014.5.12.0001**, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Brasília, DF, 17 jun. 2016. Disponível em: http://www.tst.jus.br/consulta-unificada . Acesso em: 16 set.2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 391-43.2012.5.09.0006**, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, Brasilia, DF, 17 jun.2016. Disponível em: http://www.tst.jus.br/consulta-unificada . Acesso em: 16 set.2016.

BRITO, E. **Limites da Revisão Constitucional**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1993.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no meio ambiente do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DALEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual. São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russel, 2004.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente do trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 24, n. 277, p. 104-124, julho/2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil**. Parte Geral. 10. ed. Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2001.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho**: prevenção – A salvaguarda do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuher. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 28. ed. São Paulo: LTr, 1995.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho:** manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

TIMBÓ, Maria Santa Martins; EUFRÁSIO, Carlos Augusto Fernandes. O meio ambiente saudável e suas repercussões no brasil e no mundo, a partir da evolução histórica. **Revista Pensar, Fortaleza**, v. 14, n. 2, p. 344-366, jul/dez.2009.

TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**. Parte Geral. 3. ed. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 2003.

VIANNA, Segadas. Segurança e Medicina do Trabalho. In. SUSSEKIND, Arnaldo... [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**, volume II. 21. ed. atual. por Arnaldo Susseind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003