

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM SOCIEDADE, CULTURA E FRONTEIRAS

DAYANNE CAROLINNE DE SÁ ARTMANN

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
DE CASO INTERDISCIPLINAR**

FOZ DO IGUAÇU-PR
2022

DAYANNE CAROLINNE DE SÁ ARTMANN

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
DE CASO INTERDISCIPLINAR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Sociedade, Cultura e Fronteiras, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, como requisito para obtenção do título de Mestra em Sociedade, Cultura e Fronteiras, na linha de pesquisa de Território, História e Memória.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Lopes Alves

FOZ DO IGUAÇU-PR

2022

Ficha de identificação elaborada através do Formulário de Geração do Sistema de Bibliotecas da Unioeste

Artmann, Dayanne Carolinne de Sá

Assédio moral no ambiente de trabalho: um estudo de caso interdisciplinar / Dayanne Carolinne de Sá Artmann; orientador Fábio Lopes Alves. -- Foz do Iguaçu, 2022.

Dissertação (Mestrado Acadêmico Campus de Foz do Iguaçu) -- Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Centro de Educação, Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras, 2022.

1. Assédio Moral. 2. Trabalho. 3. Interdisciplinaridade.
I. Alves, Fábio Lopes, orient. II. Título.



unioeste

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Campus de Foz do Iguaçu
Avenida Tarquínio Joslin dos Santos, 1300 – Polo Universitário
Fone: 3576-8100 – CEP 85870-650 – Foz do Iguaçu – Paraná
www.foz.unioeste.br



PPGSCF
Programa de Pós-Graduação em
Sociedade, Cultura e Fronteiras

Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE DAYANNE CAROLINNE DE SÁ ARTMANN, ALUNA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIEDADE, CULTURA E FRONTEIRAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE, E DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO DO PROGRAMA E O REGIMENTO GERAL DA UNIOESTE.

Aos 29 dias do mês de agosto de 2022 às 14h00min, Via Remoto, realizou-se a sessão pública da Defesa de Dissertação da candidata Dayanne Carolinne de Sá Artmann, aluna do Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras - nível de Mestrado, na área de concentração em Sociedade, Cultura e Fronteiras. A comissão examinadora da Defesa Pública foi aprovada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras. Integraram a referida Comissão os Professores Doutores: Fabio Lopes Alves, Adrian Alvarez Estrada e Andressa Szekut. Os trabalhos foram presididos pelo Fabio Lopes Alves. Tendo satisfeito todos os requisitos exigidos pela legislação em vigor, a aluna foi admitida à Defesa de DISSERTAÇÃO DE MESTRADO, intitulada: "ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO INTERDISCIPLINAR". O Senhor Presidente declarou abertos os trabalhos, e em seguida, convidou a candidata a discorrer, em linhas gerais, sobre o conteúdo da Dissertação. Feita a explanação, a candidata foi arguida sucessivamente, pelos professores doutores: Adrian Alvarez Estrada e Andressa Szekut. Findas as arguições, o Senhor Presidente suspendeu os trabalhos da sessão pública, a fim de que, em sessão secreta, a Comissão expressasse o seu julgamento sobre a Dissertação. Efetuado o julgamento, a candidata foi APROVADA. A seguir, o Senhor Presidente reabriu os trabalhos da sessão pública e deu conhecimento do resultado. E, para constar, o Coordenador Especial do Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE - Campus de Foz do Iguaçu e orientador, lavra e assina a presente ata. Devido a turma da referida aluna estar amparada pela Resolução nº 078/2016-CEPE, § 6º E 7º e Resolução nº 052/2020-CEPE, § 7º, devido a pandemia Covid-19, a Banca Examinadora de Exame de Qualificação de Tese foi realizada via remoto síncrona por vídeo conferência.

Orientador – Fabio Lopes Alves
Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)



Documento assinado digitalmente
ADRIAN ALVAREZ ESTRADA
Data: 30/08/2022 17:35:17-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Adrian Alvarez Estrada
Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)



unioeste

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Campus de Foz do Iguaçu

Avenida Tarquínio Joslin dos Santos, 1300 – Polo Universitário

Fone: 3576-8100 – CEP 85870-650 – Foz do Iguaçu – Paraná

www.foz.unioeste.br



PPGSCF

Programa de Pós-Graduação em
Sociedade, Cultura e Fronteiras

Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE DAYANNE CAROLINNE DE SÁ ARTMANN, ALUNA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIEDADE, CULTURA E FRONTEIRAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE, E DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO DO PROGRAMA E O REGIMENTO GERAL DA UNIOESTE.

Andressa Szekut
CPF 075417159-77

Andressa Szekut

Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu (PMFI)

DAYANNE CAROLINNE DE SA ARTMANN
SA ARTMANN

Assinado de forma digital
por DAYANNE CAROLINNE
DE SA ARTMANN
Dados: 2022.08.31 16:57:46
+3307

Dayanne Carolinne de Sá Artimann
Aluna

Prof. Dr. Fabio Lopes Alves

Coordenador Especial do Programa de Pós-Graduação em
Sociedade, Cultura e Fronteiras – Mestrado e Doutorado
Portaria nº 0497/2022-GRE, de 07 de fevereiro de 2022

Dedico este trabalho às empresas que já atendi e confiaram na minha atuação profissional para melhorar a qualidade do ambiente organizacional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus que guiou meus passos para que eu pudesse chegar até aqui. Mostrou que nos momentos de maior medo eu não estava sozinha e que eu era capaz, forte e que novas portas sempre se abrem para aqueles que perseveram.

Aos meus pais que proporcionaram uma educação com respeito e amor, sendo sempre um porto seguro diante das dificuldades. E também me mostraram que só o ensino e o trabalho seriam capazes de me levar onde eu sonhasse e, portanto, investiram para eu tivesse uma boa formação e sempre me incentivaram para que eu continuasse investindo tempo e recursos em educação e, assim, nunca deixasse de acreditar no que posso realizar.

Aos professores, meu orientador Dr. Fábio Lopes Alves, pela dedicação em me auxiliar a construir este trabalho e pelo respeito que sempre tratou o tema desta pesquisa. E, à Dra. Andressa Szekut, pela didática impecável em sala de aula, apoio e palavras de encorajamento para que eu continuasse. E, aos dois professores, pela dedicação e participação nas bancas de qualificação e defesa.

Agradeço, ainda, demais professores e colegas do programa de Mestrado em Sociedade, Cultura e Fronteiras que participaram deste período atribulado, cansativo, com dúvidas, mas enriquecedor.

À minha sócia, Rafaela Sionek, que foi minha primeira professora sobre a temática do *compliance* trabalhista. Me ensinou, confiou no meu trabalho até mesmo quando eu não acreditava e, hoje, seguimos juntas na trajetória do atendimento empresarial na área trabalhista, mas sempre com foco na melhoria do ambiente de trabalho e na possibilidade de construir relações de trabalho saudáveis e que proporcionem crescimento mútuo para o empregador e para o empregado.

Aos meus alunos que, de uma forma ou de outra, me fizeram ter certeza de que precisava seguir a carreira acadêmica e que me oportunizam a felicidade que é ensinar.

*“Só entende o valor do silêncio quem tem necessidade de calar
para não ferir alguém”*
Jean-Jacques Rousseau

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é praticado na maioria das vezes de modo sistêmico mediante o emprego do poder hierárquico estruturado na organização. Na prática, se materializa na relação entre os empregados que ocupam funções subalternas com ações que extrapolam o bom senso por aqueles que ocupam cargos superiores no organograma institucional. No exercício das funções laborais o poder superior é empregado mediante ações que ultrapassam o senso-comum ético aplicado à sociedade resultando numa conduta assediadora, ou seja, viola o direito de personalidade do trabalhador. A condução de assédio no ambiente de trabalho é um risco à continuidade do contrato laboral, com reflexos danosos à saúde física e psíquica do empregado. Dentre as diversas modalidades de assédio moral já categorizadas pela doutrina jurídica, este trabalho enfatizou a pesquisa na modalidade de assédio no ambiente organizacional que pode atingir qualquer categoria de trabalhadores e não possui uma vítima específica. Da prática deste tipo de assédio indistinto e generalizado, foi possível observar que os problemas resultam das ações cotidianas introduzidas pelas normas internas e pela gestão das organizações e, portanto, impactam nos salários, preferência nas admissões, na alta rotatividade de trabalhadores, cobranças e avaliações individuais, tudo em proveito do desempenho de um sistema que seja lucrativo. Entretanto, a prática de ações assediosas continua causando um ambiente que se torna repleto de pessoas com síndromes psicológicas e transtornos mentais graves, e provoca uma erosão nas condições de trabalho deixando as relações totalmente corroídas internamente até que os fatos sejam escancarados na mídia ou acarretem grandes condenações no judiciário. Foi exatamente desta forma que ocorreu o caso a que se deu destaque neste trabalho: a condenação milionária da empresa Dell Computadores do Brasil Ltda ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de condutas assediosas praticadas em seu ambiente empresarial. Este caso ilustra bem o descaso da gestão empresarial com a manutenção de um ambiente de trabalho digno, mas também a preocupação do Judiciário e do Ministério Público do Trabalho com a proteção dos direitos trabalhistas e com a promoção da dignidade da pessoa humana. Podemos notar que a gerência das organizações empresariais privilegia situações de risco ambiental que acarretam assédio ao trabalhador, como metas e avaliações individuais de desempenho, que deterioram demasiadamente o meio ambiente de trabalho, tornando empregados indisciplinados, alienados e com forte tendência competitiva, desrespeitando a cooperação e a solidariedade entre os indivíduos, portanto, com um custo muito mais alto que o lucro que antes era almejado. O procedimento de pesquisa adotado para o estudo do caso é monográfico e a técnica de pesquisa é a revisão teórica de bibliografias.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Assédio Moral; Ambiente de trabalho saudável; Estudo de caso.

ABSTRACT

Workplace harassment in the work environment is most often practiced in a systemic way through the use of structured hierarchical power in the organization. In practice, it materializes in the relationship between employees who occupy subordinate functions with actions that go beyond common sense by those who occupy higher positions in the institutional organization chart. In the exercise of work functions, the power of the superior is used through actions that go beyond the ethical common sense applied to society, resulting in harassing conduct, that is, it violates the worker's personality right. Conducting harassment in the work environment is a risk to the continuity of the employment contract, with harmful consequences for the employee's physical and psychological health. Among the various modalities of moral harassment already categorized by legal doctrine, this work emphasized the research on the modality of harassment in the organizational environment that can affect any category of workers and does not have a specific victim. From the practice of this type of indistinguishable and generalized harassment, it was possible to observe that the problems result from the daily actions introduced by the internal rules and by the management of the organizations and, therefore, impact on salaries, preference in admissions, in the high turnover of workers, collections and evaluations. Individual, all for the benefit of the performance of a system that is profitable. However, the practice of harassing actions continues to cause an environment that becomes full of people with psychological syndromes and serious mental disorders, and causes an erosion in working conditions, leaving relationships totally eroded internally until the facts are exposed in the media or lead to great convictions in the judiciary. It was exactly in this way that the case highlighted in this work occurred: the millionaire conviction of the company Dell Computers of Brazil Co. to pay compensation for moral damages because of harassing conduct practiced in its business environment. This case illustrates well the disregard of business management with the maintenance of a decent work environment, but also the concern of the Brazilian Judiciary and the Brazilian Public Ministry of Labor with the protection of labor rights and with the promotion of human dignity. We could notice that the management of business organizations privileges situations of environmental risk that cause harassment to the worker, such as goals and individual performance evaluations, which excessively deteriorate the work environment, making employees undisciplined, alienated and with a strong competitive tendency, disrespecting cooperation, and solidarity between individuals, therefore, at a much higher cost than the profit that was previously sought. The research procedure adopted for the case study is the monographic and the research technique is the theoretical literature review.

Keywords: Labor Law; Moral Harassment; Healthy work environment; Case study.

RESUMEN

El acoso laboral en el entorno laboral se practica con mayor frecuencia de forma sistémica mediante el uso del poder jerárquico estructurado en la organización. En la práctica, se materializa en la relación entre los empleados que ocupan funciones subordinadas con acciones que van más allá del sentido común por parte de quienes ocupan puestos superiores en el organigrama institucional. En el ejercicio de las funciones laborales, se utiliza el poder del superior mediante acciones que van más allá del sentido común ético aplicado a la sociedad, resultando en una conducta hostigadora, es decir, vulnera el derecho a la personalidad del trabajador. La realización de acoso en el ambiente de trabajo es un riesgo para la continuidad del contrato de trabajo, con consecuencias nocivas para la salud física y psíquica del trabajador. Entre las diversas modalidades de acoso moral ya categorizadas por la doctrina jurídica, este trabajo enfatizó la investigación sobre la modalidad de acoso en el ambiente organizacional que puede afectar a cualquier categoría de trabajadores y no tiene una víctima específica. De la práctica de este tipo de acoso indistinguible y generalizado, fue posible observar que los problemas resultan de las acciones cotidianas introducidas por las normas internas y por la gestión de las organizaciones y, por lo tanto, impactan en los salarios, preferencia en las admisiones, en la alta rotación de trabajadores, cobros y evaluaciones individuales, todo en beneficio del desempeño de un sistema que sea rentable. Sin embargo, la práctica de acciones de acoso continúa provocando un ambiente que se llena de personas con síndromes psicológicos y trastornos mentales graves, y provoca una erosión en las condiciones de trabajo, dejando las relaciones totalmente erosionadas internamente hasta que los hechos son expuestos en los medios de comunicación o conducen a grandes condenas en el poder judicial. Fue precisamente así que ocurrió el caso destacado en este trabajo: la condena millonaria de la fábrica Brasileña Dell Ordenadores al pago de una indemnización por daño moral como consecuencia de conductas de hostigamiento practicadas en su entorno empresarial. Este caso ilustra bien el desconocimiento de la gestión empresarial con el mantenimiento de un ambiente de trabajo digno, pero también la preocupación del Poder Judicial Brasileño y del Ministerio Público del Trabajo Brasileño con la protección de los derechos laborales y con la promoción de la dignidad humana. Pudimos notar que la dirección de las organizaciones empresariales privilegia situaciones de riesgo ambiental que provocan acoso al trabajador, tales como metas y evaluaciones de desempeño individual, que deterioran excesivamente el ambiente de trabajo, tornando a los empleados indisciplinados, alienados y con fuerte tendencia competitiva, irrespetando la cooperación y la solidaridad entre los individuos, por tanto, a un coste muy superior al beneficio que antes se buscaba. El procedimiento de investigación adoptado para el estudio de caso es el monográfico y la técnica de investigación es la revisión teórica de la literatura.

Palabras clave: Derecho del Trabajo; Acoso Moral; Ambiente de trabajo saludable; Estudio de caso.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELA

GRÁFICO 1: Número mensal de processos ajuizados na Justiça do Trabalho (jan.2020 jul.2022).....	92
GRÁFICO 2: Somatório mensal de processos ativos na Justiça do Trabalho (jan.2020 jul.2022).....	93
GRÁFICO 3: Comparativo – número de processos mensais – somatório acumulado de processos - % de crescimento do número de processos mensal	94
TABELA 1: Dados brutos e % dos gráficos	95

LISTA DE SÍMBOLOS, SIGLAS E ABREVIATURAS

§	–	Parágrafo
ACP	–	Ação Civil Pública
Art.	–	Artigo
CAT	–	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC	–	Código Civil
CDC	–	Código de Defesa do Consumidor
CF	–	Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	–	Código de Processo Civil
Dell	–	Dell Computadores do Brasil Ltda
FAT	–	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	–	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
ICP	–	Inquérito Civil Público
INSS	–	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	–	Ministério Público Estadual
MPT	–	Ministério Público do Trabalho
n.	–	Número
NBR	–	Normas Brasileiras Regulamentadoras
NR	–	Normas Regulamentadoras
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OMS	–	Organização Mundial da Saúde
ONU	–	Organização das Nações Unidas
PJe	–	Sistema Judicial Eletrônico
PIDESC	–	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PR	–	Paraná (Estado Federado ou Governo)
PRT	–	Procuradoria Regional do Trabalho
RS	–	Rio Grande do Sul (Estado Federado ou Governo)
STJ	–	Superior Tribunal de Justiça
SUS	–	Sistema Único de Saúde
TRT	–	Tribunal Regional do Trabalho
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT	7
RESUMEN	8
LISTA DE GRÁFICOS E TABELA	9
LISTA DE SÍMBOLOS, SIGLAS E ABREVIATURAS	10
1 INTRODUÇÃO	12
2 O INSTITUTO DO ASSÉDIO MORAL.....	22
2.1 ASSÉDIO MORAL EM PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR.....	50
2.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL E AS DEFINIÇÕES DAS CIÊNCIAS JURÍDICAS.....	62
2.3 STRAINING: GESTÃO POR ESTRESSE.....	71
3 PROCESSOS JUDICIAIS COMO FONTES DE PESQUISA ACADÊMICA ...	83
3.1 ANÁLISES DOS POSICIONAMENTOS, PERSPECTIVA METODOLÓGICA E ALTERNÂNCIA PARADIGMÁTICA DAS CORTES.....	88
3.2 MAPEAMENTO DO ENTENDIMENTO DAS CORTES E CLASSIFICAÇÃO DE PRECEDENTES	92
4 REPRESENTAÇÃO JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL POR MEIO DA CONDENAÇÃO DA EMPRESA DELL COMPUTADORES DO BRASIL LTDA AO PAGAMENTO DE 10 MILHÕES DE REAIS DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS: UM ESTUDO DE CASO	97
4.1 PERSPECTIVA DO PROCESSO PELO POSICIONAMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	100
4.2 EXPLORAÇÃO DAS TESES DE DEFESA DA EMPRESA PARA TENTATIVA DE ISENÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	112
4.3 ENTENDIMENTO DO JUDICIÁRIO	121
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	134
REFERÊNCIAS	140

1 INTRODUÇÃO

Desde o fim da escravidão, o mundo do trabalho e suas regulamentações sofreram grandes e constantes transformações, decorrentes da evolução dos sistemas produtivos e pelos impactos ocasionados pelo capitalismo. A globalização, a expansão da tecnologia e da comunicação e o aumento da competitividade alteraram a forma como a relação de emprego é gerida. Nos dias de hoje, tanto os gestores, como os empregados são cobrados para entregarem melhores resultados, no menor espaço de tempo e com menos custo possível. Esta situação produz um ambiente de trabalho estressante e uma relação de emprego instável, propensa à prática do assédio moral que atinge os empregados para além das paredes da empresa. Assim, destaca-se a importância de trazer neste trabalho o assédio moral como um estudo de caso interdisciplinar. Mas antes de passar para a introdução formal do trabalho de pesquisa, considera-se oportuno relatar a primeira experiência pessoal vivida com o objeto de estudo ocorrida durante a inauguração da carreira profissional da pesquisadora.

Relato que na condição de estudante do curso de bacharelado em direito passei a participar do programa institucional para realização de estágio remunerado. Sendo caloura recebi a aprovação com muita surpresa quando passei no primeiro processo de seleção e assim ingressei no corpo de colaboradores de um reconhecido escritório de advocacia da cidade de Curitiba. No primeiro período da graduação em Direito durante o estágio, tive o contato com os processos trabalhistas que tinham como objeto o assédio moral. A maioria dos processos litigavam mediante o pedido de indenização por danos morais decorrente da prática de assédio nas organizações dentro e fora do ambiente de trabalho. No meu caso o ângulo de visão estava na posição de quem desempenhava a função de estagiária de direito, deste modo iniciou e de lá para cá pude perceber a dimensão do problema e das consequências resultantes da manutenção de assédio no ambiente de trabalho.

Além da visão profissional, pude vivenciar como ouvinte no exercício de empatia, os depoimentos que relatavam as práticas de assédio exercidas de modo sistêmico que evidenciavam muita crueldade e extrema violência psicológica. Tais

relatos me assombram até os dias de atuais, penso que absoluta maioria das indenizações pleiteadas não são capazes de reparar o dano daquelas vítimas.

Demoraram longos meses para que eu percebesse que estava diante de um episódio de assédio moral (ainda sem nem saber que esta denominação poderia vir acompanhada do adjetivo organizacional conforme aponta-se mais adiante aqui neste trabalho). Primeiramente, não havia estudado a disciplina de Direito do Trabalho na Universidade, portanto, o assunto ainda era muito distante em relação ao meu conhecimento jurídico sobre os direitos trabalhistas e o diagnóstico destas situações na prática. E, também, porque as condutas típicas que caracterizam um comportamento de assédio não estão sendo amplamente difundidas pelos meios de comunicação, principalmente nos que tem maior contato com o público jovem como, por exemplo, as redes sociais. Eu ficava durante cinco horas por dia nos cinco dias úteis da semana em um ambiente no qual os gritos eram frequentes, os erros eram motivos de chacota e se tornavam exemplo para os demais. Mas não um exemplo positivo. Um exemplo no qual os gestores diziam em voz alta para quem quisesse ouvir: “não seja esta pessoa”, entre risos e piadas (de muito mal gosto). E por não ser uma conduta praticada exclusivamente com os estagiários, parecia ainda mais comum e possível de se adequar em um ambiente assim.

Afinal, se todos estavam lidando com aquilo, por que eu não lidaria? O que meus ingênuos pensamentos traziam sempre é que esta situação que me perturbava estava dentro dos critérios da normalidade para um grande escritório de advocacia com centenas de milhares de ações em trâmite exigindo uma alta carga de responsabilidade. E eu acaba justificando os próprios erros deles como, por exemplo, com o seguinte pensamento: “o meu chefe pode gritar comigo na frente de todo mundo já que eu ainda estou aprendendo mesmo como se faz este trabalho, ele já tem tanta experiência e sabe muito bem o que está fazendo”. E assim, condutas tipicamente características de assédio moral contra mim eram vistas como normais pelos meus próprios olhos. Mas as coisas pioraram e a situação era cada vez comum. Eu não via mais saída e apesar de algumas colegas da Universidade ainda continuarem lá, comecei a fazer alguns processos seletivos em órgãos do Poder Judiciário e fui aprovada para um novo estágio na Justiça Federal recebendo o dobro do valor da bolsa-auxílio que recebia neste escritório, e conseqüentemente,

estava muito feliz. No dia seguinte de estágio, contei a novidade para alguns colegas, mas logo meu superior ficou sabendo e veio aos gritos dizer que eu estava prejudicando o escritório e o fluxo das demandas já que a minha obrigação era avisar bem antes. Fui saindo do prédio e ele me perseguiu até a porta, repito, aos gritos, enquanto eu chorava com medo.

A situação só cessou quando eu coloquei o pé na calçada enquanto chorava pensando que havia deixado minhas coisas na mesa. E esta situação só acabou quando pela última vez estive com os pés naquele prédio, depois que minha colega desceu para entregar todos meus itens que haviam ficado para trás. Mas aquelas sensações demoraram um certo tempo para se tornarem mais amenas e quase imperceptíveis na agitada rotina do dia a dia, já a cicatriz permanece presente e me faz lembrar a exata sensação que senti ao sair daquele prédio do centro antigo da cidade de Curitiba com a sensação de jamais seria boa o suficiente para trabalharem um renomado escritório de advocacia. Escrevo estes parágrafos introdutórios à pesquisa com a certeza de que este assunto, brevemente abordados com poucos amigos naquela época faz muito sentido na minha atuação profissional hoje, sobretudo pelo carinho que tento cuidar das empresas que me contratam e confiam no meu trabalho para aprimoramento das relações de trabalho.

Os diversos caminhos que percorri desde a graduação em Direito me levaram a atuar hoje como advogada trabalhista empresarial. Mas o que esta denominação conjunta de duas áreas de estudo das ciências jurídicas quer dizer na prática? A atuação trabalhista empresarial tem foco em apresentar soluções para as empresas quando referem-se à relação entre empregador e empregado, portanto, ao cuidar exclusivamente das relações de trabalho nas organizações. A atuação ocorre na defesa empresarial diante do ajuizamento de uma ação trabalhista, mas principalmente exercer a função de conscientizar que estas ações podem e devem ser evitadas e que este é um papel (na verdade, pode-se utilizar a palavra dever) da empresa. Para finalizar, acrescento que entre as ferramentas que mais são utilizadas para a atuação nesta advocacia preventiva empresarial trabalhista destacam-se a assessoria jurídica de acompanhamento mensal, elaboração das normas internas da empresa, auditorias e treinamentos corporativos.

A intenção do relato pessoal é resgatar as sensações causadas pelo assédio moral no ambiente empresarial e apontar que pode ser uma das faces mais perversas deste novo cenário no mercado capitalista que explora a mão de obra para obtenção lucro, pois viola os direitos de personalidade do empregado, atingindo a sua dignidade como indivíduo e os pensamentos sobre suas próprias condutas. Além disso, traz inúmeras consequências para a sociedade, pois os danos físicos e psicológicos produzem impactos jurídicos, econômicos e sociais. Diante disso, a abordagem unicamente jurídica do tema já não se coaduna com a complexidade das relações sociais e da própria relação de emprego.

O assédio moral é estudado desde os anos 1980, pelo médico e pesquisador na área de psicologia do trabalho, Heinz Leymann, tendo contribuído substancialmente para os estudos sobre o tema, a francesa Marie-France Hirigoyen, psicanalista, psicoterapeuta e professora considerada uma das maiores especialistas do mundo no tema assédio moral. Marie-France tem vários livros e artigos publicados sobre o tema e foi consultada para a elaboração da legislação sobre o assédio moral na França.

Portanto, já no primeiro capítulo aparece a interação da perspectiva jurídica que estruturará o estudo do processo escolhido para análise no último capítulo com as demais ciências. Primeiramente, é acertado iniciar pelo conceito elaborado por Marie-France Hirigoyen, a especialista francesa, pioneira da expressão “assédio moral”, definiu assédio moral como:

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Resgatando historicamente as primeiras discussões sobre o tema na civilização mediterrânea, tais como o *Código de Hamurabi*, a ideia de punir tinha como princípio causar no outro uma dor semelhante a que esse causou. Nesse aspecto, o *Código de Manu* não destoava e, ainda mais tarde, com o direito romano, a responsabilidade civil não chegou a ter uma elaboração teórica — as situações eram resolvidas conforme os casos, através de decisões dos juízes (PEREIRA, 2018, p.3).

Nos primórdios da humanidade, o que valia era a vingança privada, não existiam limitações, as reações eram espontâneas e até mesmo selvagens. O dano provocava uma reação imediata, não imperava ainda o direito, se pagava o mal com mal, não se cogitava a culpa como um dos elementos da responsabilidade civil (GONÇALVES, 2020, p 43;45).

No final do século III a.C., um Tribunal da Plebe, de nome *Aquilius*, dirigiu uma proposta de Lei para o Conselho da Plebe, onde buscava regulamentar a responsabilidade por atos ilícitos. Essa, foi aprovada e ficou conhecida por *Lex Aquilia*. A partir de então, os plebeus se protegiam dos prejuízos causados pelos patrícios (FIUZA, 2014, p. 378).

A evolução histórica da responsabilidade civil ocorreu com a edição da *Lex Aquilia* e uma das maiores contribuições foi a substituição de multas fixas por uma pena proporcional ao dano causado. “Toda a estrutura do dever reparatório, que antes o lesado procurava efetuar por suas próprias mãos, converteu-se no poder de pedir ao Estado a imposição de uma penalidade, não a título de vingança, porém de reparação” (PEREIRA, 2018, p. 83).

Nesse âmbito, Gagliano e Pamplona trazem uma sintetização da responsabilidade civil na antiguidade:

... Com efeito, regulava ela o *damnum injuria datum*, consistente na destruição ou deterioração da coisa alheia por fato ativo que tivesse atingido coisa corpórea ou incorpórea, sem justificativa legal. Embora sua finalidade original fosse limitada ao proprietário de coisa lesada, a influência da jurisprudência e as extensões concedidas pelo pretor fizeram com que se construísse uma efetiva doutrina romana da responsabilidade extracontratual (GAGLIANO, 2020, p. 41).

Em seguida pode-se citar o *Código Civil de Napoleão*, que inspirou diversas legislações, incluindo o *Código Civil brasileiro de 1916*. Cabe destacar que a culpa que já era presente na *Lex Aquilina*, continuou no Código Civil de Napoleão, porém, como a culpa sempre foi difícil de ser provada, cominou em vários casos que acabavam por ficar sem solução. Dessa forma, começaram a aparecer jurisprudências com novas soluções, com a ampliação do conceito da culpa, acolhendo novas teorias — como pelo fato ou em virtude do risco criado (GAGLIANO, 2020, p.42). Para Gonçalves, a noção da culpa *in abstracto* e a distinção entre culpa delitual e culpa contratual foram inseridas no Código de Napoleão, de maneira a inspirar a redação dos arts. 1.382 e 1.383 (GONÇALVES, 2020, p.45).

Porém, veio o desenvolvimento industrial e, com isso, a modificação das sociedades e suas necessidades. O que deu origem a teoria da presunção absoluta de culpa — ou seja, as vítimas passam a não ter mais obrigação de provar a culpa quando sofriam dano. Dessa forma, a responsabilidade é encarada de forma mais objetiva, tendo o acidentado direito, mesmo que sem a culpa do patrão, pois é o dono do maquinário que provocou o infortúnio (GONÇALVES, 2020, p.45).

Mantendo o entendimento do conceito trazido por Marie-France, mas já introduzindo o aspecto organizacional da prática de assédio moral que será conceituada e esmiuçada ainda no primeiro capítulo, para Nunes e Tolfo (2013) e Olivier, Perez e Behr (2011), compreender o assédio moral nas organizações demanda o entendimento de que o tema é complexo e multicausal, envolvendo aspectos psicológicos, interpessoais, organizacionais e ambientais. O fator cultural também deve ser considerado na leitura dos casos de assédio moral, sobretudo em se tratando das atuais e cada vez mais comuns fusões e transculturalização das organizações, posto que o que vale para uma determinada cultura e pode ser por ela reconhecido como valor, pode, por outra cultura, ser rejeitado ou mesmo tomado como ofensa.

Mantendo as abordagens que serão trazidas ainda no primeiro capítulo, de acordo com Heloani e Capitão (2004), o caráter interdisciplinar quando se remete a prática de assédio moral é tão importante que iniciará nos estudos acadêmicos, mas acompanhará o tema até o momento da sanção, já que o psicólogo ou outros profissionais podem mergulhar em um campo de estudo, pois as exigências do mercado de trabalho muitas vezes deixam que o trabalhador não encontre mais sentido da vida e com isso as doenças se manifestem. A tipificação e as sanções são objetos de estudos da área do Direito do Trabalho, mas é impossível ignorar que a partir da identificação destas práticas, outros profissionais serão imprescindíveis para atuação nas organizações, colaboração com as empresas para analisar o ambiente de trabalho e identificar quais as melhores ações de gestão de pessoas, promover a adequação à legislação trabalhista com o efetivo combate ao assédio e concomitantemente o tratamento das vítimas.

E neste sentido, o presente trabalho investiga as implicações jurídicas circundadas pelas questões interdisciplinares da gestão por estresse em

organizações quando configurada como assédio moral. Tal ocorrência no ambiente de trabalho pode implicar em processos trabalhistas por danos materiais e imateriais por meio da movimentação da máquina do poder judiciário e com a devida produção de provas dos fatos ocorreram no ambiente de trabalho no momento da instrução processual da ação. Tendo em vistas todos os aspectos até então elencados, a presente pesquisa problematiza os tipos de assédios que ocorrem no ambiente organizacional por meio da teoria jurídica, sem perder de vista o diálogo interdisciplinar.

Quando avança para o capítulo seguinte, o foco está na perspectiva metodológica, portanto, no estudo dos processos judiciais como fonte de pesquisa acadêmica: análise do judiciário e mapeamento dos entendimentos das cortes e seus precedentes.

Os primeiros esclarecimentos estão em circundar o motivo pelo qual o estudo de caso pela análise de processo judicial foi escolhido. Nas últimas décadas, as fontes judiciais ganharam relevância nas pesquisas acadêmicas e nas análises das Ciências Humanas, especialmente no campo da História. E quando pontua aspectos das relações de trabalho aproximando-se da disciplina de história social e política, vem se multiplicando o número de pesquisas em desenvolvimento que envolvem a pesquisa jurídica por meio de processos judiciais. Visto que estas decisões estão constantemente nos noticiários, é só procurar seu canal de comunicação favorito que dentro de alguns instantes alguma decisão, principalmente dos Tribunais Superiores, será anunciada e contextualizada para a rotina dos brasileiros.

Para o cerne da discussão trazida no decorrer deste capítulo e que, certamente, repercutirá no nosso estudo de caso no próximo capítulo, é fundamental refletir que o arquivo judicial não surgiu como uma fonte documental direta a ser pesquisada após publicada a decisão pelo órgão oficial. Para Farge (2009, p.16) o arquivo não possuía esse caráter quando foi criado: "... a testemunha, o vizinho, o ladrão, o traidor e o rebelde não queriam registro; outras necessidades fizeram com que suas palavras, seus atos e seus pensamentos fossem consignados". Entretanto, isto reforça a importância de o pesquisador questioná-lo: saber de sua história, como foram produzidos, em quais circunstâncias, em qual

contexto, de que maneira e as razões pelas quais fizeram ficar tanto tempo no esquecimento.

Portanto, se os processos judiciais possuem tamanhas singularidades, os processos envolvendo situações cotidianas do ambiente de trabalho são ainda mais específicos, pois além da análise das questões atinentes à legislação, é importante observar as minúcias de como ocorreram os fatos e diante da ausência de provas, confrontar o que de fato ocorreu naquele ambiente de trabalho. Portanto, após esta breve reflexão sobre o uso dos arquivos judiciais enquanto fonte de pesquisa acadêmica, mas que será abordado adiante em capítulo específico, trata-se sobre o lugar social em que a lei se materializa, isto é, a instituição judiciária; no caso da aplicação das leis aplicáveis aos casos de assédio moral no trabalho, a Justiça do Trabalho por meio do estudo de caso escolhido para este trabalho. Tal como afirmou Grinberg: “Para trabalhar com qualquer documentação, é preciso saber aocerto do que ela trata, qual é a sua lógica de constituição, bem como as regras que lhe são próprias” (GRINBERG, 2009, p.121).

Esta investigação estrutura-se na análise mediante o estudo do caso do ocorrido na empresa Dell Computadores do Brasil Ltda condenada pelo poder judiciário brasileiro por ter praticado assédio moral aos seus empregados. Deste modo o estudo está amparado principalmente nos documentos gerados no processo jurídico provocado pela denúncia do Ministério Público do Trabalho – MPT, em petição inicial movida na ACP – Ação Civil Pública n. 0021488-58.2017.5.04.0008 contra a empresa Dell Computadores do Brasil Ltda. Portanto, chegou o momento de abordar a análise processual que é o tema central do último capítulo deste trabalho.

No processo citado, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais após a comprovação em juízo de que ocorriam diversas práticas de assédio moral resultante de um ambiente organizacional estressante. Os motivos que levaram a seleção deste e não de outros processos foram porque este processo obteve uma maior atenção da mídia, dos profissionais que atuam na área e dos estudantes no ano de 2021, portanto, uma decisão além de emblemática, é considerada muito recente e, principalmente porque o valor da condenação perante o Tribunal Regional do Trabalho – TRT atingiu o montante de dez milhões de

reais, valor que jamais havia sido atingido em um processo semelhante a este caso até então.

O problema de pesquisa desta investigação, consiste em compreender como ocorreu a prática de assédio moral organizacional na empresa Dell Computadores do Brasil Ltda (analisando as circunstâncias trazidas pelas testemunhas sobre o próprio ambiente de trabalho) até a repercussão jurisdicional que ensejou o pagamento da indenização milionária por danos morais citada acima. Assim sendo, foram estas condutas de assédio moral praticadas em todo o ambiente organizacional que nortearam os nossos estudos, com especial atenção, já que esta modalidade de assédio praticada indistintamente no local de trabalho a todos os colaboradores é a responsável por condenações de altíssimo valor perante a Justiça do Trabalho, até mesmo milionárias, de acordo com a extensão do dano.

Neste contexto, objetivo geral da pesquisa é realizar um estudo de caso, analisando o processo judicial que condenou a empresa Dell Computadores do Brasil Ltda ao pagamento de indenização por danos morais no valor de dez milhões de reais, explorando nesta decisão as principais teses e estratégias utilizadas pela empresa para sua defesa na tentativa de isenção de responsabilidade do empregador, a perspectiva do processo pelo discurso de algumas das vítimas e diante desta análise compreender o entendimento jurisdicional que foi aplicado no caso estudado.

Para dar conta do objetivo geral citado acima, tornou-se necessário percorrer alguns caminhos (os objetivos específicos da pesquisa), entre eles:

- a) Realizar um aprofundamento teórico, em perspectiva interdisciplinar, sobre o assédio moral;
- b) Discutir, pelo viés metodológico do estudo de caso, sobre o uso de processos judiciais como fonte de pesquisa acadêmica;
- c) Analisar o processo judicial que condenou a Dell Computadores do Brasil Ltda ao pagamento de indenização por danos morais no valor de 10 milhões de reais com intuito de compreender as estratégias processuais

apresentadas pelas teses de defesa da empresa e pelo discurso de algumas das vítimas.

O principal desafio estava em propor uma análise sobre o assédio moral organizacional utilizando-se deste caso de grande repercussão no Poder Judiciário. Importante frisar, ainda nesta introdução, que por se tratar de um processo público, os autos foram acessados de forma digital pelo meu próprio cadastro como advogada perante o Sistema Judicial Eletrônico (PJe) do TRT da 4ª Região (localizado no município de Porto Alegre e competente para tramitar os processos do estado do Rio Grande do Sul).

A metodologia de abordagem é a indutiva, partindo-se do estudo do assédio moral e suas definições de forma interdisciplinar, para posterior pesquisa dos processos jurídicos como fontes, visando realizar o mapeamento do entendimento das cortes e a classificação dos precedentes decorrentes de pedidos de indenização pela condenação da prática de assédio moral organizacional. O método de procedimento adotado é o monográfico, com estudo inicial do assédio moral na relação de emprego, fases, espécies e suas consequências, passando para a investigação de como ocorre a utilização de ações judiciais como fonte de pesquisa e, por fim, o estudo de caso da Ação Civil Pública que condenou à empresa Dell Computadores do Brasil Ltda ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos no montante de dez milhões de reais. A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica.

2 O INSTITUTO DO ASSÉDIO MORAL

Ao longo da história de evolução da sociedade a organização do trabalho sempre esteve presente como a principal forma de sobrevivência, sendo inicialmente apenas como um esforço para alcançá-la e ao final como efetiva ação produtiva. Mas a despeito disso, as preocupações voltaram-se para a saúde do trabalhador, noções que datam de período mais recente. Após a Revolução Industrial, quando se provocou uma profunda alteração nos meios de produção e, conseqüentemente, nas relações de trabalho e efeitos resultantes desta mudança, que o trabalhador percebeu a importância de se organizar e a formar grupos empenhados na luta por direitos para assim obter benefícios e melhorias das condições do seu ambiente de trabalho, da sua saúde e do bem-estar. Aliás, justificase tal assertiva na medida em que a invenção da máquina trouxe não só o crescimento do lucro e do capital econômico, mas também provocou a degradação dos meios de produção, do meio ambiente do trabalho e, ainda, da saúde e do bem-estar do trabalhador.

Ocorre, no entanto, que no Brasil foi apenas com a Constituição Federal de 1988, que a saúde no ambiente de trabalho ganhou *status* de direito fundamental, com regulamentação em dois planos: proteção imediata (artigo 200, VII e artigo 7º, XXII e XXIII) e proteção mediata (artigo 225, *caput*, IV, VI e §3º). Em seus artigos 200, VIII e 225 *caputs*, IV, VI e §3º, garante a tutela do meio ambiente do trabalho, buscando proteger a saúde e a integridade física do indivíduo, já garantida por dois dos direitos fundamentais: a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, fundamentos que constituem o Estado Democrático de Direito.

Mesmo diante da validade destas normas fundamentais do Estado de caráter protetivo e a atenção do constituinte para a saúde laboral no meio ambiente do trabalho, ainda não há regulamentação específica para doenças que têm sua origem na prática de abuso de poder entre patrões e empregados, tal como acontece com o assédio moral, fazendo-se necessário estabelecer como se tutela referidos direitos. Todavia questiona-se sobre a possibilidade de se reparar o dano oriundo deste mal causado pela violência do assédio moral no ambiente organizacional no âmbito da Justiça, ou seja, buscando pela ordem jurídica vigente na sociedade existe mecanismos que legitimem a sua reparabilidade na seara trabalhista. As relações de trabalho adoeceram e com elas o trabalhador. Daí a necessidade de, por meio do estudo e do debate, buscar-se o

fortalecimento das relações e o respeito mútuo entre partes contratantes das relações de trabalho, até mesmo como manutenção e garantia do princípio da boa fé objetiva e da busca da humanização das relações de emprego.

O tema interessa a todos: ao trabalhador, ao empregador e ao Estado. Ao primeiro por perder sua força de trabalho que garante a vida e sobrevivência com dignidade; ao segundo por responsabilizar-se em arcar com os ônus por adoecimento do trabalhador. Caso necessário indenizando-o, fornecendo-lhe toda a assistência médica necessária ao combate da doença, promovendo o bem-estar e mantendo-o em seus quadros em função compatível com o seu estado de saúde; ao último, por ter de conceder assistência previdenciária, não raro em caráter definitivo, como nos casos de invalidez podendo se aposentar.

A relevância e importância do tema para a sociedade, não só para o Direito está, ainda, na tentativa de resgate dos valores humanos, dos princípios da sociedade, por consequência, do trabalho e do trabalhador, assim como da dignificação da pessoa humana, como fundamentos do Estado Democrático de Direito, como bem se explicita:

O ponto de partida a ser adotado é que a proteção ao meio ambiente do trabalho é distinta da proteção do direito do trabalho. Isso porque aquela tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador, a fim de que este possa desfrutar de uma vida com qualidade. Busca-se salvaguardar o homem trabalhador das formas de degradação e poluição de vida. Num segundo momento, deve-se observar que se valoriza o trabalho humano, porquanto este é o direito social fundamentador da ordem econômica e financeira de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Mas o trabalho tem de estar relacionado a um aspecto econômico, uma vez que deve ser passível de valoração social (FIORILLO. 2020, p. 210-211).

A manutenção de um ambiente de trabalho sadio, como sendo um direito fundamental do trabalhador, é uma forma de contribuir para a continuidade da evolução do trabalho humano e do próprio Direito do Trabalho. Só enfrentando o tema - e sem passar ao largo de questões como a precarização das relações de trabalho decorrentes da flexibilização do Direito do Trabalho como consequência da implantação de políticas neoliberais, principalmente ao longo destes últimos anos mediante reforma trabalhista conduzida no governo do ex-presidente Michel Temer – é que se poderá tornar claras as causas, as formas de manifestação e os efeitos da prática do assédio moral, seja pelo empregador ou por seus prepostos, obrigando-se, com isso, à uma reflexão e a tomada de atitudes pela sociedade.

O objetivo da justiça é coibir a prática do assédio moral – que como se demonstrará, configura lesão expressa à integridade moral e psicológica do trabalhador – evidenciando a viabilidade da reparação de seus danos perante a Justiça do Trabalho. Vale dizer, com fulcro no que dispõe a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), O Código Civil Brasileiro (CC) e as demais leis esparsas, buscar-se-á demonstrar a possibilidade de se postular indenização decorrente dos danos sofridos, recorrendo, para isso, aos préstimos da Justiça Laboral.

Assédio moral ou *Violência moral no trabalho* sempre esteve presente na relação entre patrão e empregado, a relação de poder existente na relação sempre permitiu o abuso por parte do daquele que possui mais força e quanto mais nos remeter ao passado mais permissivo era a liberdade para abusar dos empregados. Todavia, mediante a conquistas de direitos a sociedade deixa de tolerar tratamento desumano. A violência deixa de ser tolerada e mediante o progresso da sociedade tem-se a intensificação da gravidade. “A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela Professora Doutora. Margarida Barreto. Tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC-SP, sob o título: *Uma jornada de humilhações* (APTAFURG, 2021, p.7).

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo. Mas a despeito disto e da pouca literatura que se tem sobre o assédio moral, muito mais direcionada para a psicanálise do que para a ciência jurídica, tem se definido essa prática como uma espécie particular de abuso de poder, uma vez que a sua caracterização e exteriorização não se dão pela ocorrência de um fato determinado, contingente e isolado das demais condutas do empregador, mas pela continuidade e repetitividade de atos, muitas vezes tão sutis que não são percebidos como assédio nem mesmo pela própria vítima (APTAFURG, 2021, p.7). Aliás, segundo a psicanalista Marie-France Hirigoyen, no âmbito da empresa,

... é do encontro do desejo de poder com a perversidade que nascem a violência e a perseguição. Aí são menos encontradas as grandes perversões destruidoras, mas as pequenas perversões cotidianas são fatos banais (HIRIGOYEN, 2010a, p. 63).

A mesma autora define o assédio moral como um processo de “psicoterror”, que se manifesta sob diversas formas de conduta:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2010a, p.65).

E acrescenta em sua segunda obra a respeito do tema:

Até o momento os estudiosos desse tema não conseguiram chegar a um denominador comum sobre uma definição pertinente o bastante, pois esse fenômeno pode ser abordado de diferentes maneiras, de acordo com o ponto de vista adotado, e interessa a vários especialistas (médicos, sociólogos, juristas...), que utilizam linguagens e modos de pensar diferentes. Para o psiquiatra, interessam há muito tempo as consequências desse tipo de atitude maldosa sobre a saúde e a personalidade das vítimas (...) São poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves a curto prazo e consequências a longo prazo tão desestruturantes (...). Os médicos do trabalho, lidando há muito tempo com esse tipo de situação, nem sempre sabem como proteger as vítimas. Os juristas, por sua vez, tentam encontrar uma definição, livre tanto quanto possível de qualquer subjetividade para que sejam classificados penalmente esses processos violentos. Com esse objetivo, a bancada comunista, a proposta de lei que enviou à Assembleia Nacional em 14 de dezembro de 1999, escolheu basear-se na intencionalidade da ação, falando de “qualquer degradação deliberada das condições de trabalho.” (...) A comissão de questões sociais da Assembleia Nacional adotou, por enquanto, uma definição ampla para introduzir o assédio moral na lei trabalhista: “Nenhum assalariado deve ser submetido a procedimentos repetidos de assédio moral por parte do empregador, de seu representante ou de qualquer pessoa abusando da autoridade que suas funções lhe conferem, [e que tem] por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade e criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes. Pessoalmente, prefiro uma definição que leve em conta esse tipo de comportamento sobre as pessoas. (...) ‘o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho’ (HIRIGOYEN, 2010b, p.16-17).

Não obstante seja o assédio moral uma forma – deturpada, desvirtuada e, portanto, ilegítima – de manifestação do poder patronal, é difícil coibi-lo, já que pode ser, pela sutileza com que é praticado, confundido com o direito legítimo do empregador de controle e comando, de direção e de punição do empregado.

É justamente por conta da particular característica de invisibilidade da conduta que o exterioriza, que o assédio é tão cruel e seus efeitos devastadores para a saúde psíquica do trabalhador, daí ser chamado, também, de “psicoterror”. A continuidade das agressões as torna perceptíveis e com alguma concretude apenas até o limite de causar danos psicológicos ao indivíduo, mas não o suficiente para ensejar uma reação que neutralize o agressor ou exponha a sua perversidade ao julgamento do restante do corpo da empresa. Desta feita, torna-se muito difícil caracterizar a conduta lesiva e combatê-la de forma rápida e efetiva. Aliás, o que agrava ainda mais o problema é o fato da legislação pátria encontrar-se ainda muita tímida e retraída no tocante à tutela dos direitos das vítimas do assédio moral.

Atualmente existem inúmeros projetos de lei em diferentes esferas (municipal, estadual e federal) do país, os quais tentam de algum modo regulamentar a disciplina dos danos resultantes do assédio moral e, por consequência, tentam resguardar o trabalhador deste mal. Alguns projetos já foram aprovados e, entre eles, destacam-se os aprovados em São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas. No âmbito estadual, destacam-se a Lei Estadual Fluminense, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Cite-se também que existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. E no âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.

De toda sorte, o que interessa dizer de imediato é que o assédio moral figura como meio degradante da estrutura física e principalmente psíquica do trabalhador, na medida em que expõe o indivíduo a um processo contínuo e degenerativo de humilhação. A propósito, o que seria esta humilhação? Em que consistiria tal processo de degradação? Segundo alguns psicanalistas, a humilhação é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento. E o assédio moral consiste exatamente em rebaixar, inferiorizar, constranger, ultrajar, enfim, humilhar o indivíduo a ponto de fazer com que ele próprio e principalmente os demais se convençam de que ele não é útil naquele ambiente.

Estabelecido aprioristicamente em que consiste o assédio moral, torna-se imperioso perquirir e estabelecer o que seria o assédio moral no trabalho. A pergunta que muitos teóricos veem se fazendo a algum tempo é a seguinte: o que é assédio moral no trabalho?

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 (HIRIGOYENI, 2010b, p. 22).

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima (HIRIGOYEN, 2010a. p. 91).

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador: 'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (APTAFURG, 2021, p.7-8).

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.

As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal-estar' na globalização', onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais (NASCIMENTO; SILVA, 2012, p. 112-113).

Uma problemática surgiu no Brasil no período das décadas de 1970 e 1980, pois em decorrência das altas taxas de empregados adoecidos nas empresas, verificou-se a necessidade de uma melhor adequação na proteção ao meio ambiente do trabalho, principalmente nas questões que envolvem as doenças mentais do trabalho (PAPARELLI, 2011, p.238). Tal fato, também eclodiu no universo jurídico internacional com a necessidade de regulamentação positiva de normas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho. Inicialmente, tendo como ponto primordial a aprovação em 1981 da Convenção n. 155 (*Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho – OIT*). O Brasil ratificou a Convenção n. 155 pelo Decreto Legislativo n. 2 de 17 de março de 1992, promulgado pelo Decreto n. 1254 de 29 de setembro de 1994 (DOU 30/09/94).

No Brasil, desde a promulgação da Lei n. 6.514/1977, que deu nova redação ao artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o Ministério do Trabalho e Emprego editou as Normas Regulamentadoras (NR ou NBR – Normas Brasileiras Regulamentadoras) pela Portaria n. 3.214/1978, estabelecendo diretrizes jurídicas relativas à segurança e à medicina do trabalho, com observância obrigatória pelas empresas públicas e privadas, como também pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, e pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT.

Artigo 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

- I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;
 - II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;
 - III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;
 - IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contrafogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;
 - V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;
 - VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;
 - VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.
- (BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943).

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 (doravante Constituição) foi o grande marco de “consagração da saúde como direito social, pois acabou assegurando aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (TEIXEIRA, 2009a, p.531).

Destaca-se aqui a Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981, ao dispor sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, inciso I, define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Ao considerar a generalidade compreendida no conceito sistemático de meio ambiente, a doutrina brasileira, com base na Constituição, criou a sua própria

classificação, que varia muito pouco entre os mais renomados juristas brasileiros, e que pode ser compreendida da seguinte maneira: *i*) meio ambiente físico ou natural; *ii*) meio ambiente artificial, que, por sua vez, se subdivide em meio ambiente artificial ou urbano em sentido estrito; *iii*) meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho (SILVA, 2003, p.21). Destaca-se a redação do artigo 225 da Constituição:

Artigo 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

(...)

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

(BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988.)

O meio ambiente natural tem seu fundamento legal no artigo 225, caput da Constituição, tendo abarcado as questões do solo, água, ar atmosférico, flora e fauna; e o ambiente artificial é composto pelo espaço urbano construído, edificado e, pelos equipamentos públicos, tendo respaldo constitucional e outras normas nos quais aparece implicitamente.

Artigo 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:

(...)

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social.

(...)

Artigo 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.

(BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988.)

O meio ambiente cultural é aquele composto pelo patrimônio histórico que integram o universo das práticas sociais, estando presentes na Constituição.

Artigo 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

Artigo 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem”.

(BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988).

Mas, o meio ambiente do trabalho é o local onde o empregado passa grande parte do seu tempo produzindo e vendendo a sua força laboral ao sistema capitalista, também sendo contemplado no texto constitucional pelo artigo 200, inciso II e VIII, com atribuições no Sistema Único de Saúde – SUS, dentro outros sistemas legislativos (FIORILLO, 2007, p.22-23).

Artigo 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...).

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

(...).

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

(BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988).

Diversos são os dispositivos legais com referência a qualidade de vida no ambiente laboral, principalmente de condições para a proteção, promoção e recuperação do bem-estar à organização e ao funcionamento dos serviços correspondentes.

Artigo 2º - A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§1º - O dever do Estado de garantir a saúde consiste na reformulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§2º - O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Artigo 3º - A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País. (BRASIL. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 de setembro de 1990).

Ainda, outros dispositivos legais tornaram a proteção à saúde e à segurança do empregado brasileiro como obrigação da classe patronal, especialmente as Normas Regulamentadoras, conhecidas pela sigla NR e, também, a CLT, que trata de modo específico no capítulo “V” a segurança e medicina do trabalho. (BRASIL. Portaria n. 3214, de 8 de junho de 1978. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 de junho de 1978.; BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a CLT. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943).

No mesmo sentido a Lei estipula que a empresa deve ser responsável pela adoção e utilização de medidas coletivas e/ou individuais para a proteção e manutenção da segurança, bem-estar e da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, também reflete a sua completa preocupação com a segurança mental do trabalhador para se evitar acidentes do trabalho que, como é cediço, pode prejudicar a sua saúde e principalmente a sua força laborativa, mediante incapacidades funcionais.

Artigo 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do Artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. §1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. (BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991).

Inegável que o bem-estar e segurança do trabalho são um dos aspectos mais importantes do Direito do Trabalho Brasileiro, com proteção na legislação, bem como na órbita internacional, mesmo porque a OIT aprovou a importante Convenção n. 155 (*Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente de Trabalho*), a qual estipula que o país signatário deverá estabelecer uma política nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde, que forem consequências do trabalho, reduzindo ao grau mínimo possível causas e riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, previsto a nível constitucional.

A busca pela qualidade de vida tem resultado na preocupação saudável do meio ambiente do trabalho, exigindo-se, então, um ambiente salubre para a prestação de serviço. A Constituição preconiza no artigo 225 que:

todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para às presentes e futuras gerações.

Portanto, verifica-se que o Constituinte de 1988, nitidamente, preocupou-se em estabelecer ao cidadão brasileiro o direito inegável “à sadia qualidade de vida”, reconhecimento pleno do solidarismo humano. Também seria possível relacionar o tema do meio ambiente do trabalho de uma forma coletiva, na medida em que os custos com os acidentes e doenças ocupacionais são assumidos não somente pelo que está empregando, mas por toda uma sociedade que mantém o sistema de seguridade social (ROCHA, 1999, p.282-283).

A interpretação de meio ambiente, como sendo ecologicamente equilibrado, é aquele de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida, ou seja, a natureza que o rodeia, a localização em que vive e até mesmo o local onde trabalha. Não é possível considerar essas concepções como elementos fechados, mas como células vivas, permanentemente integrados em um grande núcleo da dignidade humana, pois o trabalho é um meio de vida e não de morte (ARAÚJO, 2007, p.147-148.).

Não se olvide que um ambiente de trabalho não-sadio, além de ocasionar acidentes comuns (chamados de acidentes-tipo), leva ao surgimento de doenças profissionais (também chamadas de tecnopatias), ocupacionais (chamadas de mesopatias), e, via de corolário, a perda da capacidade laborativa.

Artigo 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social... (BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991).

Recentemente foi estabelecido da legislação previdenciária, o chamado nexo Técnico por Presunção Epidemiológica (NTEP) que, desde abril de 2007, vem sendo utilizado para concessão de benefícios decorrentes de acidente de trabalho perante o INSS, demonstrando a preocupação do Poder Público no tema em questão.

Artigo 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.
(BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991).

Noutro vértice, a sanidade mental também é foco de estudos do Direito do Trabalho, embora ainda necessite de certa regulamentação. Cabe informar que o MPT, em sintonia com essa nova diretriz, alterou a NR 17, que trata da Ergonomia, pela Portaria n. 3.751/1990, para o fim de estabelecer parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às “características psicofisiológicas dos trabalhadores”. No item. 17.5.1. preconiza-se a que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”.

Certo é que, as relações interpessoais também geram a ocorrência das psicopatologias relacionadas ao trabalho, porque os empregados não sofrem apenas dos males do corpo ou de doenças físicas, mas também são diariamente acometidos pelos males da mente que apesar de serem menos palpáveis, demandam cuidados extremos, estudos e prevenções especiais da classe patronal. Para enrijecer, segundo:

A julgar pelo número de pessoas que têm suas vidas afetadas por transtornos mentais, cerca de 400 milhões em todo o mundo e pelas projeções da Organização Mundial de Saúde (OMS), o futuro não será leve para o nosso cérebro, pois uma em cada cinco pessoas terá uma alteração psiquiátrica que necessite de acompanhamento especializado. A OMS projeta que em oito anos a depressão será a segunda causa de incapacitação para o trabalho, provocando a perda de anos produtivos. Assim, os dados nos dão um alerta: em uma sociedade competitiva aos extremos e sem colaboração entre os indivíduos, as pessoas vão adoecer cada vez mais (APPSIQ, 2022).

Portanto, nesta esteira, deve-se combater questões prejudiciais ao trabalhador de forma a garantir a sua boa saúde psíquica, como elemento sadio do meio ambiente de trabalho, respeitando à função social da propriedade. Exemplificativamente, empregados de grandes empresas que sofrem pressão excessiva, atos de humilhação, sobrecarga de serviço, vigilância, rebaixamento de função, pode gerar direito a uma indenização pecuniária, já reconhecida pelos tribunais pátrios

O Tribunal Regional concluiu pela configuração de danos morais, porque o banco determinara o afastamento do reclamante e se omitira sobre a situação funcional dele, deixando-o, por longo período, em situação de incerteza quanto ao local de trabalho e funções, causando-lhe humilhação e constrangimento perante a comunidade local. Trata-se de procedimento em que está embutida a desqualificação profissional do trabalhador com o esvaziamento de suas atividades, o que constitui assédio moral, com o dano consistente na afronta à dignidade do trabalhador, em seu valor como ser humano, segundo o paradigma da vida concreta, cuja condição da possibilidade de existência reside na própria vida humana: a pessoa possui uma dignidade que lhe é própria e merece respeito enquanto sujeito moral livre, autônomo e responsável, daí a situação ímpar que lhe é reconhecida e que o direito tem de proteger (...). A indenização concedida, ante a configuração de dano moral, pelo tratamento dado ao reclamante com a omissão do banco em adotar providências e recomendações de auditoria interna, desvela adequada aplicação do disposto no Artigo 5º, X, da Constituição Federal. Não se vislumbra ofensa aos arts. 186 do Código Civil e 5º, V, da CF. Divergência jurisprudencial não demonstrada por irregularidade das citações (Súmula 337, TST). Agravo de instrumento a que se nega provimento. BRASIL, TST, Autos AI-RR 1881/2002-107-08-40.0, Publicado no DJU em 03.08.2007 Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – AFASTAMENTO DO CARGO – CONDUTA OMISSIVA DO RECLAMADO – MODO DE TRATAMENTO – DANO MORAL.

(Disponível

em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/930100566/recurso-de-revista-rr-28640620135120031>. Acesso em: 20 jul. 2022).

De certa forma, o modelo capitalista sustenta que a sobrevivência de uma empresa depende da eficiência e da competência da força de trabalho de seus empregados e diretores, que devem trabalhar em conjunto, em verdadeira simbiose, para superar os obstáculos gerados pela concorrência mercadológica, sob pena de uma inevitável quebra e a diminuição significativa de empregos.

O que singulariza tais relações capitalistas de trabalho é a existência de uma parte não remunerada da força de trabalho que, apropriada por quem contrata o trabalhador, produz o lucro ou resultado econômico. Esta parcela do trabalho do empregado que não é remunerada foi denominada pelos economistas

clássicos do século XIX, como mais-valia. A obtenção desta mais-valia guarda relação com o número de horas durante as quais o trabalhador, renunciando temporalmente à sua liberdade e às suas autonomias, se sujeita ao poder patronal. O que distingue a relação de trabalho capitalista em comparação com as forças pré-capitalistas de trabalho reside no fato de que nem todo o trabalho prestado é efetivamente convertido em salário (RAMOS FILHO, 2012, 134).

Sobre o espírito do capitalismo:

A noção de espírito do capitalismo também nos possibilita associar numa mesma dinâmica a evolução do capitalismo e as críticas que lhe são feitas. O sistema capitalista revelou-se infinitamente mais robusto do que acreditavam seus detratores, Marx em primeiro lugar, mas isso também ocorreu porque ele encontrou em seus críticos os mesmos caminhos para a sobrevivência. Acaso a nova ordem capitalista oriunda da Segunda Guerra mundial não terá, e.g., em comum com o fascismo e o comunismo o fato de atribuir grande importância ao Estado e certo dirigismo econômico? Foi, provavelmente, essa capacidade surpreendente de sobrevivência graças à assimilação de parte da crítica que contribuiu para desarmar as forças anticapitalista, com a consequência paradoxal, nos períodos em que o capitalismo parece triunfante (como ocorre atualmente), da manifestação de uma fragilidade que se mostra precisamente quando os concorrentes reais desapareceram (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.62).

Aduz ainda que:

Agora, inexistindo alternativa, o empresariado passa a defender abertamente a necessidade de se passar do bem-estar social ao bem-estar empresarial, ao argumento ideológico de que o primeiro e mais importante direito a ser assegurado seria o direito ao emprego e, para tanto, seria necessário um fortalecimento das empresas. Em todo o mundo se assistem processos de regressão no Estado de Bem-Estar Social para se constituir acelerado processo de concorrência entre as nações no sentido de “atrair investimentos” estrangeiros, e dentro de cada país entre as cidades que receberiam tais investimentos (LARROUTUROU, 2009, p.125).

Esse fenômeno transforma o ambiente de trabalho mediante a precarização de direitos do trabalhador, demasiadamente visível na condução de reformas no Brasil não apenas no plano do poder legislativo (COUTINHO, 2009), mas principalmente no plano do poder judiciário. Destaca-se a jurisprudência trabalhista, a norma e doutrina com vistas a ampliar o bem-estar após julgamentos é possível evidenciar que o julgado resultou em ampliar o mal-estar no trabalho, multiplicando processos de assédio moral no ambiente organizacional, decorrente de modos de gestão característicos do atual neocapitalismo (RAMOS FILHO; NEGRISOLI, 2009). Com efeito, trabalhadores das mais variadas categorias da

produção econômica, têm sofrido com a pressão excessiva ou perseguição sistemática no ambiente laboral (CANÇADO; NEVES, 2004, p.8-11).

Há perseguição e/ou humilhação, que se manifesta de várias formas, como a exigência de alta produtividade e programa de metas inatingíveis onde o ambiente de trabalho é muito competitivo acarretando um desgaste humano infinito.

Ementa: INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – PERTINÊNCIA – A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de “baixo calão”, aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, devendo ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (CC, Artigo 186, 87 e 927). É evidente que tal conduta de pessoa que exerce função relevante na empresa não pode ser suportada, devendo o reclamado arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC Artigo 932, III), em função do assédio moral ao reclamante. Recurso ordinário que se nega provimento. (BRASIL, TRT15, Autos RO 0350-2005-020-15-00-1, Publicado no DOESP 10.11.2006 – p.65. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/343516174/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-17985520135090651/inteiro-teor-343516204>. Acesso em: 03 jul. 2022).

Neste sentido, a violência é de forma estruturada, não decorrendo apenas do poder diretivo dos empregadores, mas acima de tudo, deriva primordialmente dos modos de gestão característicos do capitalismo contemporâneo e a forma que a empresa é gerenciada. Não se trata de perversão do agente, não se trata de estratégia visando excluir o trabalhador da organização, mas a maneira pela qual a empresa é gerida. Não se está a sustentar que os trabalhadores não tenham direito ao lucro na esfera das relações laborais neocapitalistas.

O que se destaca é que o aumento da demanda do trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente, nas condições preconizadas pela gestão adequada aos anos contemporâneos do modo adequado ao neoliberalismo e da máxima forma

de acúmulo de capital que fundamenta a justificação que de modo reintegrado emerge a prática de assédio moral na organização produtiva. Aponta-se ainda que assim tem-se o aumento do mal-estar no ambiente de trabalho, com severas consequências para a saúde dos empregados:

Sendo assim, não faz sentido perquirir-se sobre eventual intencionalidade de causar o dano. O dano é objetivo, decorre do capitalismo gerencial, cuja moral se configura pela busca do acréscimo da produtividade e da rentabilidade. Essas novas formas de gestão permitiram que, nos últimos trinta anos [1988- 2008], o acréscimo de produtividade das empresas fosse maior do que nos duzentos anos anteriores, período durante o qual a participação dos salários no PIB dos países fosse significativamente reduzida, mercê de inúmeras precarizações (LARROUTUROU, 2009, p.102 et seq.).

É pertinente citar a lição de Guevara-Ramírez, que bem demonstra o contexto da economia de custos e a redução de emprego da sociedade pós-moderna:

La dirección empresarial puede causar el burnout con ánimo de lucro, de obtener más ganancias, por la eficiencia y la productividad, reduciendo personal y haciendo recaer sobre pocos trabajadores el peso del trabajo de un grupo anterior para reducir los costos y obtener el beneficio en una economía de costos y no de personas, dañando al ser humano y atentando también sobre su integridad moral al limitar sus descansos, posibilidades de capacitación, de ocio, de atención a la familia, de contactos con otros profesionales donde nacen las ideas y los resultados (GUEVARA-RAMÍREZ, 2003, p.38).¹

De fato, a dinâmica da sociedade contemporânea tem patrocinado com o aparecimento de moléstias que ocorrem de modo complexo, em específico aquelas decorrentes das condições físicas e mentais do trabalho cometida de forma a desconsiderar a ética e a moral. As normas tutelares do Direito do Trabalho, são imprescindíveis para garantir ao trabalhador uma qualidade de vida em face das exigências rígidas do mercado de trabalho oriundas de uma economia deficitária e

¹ A direção empresarial pode causar o burnout com ânimo de lucro, de obter mais ganância, pela eficiência e pela produtividade, reduzindo pessoal e fazendo recair sobre poucos trabalhadores os pés do trabalho de um grupo anterior para reduzir os custos e obter o benefício de uma economia de custos e não de pessoas, danificando ao ser humano e atentando também contra sua integridade moral ao limitar seus descansos, possibilidades de capacitação, de ócio, de atenção à família, de contatos com outros profissionais onde nascem as ideias e os resultados [tradução do autor] (GUEVARA-RAMÍREZ, 2003, p.38).

de uma gestão empresarial totalmente prejudicial ao trabalhador, sustentada por um desequilibrado meio ambiente laboral, constantemente discutida no Poder Judiciário Trabalhista.

Diante das proposições erigidas no caso concreto, é possível mencionar que a degradação do ambiente de trabalho pela obsessão por atingimento de metas, sabotagem no escalonamento de promoção e imposição de pedidos de transferência e descomissionamento, entre outros atos reprováveis, são condições aptas ao desenvolvimento dos temas assédio moral e doença ocupacional, haja vista versarem sobre fundamentos comuns, que se entrelaçam. Portanto, de plano, diante da prova testemunhal e documental, é possível verificar que a conduta nada aprimorada dos comandados do superintendente do banco reclamado pode ser caracterizada como assédio moral institucional bancário, mal que deve ser extirpado da cultura empresarial brasileira, e o transtorno psicológico do obreiro advindo do labor desenvolvido em prol do réu, mormente em razão dos atos sitiantes, assinala a ocorrência de doença ocupacional. Aliás, não é difícil reunir mais e mais notas acerca da barbárie cometida pela “nova gestão” empresarial dos bancos, deixando clarividente que a violência contra o ser humano praticada por política da empresa traz danos existenciais. No caso concreto, não há dúvidas de que os prepostos do banco trocaram o ideal de cooperação por parâmetros de mera competição e de desmoralização, atitude típica de quem pratica assédio moral ou, em inglês, *mobbing*. As ofensas e depreciações que enaltecem o erro do subordinado, exigindo-lhe força de trabalho em excesso como verdadeiro abuso de poder, evidenciam a manipulação perversa empreendida. Assim, quando o empregador justifica a conduta abusiva de seu preposto como exercício normal do poder de direção, extrapola os limites do contrato de trabalho (que não se acortina amplamente pelo *jus variandi*), pois deveria estimular laços de cooperação mútua no ambiente de trabalho, e por isso se vê responsabilizado pelos atos danosos perpetrados. Assim, comprovado que o psicoterror cometido pelos prepostos do réu danificou o direito de personalidade da vítima, ao por em perigo seu emprego e degradar o ambiente de trabalho, correta a sentença que o condenou a reparar o dano moral advindo daquela ação dolosa.

BRASIL, TRT23, Autos RO RO0006500-79.2009.5.23.0009, Publicado no DOESP 22.02.2011. Disponível em: www.trt23.jus.br. (ZIPPERER, 2012).

As principais origens de danos ao trabalhador de uma organização empresarial são os comportamentos antiéticos e as atitudes dos gerentes assediadores e irresponsáveis, inserindo efeito de toxicidade nas empresas. Na sequência apresenta-se a ementa de alguns julgados que consideram prejuízo ao trabalhador mediante condenação do empregador e pagamento de indenização por danos morais:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A sentença, confirmada pelo Tribunal de origem por seus próprios fundamentos, deferiu à reclamante indenização por danos morais no importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Consta da decisão recorrida que a reclamante sofreu humilhações durante

conversa, por telefone, com o seu supervisor, ao ser questionada sua integridade como profissional, bem como em razão de tratamento inadequado e pejorativo decorrente de preconceito de gênero, caracterizando-se o dano moral. Tais premissas fáticas revelam-se insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Por outro lado, ressalta-se que esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a autorizarem a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos. Diante do exposto, incólume o art. 5º, V e X, da CF. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(BRASIL. TST – 2ª T – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 25.02.2022 – Processo nº AIRR-10560-74.2017.5.03.0073)

Ementa: DANOS MORAIS – CONFIGURADOS – ASSÉDIO MORAL, “MOBBING”, “BULLYING”, “HARCÈLEMENT”, MANIPULAÇÃO PERVERSA OU TERROR PSICOLÓGICO – O assédio moral, espécie do gênero “dano moral”, apenas se verifica naquelas hipóteses em que o empregado é submetido à pressão psicológica, humilhação e agressões verbais injustificadas por parte do empregador, projetadas corriqueiramente no curso do contrato, com a finalidade de submetê-lo moralmente e, via de regra, de forçá-lo a pedir sua demissão. Golpeia o que há de mais caro ao ser humano, no âmbito de suas relações sociais e de trabalho: sua imagem e autoestima. Não se trata, assim, de uma mera pressão ou estresse que se insira no campo da normalidade das relações de trabalho, mas de uma carga diferenciada que usualmente decorre do capricho, do despreparo, da vilania ou da mesquinhez de alguém individualmente considerado ou de um grupo de pessoas, que podem se situar num nível superior de hierarquia em relação à vítima, ou não. No caso sub examine, há provas de que o gerente, ao qual foi imputada a conduta ofensiva, tenha dirigido uma conduta de perseguição exclusivamente ao reclamante, evidenciando conduta discriminatória com o intuito de que este, funcionário com 28 anos de banco, e com temporários, mas sérios problemas nos olhos, pedisse demissão. Assédio moral verificado.
(BRASIL, TRT15, Autos RO 1018-2005-042-15-00-1, Publicado no DOE 07.08.2009. Disponível em: www.trt15.jus.br. (ZIPPERER, 2012).

Outras fontes podem ser associadas às práticas e políticas de uma companhia (FROST, 2003, p.25), inclusive podendo gerar a responsabilização patronal de forma objetiva, pois

os danos causados pelo empregador ao meio ambiente do trabalho que gere riscos, logicamente abrangendo os empregados, devem ser ressarcidos independentemente da existência de culpa, ainda mais porque o artigo 200, VIII, da Constituição Federal de 1988 expressamente incluiu o local de trabalho no conceito de meio ambiente (OLIVEIRA, 2010, p.259).

Evidencia-se, desta forma, que a tutela jurídica do meio ambiente do trabalho vai desde a qualidade do ambiente físico interno e externo do local de trabalho até a manutenção da boa saúde mental do trabalhador, afetada pelos elementos organizacionais da empresa. Igualmente, a qualidade de vida do trabalhador é um dos objetivos da efetividade das relações sociais trabalhistas,

sendo certo que o ambiente laboral tem sua parte de responsabilidade e influência, no caso em comento. Os empregadores, diante do princípio da “função social da empresa”, não podem negar esse direito, considerado como fundamental no principal instrumento legislativo brasileiro, a própria Constituição.

BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. “Artigo 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: II - função social da propriedade;” BRASIL. Código Civil, Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. “Artigo 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

Os empregados de uma forma geral têm o bem-estar e a qualidade de vida influenciada pelo ambiente de trabalho em que atuam profissionalmente, sendo normalmente executado em oito a dez horas por dia, colocando a sua força de trabalho à disposição daquele que havia, mediante o pagamento de um salário, comprado não apenas o trabalho em si como fator de produção, mas também um tempo específico da vida do próprio trabalhador.

O controle do tempo alheio é a primeira e mais importante manifestação de poder. No capitalismo o empregador se apropria do tempo de vida de seus empregados, durante parte de cada dia (jornada de trabalho) e condiciona o tempo em que o empregado não está sob seu controle direto mediante a importação de um determinado modo de vida segundo determinada ética, absorvendo tanto quanto possível as mais distintas potencialidades do fator de produção (força de trabalho) que subordina, degradando a condição humana (RAMOS FILHO, 2012, 134).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), quando enuncia que toda pessoa tem direito a vida, a liberdade e a segurança pessoal, implicitamente inseriu o meio ambiente equilibrado na vida, pois este é condição essencial a existência do próprio ser humano em toda sua plenitude (FERNANDES, 2010, p.307).

No âmbito internacional esta concepção somente ganhou uma conspeção aplicável com o surgimento do movimento ambientalista na década de 1960, assim

como por meio das investigações acadêmicas científicas, que passaram a chamar a atenção para os temas do meio-ambiente e as relacionando com o ambiente de trabalho. No entanto apareceu a necessidade de adoção de posturas mais conservacionistas, sendo assim compromissos foram firmados pelos Estados nacionais com a adesão dos países ao *Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais*, conhecido pela sigla PIDESC (FERNANDES, 2010. p.307).

Interessante observar que o tratado firmado pelo PIDESC, assegurou que ações fossem tomadas para que as condições de trabalho fossem saudáveis, seguras, higiênicas e o direito de toda pessoa desfrutar de um nível elevado de saúde física e mental por meio da avaliação das condições e a promoção de melhorias contínuas de todos os aspectos relacionados ao conforto, de higiene e do meio ambiente do trabalho saudável. O ambiente do trabalho adequado:

é um direito fundamental do cidadão trabalhador pois, de conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente ao bem-estar do trabalhador enquanto cidadão, razão pela qual se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos (MELO, 2011,p.30).

Assim, é direito do trabalhador laborar em um ambiente saudável e seguro, conforme disposto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição, que ao garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, contemplou sem nenhuma dúvida, direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja análise deve ser feita sob a perspectiva constitucional (GEMIGNANI; GEMIGNANI, 2012, p.30). Nesta diretriz, o direito humano fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, remete-se primordialmente a nossa Constituição.

Atividades incompatíveis com a dignidade da pessoa, que não valorizem o trabalho humano e as funções sociais da propriedade e do trabalho conforme assegurada pela Constituição, são diariamente discutidas no Poder Judiciário Trabalhista como, questões envolvendo metas inatingíveis.

Ementa: DANO MORAL – PRESSÃO POR METAS – TIRANIA – INDENIZAÇÃO DEVIDA – A prática reiterada do empregador, através da

gerência, de enfatizar sempre os aspectos negativos da atuação dos subordinados, com a formulação de comentários desabonadores, infundindo clima de terror, atinge a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador, resultando na obrigação de reparar. Não se pode considerar como “normal” que detentores de postos de comando busquem maior eficiência submetendo o corpo funcional a ameaças veladas de dispensa como forma de pressão para o atingimento de metas. *In casu*, ainda que a conduta opressiva não chegue a configurar o assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco e discriminação, resvala na intolerável figura da gestão por injúria, a que alude Marie-France Hirigoyen (in “Mal-Estar no Trabalho- Redefinindo o Assédio Moral”, Bertrand). Com efeito, mesmo que a pressão exagerada como política de metas fosse dirigida de forma indistinta aos empregados do reclamado, tal circunstância não legitima a tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa da trabalhadora, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (Artigo 1º, III e IV, Artigo 5º, XIII, Artigo 170, caput e III). Devida a indenização por dano moral à reclamante.

(BRASIL, TRT02, Autos RO 0226100-95.2009.5.08.0114, Publicado no DOE/SP 10.06.2011, Disponível em: www.trt02.jus.br. Acesso em: 29 jan. 2022).

Por sua vez, não há como negar que o meio ambiente saudável é um dos direitos fundamentais mais importantes para o desenvolvimento profissional e intelectual do ser humano, na medida em que está intimamente ligado a dignidade da pessoa humana. Assim descreve a Constituição no 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...” (BRASIL, 1988).

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – ACIDENTE DE TRABALHO – ASSALTO EM AGÊNCIA BANCÁRIA – DANOS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS AO TRABALHADOR – Ao estabelecimento bancário incumbe adotar todas as medidas de proteção indispensáveis ao trabalhador no ambiente de trabalho para evitar risco de acidentes, inclusive a proteção contra assaltos, devendo fazer prova dessa excludente de punibilidade. Não havendo prova de que eram adotadas medidas de segurança na agência antes do assalto, como a existência de porta giratória com detector de metais, câmeras de segurança e sistema de alarme, o ato omissivo do reclamado representa a violação de um dever empresarial de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro para o trabalhador e deflagra a obrigação de indenizar os danos físicos e psicológicos sofridos resultante do assalto em que foi atingido por projétil de arma de fogo disparado por assaltante. Comprovado o nexo causal entre a conduta omissiva, que representa culpa por negligência, e o acidente de trabalho de que foi vítima o obreiro.

(BRASIL, TRT08, Autos RO 01706008920095020444, Publicado no DJE 16.06.2011.p.20. Disponível em: www.trt08.jus.br. Acesso em: 12 maio 2022).

Alinha-se à questão, as normas de proteção ao ambiente de trabalho compreendendo princípios e regras garantidores de direito fundamental, contemplados na Constituição, que estão relacionados à saúde, segurança e ao meio ambiente do trabalho. Adverte-se, que os princípios garantidores da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano, merecem destaque, contemplando também as regras de garantia dos direitos dos trabalhadores, os dispositivos da ordem econômica e financeira, o direito à saúde e o capítulo dedicado ao meio ambiente (MACHADO, 2001, p.85).

Ademais, a conservação de meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental de todo trabalhador - não apenas dos empregados - e, só com sua efetivação, pode ser alcançada a “sadia qualidade de vida” mencionada pela Constituição (MELO, 2009, p.144). Da mesma forma, a norma não se esgota no texto constitucional, pois há inúmeras outras normas em nosso ordenamento jurídico que visam proteger a saúde do trabalhador em seu “habitat laboral”, traduzindo em nítido e verdadeiro direito fundamental.

O Estado Democrático Ambiental de Direito, portanto, tem absoluta clareza sobre a importância do somatório-sinérgico de todos os direitos fundamentais para a consecução da dignidade humana, mas não tem dúvidas, outrossim, do protagonismo do equilíbrio ambiental, seja ele natural ou artificial, no desempenho da sua tarefa histórica. Vive-se atualmente, com efeito, o momento propício para que o Direito do Trabalho, sem necessariamente romper com a segunda dimensão de direitos que o distingue, possa mergulhar nos domínios da terceira geração, de modo a se preocupar, mais acentuadamente, com os interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, mormente com o direito à vida em abundância e de qualidade, proporcionada por um meio ambiente do trabalho equilibrado. (CESÁRIO, 2012, p.56.).

Mas, mais importante é a noção de direito fundamental na obtenção de trabalho digno e saúde, pois:

o ordenamento jurídico responde na proteção de forma ampla a todos os indivíduos, procurando garantir a sobrevivência dentro de patamares mínimos de razoabilidade, e de equilíbrio. Ainda, o tema da saúde do trabalhador foi elevado ao nível constitucional, tanto no que diz respeito às proteções aos riscos inerentes ao trabalho quanto no que tange à seguridade social e às indenizações decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais (EMATRA, 2011).

Neste sentido, destaca-se o alcance e a intervenção das convenções internacionais no direito trabalhista brasileiro, regulando questões de salários de subsistência, evitando condições de trabalho em situação sub-humanas, objetivando uma profunda reflexão ética da saúde que pode pôr em perigo a paz e a harmonia universal.

O assédio moral resulta em dano moral e traz consigo a responsabilidade de reparação, uma vez que o ato praticado viola o direito de outrem. Inicialmente, destaca-se o conceito doutrinário deste instituto. Também serão apresentados e analisados os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil. Nesse sentido, cabe trazer o conceito de Belmonte, que diz:

Responsabilidade civil é a relação jurídica consistente na atribuição do dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar ou compensar o dano patrimonial ou extrapatrimonial causado ao ofendido ou ao seu patrimônio, pelo ofensor ou por pessoa, animal atividade ou coisa sob sua guarda e domínio (BELMONTE, 2020, p.29).

Os artigos 927 a 954 regulam a responsabilidade civil e em outros artigos atinentes a hipóteses específicas. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aplica tais dispositivos em casos de omissão quando compatíveis (BELMONTE, 2020, p.30). É importante destacar que neste trabalho a responsabilidade civil abordada é a que diz respeito a relação entre empregador e empregado, uma responsabilidade que nasce a partir de direitos garantidos na Lei e que passam a vigorar no momento da contratação do empregado. Assim, de forma que o empregador tem o dever de reparar ou compensar o dano moral que ele (ou pessoa e/ou atividade que esteja sobre seu domínio) venha a causar ao empregado, uma vez comprovado o dano moral sofrido.

Legalmente, a responsabilidade se caracteriza como uma segurança (ou garantia) de que, se houver a violação de um direito, é necessária a restituição ou uma compensação. Com isso, a responsabilidade está, inexoravelmente, interligada ao conceito do dever de reparar um dano causado. Nesse aspecto, o agente causador pode ter responsabilidade subjetiva ou objetiva (HIRIGOYEN, 2002, p.97)

Ainda, quanto à atitude do agente causador do dano por assédio moral, essa pode ser descrita como comissiva ou omissiva, lícita ou ilícita, intencional ou não. Entretanto, em todos os casos é preciso que exista nexos causal relacionando o dano ao agente, seja de

forma objetiva ou subjetiva. Isso significa dizer que não se pode falar em responsabilidade pelo dano de assédio nos casos fortuitos, ou de força maior.

[...] poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva) (DINIZ, 2010, p.117).

Para se excluir a responsabilidade civil nos casos de caso fortuito ou força maior, como explica Brandão, deverá haver “[...] a ausência de providências capazes de serem adotadas pelo empregador a fim de evitar a sua ocorrência” (BRANDÃO, 2007, p.256). No mesmo sentido, o autor também destaca o fato de que:

Um apontamento importante a ser feito nos casos de caso fortuito ou força maior é que, nas hipóteses de aplicação da responsabilidade objetiva, não exclui esta responsabilidade o caso fortuito interno, isto é, o fato danoso que está ligado com a pessoa, a coisa ou a empresa do agente causador do dano, em outras palavras, o fato danoso que se relaciona com a atividade da empresa. Somente irá excluir a responsabilidade nos casos fortuitos externos, que são aqueles que não estão em nada ligados com a atividade da empresa (BRANDÃO, 2007, p.256).

Normalmente, quando se trata de acidente de trabalho, a constatação de qualquer excludente isenta o empregador de responsabilidade civil, uma vez que o incidente pode ocorrer fora do controle do empregador. Cabe destacar, aqui, que a definição de empregador o caracteriza como aquele que tem o poder de direção sobre o empregado, ou seja, que dá ordens aos subordinados e define como serão desenvolvidas as atividades pelo trabalhador. A doutrina é bastante divergente sobre o critério adotado no art. 2º §1º da CLT, onde “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregado” (CASSAR, 2010, p.167).

Em tal aspecto, Dallegrave ensina que a ordem pública pode ser perturbada tanto pela ofensa patrimonial como pelo delito, em ambos os casos há similitudes: infração de dever, que implica em responsabilidade, uma perturbando a relação individual e dela cabendo reparação ou a compensação do prejuízo; outra, a ordem pública, dela cabendo

a pena, a fim de restaurar o equilíbrio harmônico da sociedade (DALLEGRAVE, 2017, p.73).

O empregador tem que, como obrigação principal, pagar o salário justo ao empregado. Porém, como obrigações acessórias, deve protegê-lo de danos físicos e ou morais que esse possa vir a sofrer em decorrência da execução do trabalho. Conforme discorre a doutrina, dentre tantas obrigações, "acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana" (NASCIMENTO, 2004, p.151).

Quando o ordenamento jurídico se depara com um dano, passa a perseguir uma forma mais eficiente para reparar seus efeitos, buscando na medida do possível estabelecer o *status quo ante*, indenizando o dano sofrido e trazendo um prejuízo ao seu causador como uma forma de reprimir futuras investidas e servindo como exemplo. Quando se fala em dano material, onde é possível fazer um cálculo econômico mensurável, pode-se dizer que fica mais simples a sua reparação, mas quando se trata de dano moral, torna-se mais complicado fazer essa valoração, pois a dor é íntima, corresponde a um sentimento, de forma que não pode ser quantificada.

Nesse sentido, Martins traz a natureza jurídica da indenização pelo dano moral que, segundo ele, não é uma punição, mas sim uma compensação à dor sofrida pela vítima. Também não tem natureza alimentar e nem se trata de uma prestação mensal, seu pagamento se dá em parcela única. Nesse caso, o dinheiro traria para a vítima uma forma de alegria, proporcionando-lhe uma compensação a fim de diminuir a mágoa e aflição, tendo em vista que é impossível repor o patrimônio do ofendido (MARTINS, 2018, p.59).

Já para Lobregat, a indenização tem sim natureza penal, pois como é difícil mensurar os limites exatos dos danos causados, essa tem um caráter de penalidade, impondo ao ofensor uma sanção pecuniária e compensatória à vítima. Nessa linha, o autor cita Maria Helena Diniz que também traz a indenização como tendo uma natureza compensatória ou satisfatória à vítima, onde não pode se negar sua função penal para o ofensor (LOBREGAT, 2001, p.116)

No Direito Civil, boa parte da doutrina admite três funções da responsabilidade civil: função reparatória ou compensatória, função preventiva e função punitiva. Isso, embora a expectativa seja alcançar o princípio da reparação integral, conforme Cavalieri explica:

O anseio de obrigar o agente, causador do dano, a repará-lo inspira-se no mais elementar sentimento de justiça. O dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente entre o agente e a vítima. Há uma necessidade fundamental de se restabelecer esse equilíbrio, o que se procura fazer recolocando o prejudicado no *statu quo ante* restitutio *in integrum*, isto é, tanto quanto possível, repõe-se a vítima à situação anterior à lesão. Isso se faz através de uma indenização fixada em proporção ao dano. Essa é a razão que faz do princípio da reparação integral o principal objetivo de todos os sistemas jurídicos para se chegar à mais completa reparação dos danos sofridos pela vítima. Embora seja um ideal utópico, de difícil concretização, é perseguido insistentemente por se ligar diretamente à própria função da responsabilidade civil (CAVALIERI, 2019. p.51).

Ainda, destaca-se que para Stolze e Pamplona:

... três funções podem ser facilmente visualizadas no instituto da reparação civil: compensatória do dano à vítima; punitiva do ofensor; e desmotivação social da conduta lesiva. Na primeira função, encontra-se o objetivo básico e finalidade da reparação civil: retornar as coisas ao *status quo ante*. Repõe-se o bem perdido diretamente ou, quando não é mais possível tal circunstância, impõe-se o pagamento de um *quantum* indenizatório, em importância equivalente ao valor do bem material ou compensatório do direito não redutível pecuniariamente.

Como uma função secundária em relação à reposição das coisas ao estado em que se encontravam, mas igualmente relevante, está a ideia de punição do ofensor. Embora esta não seja a finalidade básica (admitindo-se, inclusive, a sua não incidência quando possível a restituição integral à situação jurídica anterior), a prestação imposta ao ofensor também gera um efeito punitivo pela ausência de cautela na prática de seus atos, persuadindo-o a não mais lesionar. E essa persuasão não se limita à figura do ofensor, acabando por incidir numa terceira função, de cunho socioeducativo, que é a de tornar público que condutas semelhantes não serão toleradas. Assim, alcança-se, por via indireta, a própria sociedade, restabelecendo-se o equilíbrio e a segurança desejados pelo Direito (GAGLIANO; PAMPLONA, 2020, p.53-54).

Para Belmonte, as funções da responsabilidade civil são: compensatória, preventiva e reparatória. Para o trabalho, é importante ressaltar a função compensatória, uma vez que visa compensar os sofrimentos causados pelo assédio moral (BELMONTE, 2020, p. 31). Ainda, Belmonte destaca que:

A função preventiva atua em relação aos atos ilícitos e também de responsabilidade objetiva ou sem culpa, nesta impondo o que desenvolve atividade perigosa tomar medidas para a redução dos riscos. A função reparatória visa a recomposição integral dos danos patrimoniais causados, envolvendo o dano emergente e os lucros cessantes. Ainda que a atividade seja necessária à comunidade, o fato de se tornar potencialmente causadora de dano a terceiros faz com que seja justo que a vítima que sofre individualmente com os malefícios do benefício social trazido à sociedade, seja indenizada (BELMONTE, 2020, p. 31).

Com relação ao dano moral, a reparação se torna impossível, pois não há como reparar algo que se sente ou compensar os sofrimentos íntimos, bem como os impedimentos causados à vida pessoal e de relações familiares e sociais em virtude das ofensas aos direitos da personalidade (BELMONTE, 2020, p.104).

Dessa forma, resta à função compensatória tentar diminuir tal dano causado pelo assédio moral. Nesse sentido, para boa parte da doutrina, a indenização por dano moral (extrapatrimonial) tem natureza compensatória para quem sofre o dano, uma vez que traz uma recompensa pela dor sofrida. Entretanto, com relação ao ofensor existem divergências doutrinárias, ou seja, se a indenização é punição ou não.

2.1 ASSÉDIO MORAL EM PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR

Aclara-se que o presente tópico tem por objetivo problematizar, em perspectiva interdisciplinar, algumas das espécies de assédio moral. Não se pretende de modo algum esgotar os conceitos no presente trabalho, mas sim auxiliar no entendimento interdisciplinar do assédio, motivo pelo qual serão utilizados, autores da psicologia, do direito, da filosofia, entre outros.

O assédio moral passa longe de ser um fenômeno recente. Isso porque, desde que exista trabalho e a malevolência de um empregado, está estruturado o campo para que aconteça o assédio. Levando em consideração que ambos os componentes possivelmente ocorrem há muito tempo, poder-se-ia arriscar, concluir de modo presumido que o assédio deve ter tido início com as organizações mais primárias de trabalho. A atenção expendida na atualidade deve-se porventura aos modos consideráveis como vêm processando-se os acontecimentos. A novidade que vem chamando a atenção parece se concentrar no crescimento, gravidade, extensão e mediocrização da situação (BARRETO, 2000).

Para analisar o assédio, é necessário compreender como a jurisprudência e a teoria têm constatado o que é assédio, e para isso se tem analisado quatro componentes, são eles: (i) a intenção de agir do ofensor; (ii) o dano ocasionado à vítima; (iii) a continuidade dos constrangimentos e; (iv) a crise dessas no tempo (HIRIGOYEN, 2006). Ressalta-se que a indefinição de critérios absolutos é decorrente do fato de não ser viável elaborar um prognóstico de uma tragédia sensitiva para qualquer pessoa assediada, isso porque, cada pessoa é única, e certamente reagirá de forma diversa. Portanto, quando se julga algo, esse julgamento é realizado com base em critérios (Cf.: Acórdão 61.415 – BRASIL, 2007).

Sendo assim, é possível apontar alguns dispositivos legais relacionados ao tema, que servem de norte para a vida nacional, internacional e social. Não é por acaso que o primeiro artigo Constituição, declara a dignidade da pessoa humana como sendo um dos cinco fundamentos do ordenamento jurídico pátrio. Do outrolado, o assédio moral atenua a personalidade do empregado, afugentando a sua dignidade. Localiza-se aí a maior base jurídica para legitimar a punição daquele

que assedia. É certo que a maneira de sancionar deve levar em consideração outras orientações relacionadas a mecanismos particulares, todavia esse cuidado não justifica qualquer letargia estatal e/ou privada frente as reiteradas práticas de assédio. Dessa forma, a proteção à dignidade da pessoa humana é prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição e representa fundamento do Estado Democrático de Direito. Em consonância, estão as previsões dos artigos 5º e 7º desta Constituição que reforçam os valores e garantias constitucionais essenciais para a pessoa e para o trabalho, compondo um conjunto de definições legais fundamentais contra a prática de atos de discriminação e desigualdade.

Neste sentido, ainda cabe mencionar a Lei n. 9.029/1995 que proíbe a “adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, entre outros”. Não obstante as previsões constitucionais, a CLT, além de estruturar um conjunto de regras almejando à guarida do proletariado, determina no artigo 483, alínea e, que “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra...” (BRASIL, 2022 - artigo 483 da CLT). Evidencia-se nesse momento, que o assédio é ordinariamente realizado por alguma conduta lesiva a honra; em suma, novamente em discordância com um valor socialmente materializado.

Cite-se ainda no âmbito mundial a OIT que em 2019 abordou essa problemática por meio da Convenção n. 190. O documento tem objetivo de expressar sua intenção dos Estados signatários em eliminar a violência e o assédio no ambiente laboral. Atende, portanto, com os dispositivos elencados anteriormente que é mundialmente crescente a preocupação com a identificação, prevenção e repressão deste instituto nas relações de trabalho.

Embora seja possível visualizar no âmbito constitucional e infraconstitucional normas protegendo a dignidade da pessoa humana e vedando práticas abusivas e discriminatórias no âmbito das relações laborais, no Brasil não há legislação específica sobre o assédio moral em nível federal até o presente momento. Contudo, no Congresso Nacional tramitam alguns projetos de lei sobre

a matéria como, por exemplo, o Projeto de Lei n. 2203/2021 que proíbe o assédio moral nas relações de trabalho, já que discrimina as condutas que caracterizam assédio moral praticado pelos empregadores contra os empregados, causadoras de dano extrapatrimonial e suscetível de indenização. E, ainda, determina ao empregador que promova o afastamento de empregado, cliente ou fornecedor que pratique assédio moral contra algum de seus empregados.

Ressalta-se que projetos com textos similares a este já tramitam pela Câmara sem aprovação, este também tramita lentamente pela Câmara de Deputados sem grandes avanços. Anteriormente a este, em fevereiro de 2020, o Projeto de Lei n. 167 de 2020, o qual acrescenta à CLT a obrigação das empresas de promover cursos e qualificação dos empregados, sobre prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

A expressão “assédio moral” teve a sua origem em 1998, quando a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen abre espaço para as discussões acerca do assunto quando lança o livro intitulado como assédio moral: a violência perversa no cotidiano, no qual apresenta uma visão de "vitimologia" (HIRIGOYEN, 2006). Por oportuno, os primeiros estudos relacionados ao assédio moral nos locais de trabalho surgiram na Suécia e depois na Alemanha. Tais evidências foram tratadas na Psicologia do Trabalho pelo pesquisador Heinz Leymann, que identificou o fenômeno no ano de 1996. À vista disso, os estudos relacionados ao objeto “assédio moral” têm origem na psicologia, contudo, em virtude das inúmeras consequências à saúde dos indivíduos, foi necessário buscar a origem e desdobramentos dessa conduta, o que direcionou as pesquisas para diversos campos como, por exemplo, direito, filosofia, entre outros (FREITAS, 2001).

No Brasil, Margarida Barreto introduziu o debate sobre o assédio moral realizando uma ampla pesquisa com trabalhadores de empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares na região da grande São Paulo (BARRETO, 2000). Sob o seu ponto de vista, relatou que o assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores de forma repetitiva a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes no seu local de trabalho, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações da chefia

contra seu subordinado. Já na Espanha, o assunto surgiu somente em 2003, quando o psicólogo Inaki Piñuel, professor da Universidade de Alcalá, aborda pela primeira vez as discussões sobre o assédio moral relatando em sua obra *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*, como o assédio destrói a capacidade de trabalho e a resistência psicológica das pessoas vitimadas (CANIATO; LIMA, 2008). Em 2006, a estudiosa de vitimologia francesa Marie-France Hirigoyen é a pioneira da expressão “assédio moral” definiu como

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p.65).

Já Barreto compreende o assédio moral como a exposição dos empregados a situações constrangedoras, humilhantes e contínuas durante a jornada laboral, sendo mais comum à sua ocorrência nas relações hierárquicas, forçando o subordinado a desistir do emprego (BARRETO, 2000). Para os fins da Convenção n. 190, as expressões “violência e assédio” referem-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, que se manifestam uma única vez ou de forma repetida, causem ou que sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo o assédio e a violência em razão do gênero.

A Convenção protege trabalhadores e demais indivíduos presentes no âmbito laboral, independentemente da situação contratual, do setor público ou privado, na economia formal ou informal, em áreas urbanas ou rurais. Além disso, também se aplica à violência e ao assédio que ocorram durante o trabalho, tenham ligação ou que sejam resultado deste. A definição elaborada pela OIT nesta Convenção abrange potencialmente situações de abuso físico, verbal, sexual, ameaças ou perseguições. E leva em consideração que, no cenário atual, é cada vez mais recorrente que nem todos os trabalhadores exerçam suas atividades nas dependências físicas fornecidas pelo empregador, visto que há a possibilidade do trabalho externo, teletrabalho, *home office* e trabalho à distância.

A Convenção 190 reconheceu que essa prática é incompatível com o trabalho decente, igualitário e justo, pois decorre da violação de direitos humanos

básicos. Deste modo, todos os países que ratificaram essa normativa, devem adotar legislações nacionais e medidas apropriadas, reconhecendo seu papel e responsabilidade de proibir e prevenir a prática de violência e assédio no âmbito nas relações de trabalho.

Oportuno destacar, neste momento, que a Convenção apenas nos traz, agora de forma resumida que o poder diretivo não afasta o dever do empregador de respeitar os direitos de personalidade do empregado, bem como não convalida situações que possam infringir qualquer tipo de violência ao funcionário, como ocorre no assédio moral. Portanto, independentemente se a prática de assédio ocorrer de forma individual ou organizacional, toda e qualquer prática de assédio é um ato de violência contra o empregado.

Segundo Minayo, a violência são as ações humanas que de algum modo afetam a integridade física, moral ou mental (MINAYO, 1998, p.517). Só se deve falar de *violências*, pois faz parte de uma realidade plural com suas especificidades. Há muitas tentativas de explicar a violência e uma delas é a violência como necessidade biológica e psicológica, tendo como fundamento a etologia. Outros, entendem a violência como causalidade, provocada pela dissolução da ordem. Assim os primeiros elementos da teoria entendem a violência um fenômeno social de classe e de ocorrência histórica que possui manifestação mundial e recebe tratamento técnico para reflexão e interpretação da realidade social, por exemplo,

absolutiza o papel da violência na vida social e bem ao estilo de Hobbes, enfoca a sociedade como eterno campo de luta competitiva entre os indivíduos, grupos e nações. Em sua opinião, os métodos e meios deste embate só se modificam porque a própria luta representa um fenômeno natural (MINAYO, 1998, p.517).

O conceito de violência trazido para Minayo, trazido no parágrafo acima, diz respeito à agressividade como algo inato da natureza humana e os conflitos são vistos como “eternos e naturais” (MINAYO, 1998, p.518). Já Edward Morin considera o problema da violência moderna como sendo psicológico (Cf.: Edward Morin, 1970, *apud* MINAYO, 1998). Pode-se dizer que:

Um segundo conjunto não homogêneo de teorias se refere às raízes sociais da violência. Uma delas explica o fenômeno como resultante dos efeitos disruptivos dos acelerados processos de mudança social, provocados pela

urbanização e industrialização. Merton (1968) e Humtigon (1968) sustentam a ideia de que os movimentos de industrialização provocam fortes correntes migratórias com destino as periferias dos grandes centros urbanos, onde as populações passam a viver sob condições de extrema pobreza, desorganização social, expostas a novos comportamentos e sem condições econômicas de realizarem suas aspirações (MINAYO, 1998, p.518).

Já o termo violência está relacionado às práticas de grupos que forçam o outro a submissão, com o intuito de controlar o indivíduo, impedindo à vontade e autonomia da vítima (BARRETO *et al*, 2011). É uma relação de poder, dominação e exploração. A pessoa atingida pela violência pode ter marcas físicas ou psicológicas, problemas emocionais, afetivos, sexuais, mentais, econômicos e sociais. Ao reconhecê-la como um problema social é um desafio a ser enfrentado. Quando naturalizada a violência social, naturalizam-se as ações violentas e as pessoas passam a acreditar que são “naturalmente violentadas” e por consequência gera certa acomodação. Pode até gerar negação ou o não reconhecimento das práticas violentas. A violência também é uma forma de manifestação de poder e diante disto, pode ser facilmente encontrada no ambiente de trabalho.

Ainda a história sempre esteve marcada por guerras e somente quando se reconheceu os direitos humanos, como forma de garantir os direitos individuais e coletivos, criou-se a possibilidade de enfrentar a violência politicamente de todas as maneiras. Outras instituições sociais como a família, espelham a violência de tal forma que se chegou a naturalizá-la (BARRETO *et al*, 2011).

No meio individual as principais vítimas da violência são as mulheres, crianças, pessoas idosas e deficientes. Existe também o preconceito e a discriminação. O preconceito significa uma ideia que se tem do indivíduo antes de conhecer a experiência ou o sujeito. Essas ideias podem levar ao ódio e a intolerância. Já a discriminação são as ideias preconceituosas, por exemplo, excluir ou isolar uma pessoa de um grupo. O preconceito abre possibilidades para a discriminação e não deixa de ser uma forma de violência (BARRETO *et al*, 2011). Apresenta-se aqui um caso recorrente de danos morais sofrido por questões de preconceito de gênero:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A sentença, confirmada pelo Tribunal de origem por seus próprios fundamentos, deferiu à reclamante indenização por danos morais no

importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Consta da decisão recorrida que a reclamante sofreu humilhações durante conversa, por telefone, com o seu supervisor, ao ser questionada sua integridade como profissional, bem como em razão de tratamento inadequado e pejorativo decorrente de preconceito de gênero, caracterizando-se o dano moral. Tais premissas fáticas revelam-se insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Por outro lado, ressalta-se que esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a autorizarem a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos. Diante do exposto, incólume o art. 5º, V e X, da CF. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(BRASIL, TST – 2ª T – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 25.02.2022 – Processo nº AIRR-10560-74.2017.5.03.0073)

Os movimentos de mulheres feministas buscaram o reconhecimento e formas de enfrentar a violência contra as mulheres. Depois houve ações para a conquista da igualdade. Um estudo sobre “Demografia e Gênero” aponta que 46,7% das mulheres em 2007, haviam entrado no mercado de trabalho. No entanto, os homens não faziam as tarefas domésticas. Já 89,7% das mulheres que trabalhavam fora realizavam as tarefas de casa (BARRETO *et al*, 2011). A violência compromete a saúde mental do ser humano, pois, de acordo com Delgado:

A violência se impõe na agenda da saúde mental de diversas formas. Para a política pública de saúde mental, a violência aparece associada à produção do sofrimento psíquico, às barreiras de acesso ao tratamento, a contextos institucionais de mortificação dos sujeitos, à gênese e consequência da irrupção de paroxismos antissociais, ao complexo fenômeno das drogas, a formas mitigadas e por vezes invisíveis de dominação (DELGADO, 2012, p.188).

A história bem revela que a violência nasceu nos primórdios como uma ação de sobrevivência. E não é exatamente assim que acontece nas relações de trabalho? Porém, muito embora hodiernamente faça parte da forma de organização da sociedade revelando o homem através de ações e criações, sua imensa capacidade de produzir violência em comparação com os outros animais, mas isso se deve justamente ao fato de ser racional (ALKIMIN, 2009, p.103).

O assédio no trabalho é tão antigo quanto o trabalho. E para melhor compreender o assédio moral do modo que é percebido atualmente pela sociedade, é preciso remeter-se ao passado, o olhar histórico é a referência base e possibilita entender as origens desse tipo de violência, percebido como a referência para que se perceba o avanço das alterações promovidas, deste modo possibilitando a avaliação dos avanços e o processo de desenvolvimento alcançado até o momento atual. Não havendo dúvidas de que a violência está intimamente ligada às causas oportunistas do assédio. A violência está impregnada na limitação humana diante do outro e do medo, do cansaço e do desejo. A violência também é uma forma de se apoderar da situação. É uma das tentativas de garantir o poder e de crescer nele (LIMA, 2009, p.13).

O Brasil no período da escravidão foi marcado por vários tipos de atrocidades em nome de uma produção agrícola intensa e com inúmeros efeitos negativos, como as humilhações, os castigos, as mortes, as privações, as separações familiares e as perseguições. Apesar de ter findado a escravidão legal em 1888, ela ainda permaneceu nas estruturas das relações laborais de modo que até “... os imigrantes iniciaram em nosso país uma trajetória parecida com a dos escravos, ocupando inclusive as antigas senzalas” (AGUIAR 2006, p.22). Já o período da industrialização brasileira foi marcado pela precariedade das relações de trabalho desde

... os primórdios da revolução industrial, passando pelo seu segundo e terceiro ciclo de desenvolvimento e crises, às doenças, mesmo aquelas diretamente causadas por processo de trabalho encontraram resistência para serem reconhecidas pelo Estado (AGUIAR 2006, p.54).

Com a exploração da mão de obra escrava, e da extorsão praticada contra imigrantes assalariados e da prática abusiva aplicada à classe operária, as relações de trabalho em nosso país são impregnadas pela ideia de que o subalterno é obrigado a se submeter a uma depreciação na sua condição de humano, aceitando como condição normal de trabalho todo tipo de maus-tratos.

Diante deste cenário e para uma melhor compreensão da origem do assédio moral nas relações de trabalho, é importante que seja analisada a evolução da valorização do trabalho humano inserida no desenvolvimento histórico do

trabalho, desde suas formas iniciais até o surgimento das relações de trabalho. Sabe-se que o trabalho humano é tão antigo quanto à própria história do homem. Sociólogos, Psicólogos, Médicos do trabalho e Juristas costumam relacionar a origem do trabalho com a noção de sofrimento, fadiga, dor, castigo e pena (HÁDASSA; FERREIRA, 2010, p.18).

Somente no começo da década de 2010 que o assédio moral foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente do trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca (HIRIGOYEN, 2010a, p.65).

Fato já relatado, pois, trata-se de um fenômeno que foi estudado principalmente nos países nórdicos, sendo qualificado de *Mobbing*, termo derivado de *mob* (*horda*, *bando*, *plebe*), que implicam na ideia de algo importuno. O Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira, em julgado de 1998, descreve quanto à prova do dano moral humano:

Dispensa-se a prova do prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por sua vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo – o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mais também pela violação de um direito. (BRASIL. STJ, RESP 85.019, 4ª Turma, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, julgado em 10-03-1998, DJ 18-12-1998).

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. IMPROBIDADE NÃO PROVADA. ATO LESIVO À HONRA. CABIMENTO. Presentes, nos autos, elementos de prova que confirmam, de forma inequívoca, a existência da prática, pela reclamada, de ato lesivo à honra da reclamante, ao lhe imputar ilícito ato de improbidade, violando efetivamente o direito da personalidade da parte demandante, deve ser mantida a sentença de primeiro grau que deferiu o pedido de indenização por danos morais. (BRASIL, TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Jorge Antônio Andrade Cardoso – DEJT 25.02.2022 – Processo nº 0000402-57.2021.5.20.0004)

A partir das pesquisas no ramo da psicologia, o assédio moral começou a chamar atenção de outras estratificações das ciências, dentre elas, as ciências jurídicas. Percebendo-se que o tema é multidisciplinar, e não podendo ser esgotado por apenas uma área do conhecimento humano, apesar das pesquisas terem tido como ponto de partida as relações humanas sob o prisma psicológico, eram necessárias também as contribuições da sociologia, do Direito, da saúde, das

ciências humanas e das ciências sociais aplicadas para conhecerem-se os principais focos originadores do fato e os meios para coibir e de solucionar o problema (FERREIRA, 2010, p.39-40).

Desde o início do Século XXI a discussão sobre o assédio vem sendo corriqueira, principalmente devido as ações fundamentadas em princípios constitucionais e direitos humanos e como as decisões dos TRT's se posicionam (HÁDASSA; FERREIRA, 2010, p.40-41). No setor público legislações municipais e estaduais, já em vigor tratam especificamente do assédio moral, regulando as relações entre funcionários públicos. Já está apresentada tal condição em propostas de Lei que estão em trâmite e em mais de um projeto no Congresso Nacional como objetivo de incluir na CLT dispositivo específico sobre assédio moral. A prática de humilhações e maus tratos surgem pela herança cultural de diminuir o trabalhador e pela exigência de um novo perfil do empregado solicitado pela cultura organizacional que busca o empregado perfeito não questionador, maleável, polivalente e flexível (AGUIAR, 2006, p.71). Esta relação do assédio moral evidencia-se na seguinte decisão do E. TRT da 14ª Região:

Ementa: assédio moral no ambiente de trabalho. Violência moral comprovada. Indenização devida. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana. Ao que, restando comprovado o assédio, é devido a indenização. Recurso Improvido (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista RO 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00. Disponível em: <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18885361/recurso-ordinario-trabalhista-ro-73320070041400-ro-0073320070041400> Acesso em: 20 jul.2022).

Ao olhar o passado e relacioná-lo com os aspectos mais recentes a história, conclui-se que a agressão física ao indivíduo quase desapareceu com o tempo, mas que sem dúvida, outras formas de atingir o bem-estar do trabalhador surgiram. Só que mais sofisticadas e devidamente adaptadas à exploração do trabalho humano na atualidade, transformando o local de trabalho num campo de batalha repleto de armas sutis e perversas, mais difíceis de serem provadas em uma ação judicial, já que atingem a saúde mental do trabalhador (LIMA; PEREIRA, 2009, p.13).

A saúde mental tem um reconhecimento pela OMS e pode ser conceituada como a condição da pessoa que apresenta permanente “estado de bem-estar físico,

mental e social” (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004, p.24). Ainda de acordo com esses autores, estudiosos conceituam de diversas formas a saúde mental. Alguns dos conceitos são o bem-estar subjetivo, autoeficácia percebida, autonomia, competência entre outros, pois, é difícil definir saúde mental de forma completa. Assim, leva-se em conta que saúde mental vai além do que somente a ausência de patologias. Além disso, pode-se falar no sofrimento mental no trabalho, pois as causas e consequências estão sendo estudadas, pois, trazem prejuízos ao desempenho do trabalhador e além do empregador ter perdas econômicas.

A psicopatologia do trabalho assume como objeto de estudo exatamente a dinâmica geradora de sofrimento psíquico vinculado ao trabalho. No atual sistema de conceitos vigentes, este sofrimento pode ser insuficiente para determinar um Transtorno Mental, mas suficiente para causar alterações no funcionamento do indivíduo exposto cronicamente ao sofrimento (SILVA FILHO; JARDIM 2000 *apud* GUIMARÃES; GRUBITS, 2004, p.26).

Já se entende o trabalho como algo estressor, mas não é o promotor de um problema de saúde (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004). Existem casos em que operários exibirem problemas nos afazeres de rotina e descrevem ter sintomas que não são aceitáveis para considerar um transtorno mental, mas geram prejuízos a pessoa. A saúde mental não está voltada somente para curar patologia ou preveni-las, mas realizar esforços para que se tenha recursos para aliviar a saúde da população (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Não interessa apenas a ausência de doenças, mas o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. A ênfase está na saúde mental, desloca-se da doença à saúde e as observações de como os seres humanos vivem em seu cotidiano (BLEGER *apud* HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.102).

É importante frisar que a conduta do assédio moral não pode ser confundida com o assédio sexual, vez que esta é a conduta definida por lei como ato de “constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento de cunho sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, conforme trazido pelo legislador no artigo 216-A, do Código Penal – CP.

O assédio moral na empresa se manifesta por meio de comportamentos que atingem o direito de personalidade do empregado, produzindo danos de ordem

física ou psíquica, colocando em perigo o emprego do trabalhador ou degradando o ambiente de trabalho. Deste modo, considera-se o assédio moral uma violência de natureza psicológica, praticada de forma reiterada e por período prolongado, que produz dano à dignidade da pessoa. Este requisito temporal transcorre do entendimento que os danos decorrentes de um ato isolado não configuram assédior moral, mas destaca-se que dependendo do fato que ocorra ainda poderá ser objeto de reparação por dano moral, pois pode ocasionar trauma psicológico.

Quando se tratar do instituto jurídico do assédio moral, o assediador visa isolar o empregado no ambiente de trabalho, atingindo diretamente sua dignidade e seus direitos de personalidade. Todavia, é importante destacar que nem todas as condutas violadoras dos direitos de personalidade do empregado são consideradas assédio moral, motivo pelo qual as especificidades de cada modalidade serão analisadas na próxima subseção.

O assédio mostra-se como um constrangimento à integridade psicológica e física da vítima. Em boa parte dos casos, o temor psicológico pode ocasionar danos físicos, da mesma forma que a debilitação física pode incorrer em transtornos psicológicos. Por enquanto, colocam-se no centro da discussão questões referentes ao estresse e seus efeitos no corpo humano, por ser ele um elemento que aparece com grande periodicidade nos casos de assédio. Em muitos casos, o estresse possui denominações variadas, por exemplo, crise de choro ou insônia.

2.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL E AS DEFINIÇÕES DAS CIÊNCIAS JURÍDICAS

O assédio moral e o assédio sexual estão presentes nas relações de trabalho e são formas de violência, identificando-se na humilhação do indivíduo. (SOUZA, 2006). A dignidade da pessoa humana é considerada valor constitucional supremo que agrega em torno de si os demais direitos fundamentais do indivíduo, estando fundamentado na Constituição, garantindo o direito da pessoa ao respeito e a honra, e a tratamento adequado, valor supremo da norma em todo ordenamento jurídico brasileiro, elevado à condição de princípio da Constituição e fundamento do Estado Democrático de Direito inserido pela Constituição em seu art. 1^a, e inciso III “... a dignidade da pessoa humana” e no inciso IV, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Após longo período de ditadura, o constituinte brasileiro entendeu por bem incluir a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. A Constituição instituiu o mais importante documento de proteção jurídica contra a violência na relação de trabalho, pois nela estão inseridas as normas jurídicas estruturais de tutela jurídica à personalidade e dignidade do trabalhador (ALKIMIN, 2009, p.153).

A fundamentação ética e jurídica da dignidade humana que foi lançada por *Kant* no plano filosófico, o qual persiste até os dias de hoje, garantindo que o homem se distingue dos demais seres por sua racionalidade prática e liberdade de agir de acordo com os ditames de sua vontade, o que denominou imperativo categórico. E ressalta: “... o ser humano, e de modo geral todo ser racional, existe com fim em si mesmo, não simplesmente como meio do qual esta ou aquela vontade possa servir ao seu talento” (ALKMIN, 2009, p.40).

Segundo Hádassa Ferreira, o Brasil vem incrementando nos últimos anos as discussões sobre o assédio moral, principalmente nas decisões dos TRT's (FERREIRA, 2010, p.158). Certifica que em 3 de set. de 2002 foi julgado no TRT da 17^a Região, sediado em Vitória no estado do Espírito Santo, o primeiro caso de assédio moral no Brasil levado ao Judiciário. O acórdão foi publicado no Diário

Oficial do Espírito Santo em 3 de set. de 2002, o qual reconheceu a violação à dignidade humana com a seguinte ementa:

Ementa: assédio moral – contrato de inação – indenização por dano moral – A tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o veem, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima, e corrói sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (ESPÍRITO SANTO, 2002).

A partir desta primeira decisão, o trabalhador brasileiro passou a contar com um importante precedente jurisprudencial trabalhista, dando direito a indenização por danos morais. As decisões dos TRT's no Brasil vêm aplicando ostensivamente punição aos causadores de assédio moral no trabalho.

A dignidade da pessoa humana embora seja atributo inseparavelmente ligado à natureza da pessoa, somente foi exteriorizada e ganhou efetividade e segurança jurídica com a Revolução Francesa no fim do século XVIII. E com a instituição da *Declaração Universal dos Direitos Humanos e do Cidadão* que exaltou o direito natural à liberdade e igualdade, trazendo em seu art. 1º: “Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos” (ALKMIN, 2009, p.40).

Para Aparecida Alkimin a dignidade humana tornou-se o grande princípio fundamental que inspirou a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, anunciada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, após a Segunda Guerra Mundial e as *Convenções de Direito Sociais e Trabalhistas* da OIT (ALKIMIN, 2010, p.40-41). As quais institucionalizaram os direitos e garantias fundamentais para a existência humana em sociedade, retirando os direitos inerentes à condição humana da esfera do “ser” para inseri-los na esfera do “dever-ser”, dando-lhe positividade no âmbito internacional e, também, passando a integrar o ordenamento jurídico constitucional de várias Nações, como princípios e normas fundamentais relativas a direitos e garantias fundamentais. Segundo Hádassa Ferreira a expressão dignidade da pessoa humana encerra em si o significado maior

do que seja respeito mútuo, muito embora também o inclua (FERREIRA, 2010, p.95).

O trabalhador é possuidor de direito à liberdade de ação profissional e de livre opção do exercício de trabalho, de ofícios e das profissões atendidas às exigências legais razoáveis, o direito à vida, visto como o direito de ter uma vida digna. O direito à liberdade, o direito de locomoção e de circulação, direito de exercer a liberdade de pensamento, de opinião, de religião, à informação, de atividade artística e de comunicação, liberdades de conteúdo econômico e social, o direito à igualdade de tratamento e o direito à segurança (PENTEADO FILHO, 2007, p.56). A dignidade da pessoa humana é um direito inviolável, valor Constitucional supremo o qual agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais na Constituição.

O assédio moral tem sido responsável nos últimos anos por uma verdadeira epidemia de doenças mentais e de consequências gravíssimas à saúde de todas as categorias e espécies de trabalhadores. Os principais fatores que influenciam a prática do assédio nas relações de trabalho estão relacionados ao abuso da subordinação e do poder diretivo pelo empregador, por meio de condutas abusivas, que desvirtuam a essência dos conceitos estruturantes do contrato de trabalho.

A subordinação, inerente à relação de emprego, consiste no poder concedido ao empregador mediante uma relação de emprego e este permite organizar e controlar a sua atividade empresarial. Além disso, possibilita fiscalizar e aplicar sanções disciplinares de acordo com o comportamento e desempenho dos empregados. Contudo, é importante destacar que “o poder diretivo não afasta o dever do empregador de respeitar os direitos de personalidade do empregado, bem como não convalida situações que possam infringir qualquer tipo de violência ao empregado”.

O poder empregatício não é ilimitado, deve respeitar os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da personalidade do trabalhador, em respeito à boa-fé e função social da empresa. Neste sentido, não encontrará respaldo legal condutas que excedam o exercício regular do poder diretivo, como exposição dos empregados a situações humilhantes e vexatórias, com objetivo de abusar física e psicologicamente do empregado. O

assédio moral na continuidade do contrato de trabalho pode ocorrer, em um primeiro momento, de três maneiras: vertical, horizontal ou de forma mista, e a distinção de cada uma dessas espécies é essencial para o entendimento de quais serão as consequências jurídicas para a vítima e para o ofensor.

Algumas ações, que ocorrem no ambiente de trabalho, como o assédio moral, podem afetar a pessoa envolvida de forma a prejudicar não só o seu trabalho, mas também o seu estado psicológico e sua vida pessoal. A concepção de assédior moral nas relações de trabalho é recente e está sendo implementada na legislação de diversos países. Enquanto no Brasil o assunto está em fase de discussão, em outros países o assédio moral no ambiente de trabalho já está regulamentado. O assédio moral no trabalho é um termo utilizado para definir as diversas formas de violência que podem ocorrer no ambiente de trabalho e que podem afetar negativamente o psicológico do colaborador. Condutas abusivas que resultam em humilhação, assédio psicológico, distúrbios psicossomáticos, entre outros, estão presentes nos processos trabalhistas com frequência, demonstrando a importância da realização de um estudo aprofundado da temática. Quais são então os elementos que caracterizam o assédio no ambiente de trabalho? Marie France Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2010a, p.65).

Em consonância a isso, o termo assédio é definido por Cassar (2012, p.745), como a designação de toda “conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Complementando, a autora caracteriza o Assédio Moral como as “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (CASSAR, 2012, p.745).

Assim, a prática de assédio moral no trabalho pode ocorrer por meio de diferentes modalidades. Para Martins Filho (2018), o assédio moral, de acordo com a forma como é provocado, pode ser classificado em: Vertical Descendente,

Vertical Ascendente, Horizontal ou Transversal e Externo. O autor descreve os tipos de assédio moral do seguinte modo:

- Assédio Moral Vertical Descendente – provocado pelo empregador ou seus prepostos, hierarquicamente superiores ao empregado assediado (chefias imediatas ou remotas), incluindo-se aqui o assédio moral ambiental;
- Assédio Moral Vertical Ascendente – menos comum, mas caracterizado pela agressão psicológica de subordinados a suas chefias;
- Assédio Moral Horizontal ou Transversal – provocado por um ou vários colegas, em mesmo nível hierárquico do empregado assediado;
- Assédio Moral Externo – submissão do empregado a condições de exposição constrangedora no atendimento ao público, em que clientes descontentes com a prestação de serviços da empresa podem descarregar sobre os empregados sua revolta, provocando danos morais, dos quais as empresas, quando responsáveis pela deterioração dos serviços, são-no também pelos danos provocados aos seus empregados pela clientela (MARTINS FILHO, 2018,p.181-182)

Assim, as modalidades do assédio moral no trabalho podem ocorrer de forma vertical, horizontal ou externa. O assédio moral do tipo vertical, segundo Martins Filho (2018) pode ser classificado em descendente, que é praticado pelo superior hierárquico da vítima, ou ascendente, que é a violência ou perseguição dos subordinados sobre seus superiores hierárquicos. Já as modalidades de assédio moral horizontal ou transversal, para Martins Filho (2018), são caracterizadas como a perseguição ou violência praticada pelos próprios colegas de trabalho, ou seja, sujeitos que estão em um mesmo nível hierárquico. E, por fim, mas não menos importante, o assédio moral externo é praticado por indivíduos que não fazem parte do grupo de colaboradores da empresa, especificamente os clientes contra os colaboradores da empresa, indiferentemente de sua função ou nível de hierárquica.

As modalidades de assédio moral acima descritas podem ocorrer de forma isolada ou de forma combinada. Para Araújo (2006), essas modalidades, quando se manifestam de forma combinada, configuram “o assédio moral misto”. A espécie mais comum de assédio moral misto é aquela em que o grupo de colegas da vítima adere ao assédio moral vertical descendente” (ARAÚJO, 2006, p.84).

No assédio moral vertical, a principal característica é a hierarquia entre as partes envolvidas, podendo ser classificado em ascendente ou descendente de acordo com a posição hierárquica do agressor e da vítima. A espécie mais comum no ambiente de trabalho é a vertical descendente, neste caso a agressão é praticada pelo empregado hierarquicamente superior na relação, e a vítima é o empregado

subordinado. Para Marie-France Hirigoyen, esta modalidade de agressão decorre de duas situações, são elas: pode ser um caso de abuso de poder ou pode emanar da necessidade do superior hierárquico de se enaltecer em relação aos demais, escolhendo um indivíduo para servir como “bode expiatório”.

Embora esta modalidade permaneça menos presente na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, também pode ocorrer o assédio moral vertical ascendente, neste caso apesar de ser decorrente de uma relação de trabalho envolvendo hierarquia entre as partes, a vítima não é o subordinado, mas sim o chefe ou o empregador. E, mesmo não sendo tão comum como nos casos em que o agressor é o superior hierárquico, pode-se encontrar esse modo de agressão em mais de uma situação, como quando a promoção do empregado causa inveja e desconfiança no colega, que passa a ser agora seu subordinado e não consegue lidar com esta mudança ou quando os mais altos cargos são ocupados por indivíduos bem mais jovens que os subordinados, gerando desconfiança em relação à sua capacidade e dificuldade em obedecer a suas ordens.

Já na espécie de assédio moral horizontal, não há relação de hierarquia, uma vez que a agressão é cometida entre próprios colegas de trabalho. A perseguição e as situações vexatórias e de humilhação ocorrem entre empregados do mesmo nível hierárquico, sem ascendência funcional entre si. O fato de um grupo de empregados não conseguir conviver com as suas diferenças, pode gerar uma situação discriminatória, em razão de “atitudes racistas, xenófobas ou em razão do sexo”.

Embora conceituadas as modalidades de assédio moral vertical e horizontal, é possível também a existência de um terceiro modo de agressão, o assédio moral misto. Nesta modalidade há a presença concomitantemente do assediador vertical e horizontal; a agressão da vítima, nessa situação, é feita pelas duas partes, o superior hierárquico ou subordinado e o colega de trabalho. Também deve ser analisada a hipótese na qual o assédio moral praticado pelos colegas da vítima perpetua-se no tempo, portanto, esta atitude de compactuar com a situação cotidiana caracteriza o assédio-moral descendente, demonstrando que o empregador não tomou nenhuma medida para evitar a conduta assediadora entre os colegas, tal tipo de violência é denominada de “assédio moral institucional”,

este tipo de agressão ocorre quando o assédio já faz parte da cultura organizacional da empresa, independentemente das pessoas que a integram. E esta última espécie será abordada adiante (OLIVEIRA, 2022, p.39).

Neste momento, é importante retomar algumas definições para que permita destacar e apontar os elementos característicos do assédio moral. Começando pela Constituição no art. 7º e inc. XXII garante ao trabalhador direito à “saúde, higiene e segurança”. E a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, no inciso I do art. 23, garante que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (FERREIRA 2010, p.82). Há d. Ferreira (2010, p.101) mostra que a doutrina jurídica que vem sendo construída a respeito do assédio moral, e tem salientado a obrigação do empregador em prover aos seus empregados um meio ambiente de trabalho sadio com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais. Esta obrigação chega ao ponto de se responsabilizar objetivamente o empregador por eventuais prejuízos causados em casos de degradação do meio ambiente de trabalho. O medo que o trabalhador sente quando está sofrendo o assédio tem um papel fundamental no processo do estresse, visto que nele se une a coragem do agressor, que se transforma em violência como amparo do medo fóbico da vítima, a qual suporta a violência silenciosamente, visando assim, garantir o vínculo de trabalho com a manutenção de seu *status quo* (LIMA, 2009, p.44).

Marie-France Hirigoyen (2010b, p.172b) expõe que ao aceitar a submissão o indivíduo adquire algo que só se consegue à custa de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-la quando esta nervosa se esforçar para não reagir. Esta tensão é a geradora do estresse. Diante da situação estressante o organismo reage, colocando-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, que causam a depressão do sistema imunológico e modificando os neurotransmissores cerebrais. Quando o estresse é uma ocorrência que o indivíduo consegue administrar, tudo volta logo à ordem. Mas se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassando a capacidade de adaptação do sujeito, e ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. O agressor

escapa ao estresse ou ao sofrimento interno, responsabilizando o outro por tudo que o perturba (HIRIGOYEN, 2010b, p.173).

Segundo Marie-France Hirigoyen (2010a, p.157) as sintomatologias apresentadas pelas vítimas de assédio moral são muito grotescas e estão mais relacionadas à intensidade e à duração da agressão do que propriamente às estruturas psíquicas. Quer uma pessoa seja histérica, quer seja obsessiva ou fóbica, o que vem à tona de imediato é um quadro traumático familiar a todos os traumatismos psíquicos. E não obstante um traço de interrogação e dúvida: “É mesmo verdade ou eu estou enlouquecendo?”.

A estrutura psíquica inicial só reaparecerá quando a pessoa tiver a possibilidade de relatar o que está ocorrendo e de ser ouvida. Esta sintomatologia é tão peculiar que é possível para um clínico dotado de uma boa experiência nesse tipo de situação, perceber o assédio moral unicamente a partir de suas consequências sobre a saúde das pessoas, e assim distinguir as queixas abusivas.

Trata-se de um modo de adaptação de sobrevivência, que se desenvolve em diversas etapas que se sucedem rapidamente (HIRIGOYEN, 2010a, p.157). Na seara trabalhista buscou-se salvaguardar a integridade física e psíquica do trabalhador. Entretanto, essa proteção tem como sustentáculo o direito à vida. A proteção à integridade física e psíquica do trabalhador integra o direito à saúde, que constitui uma garantia fundamental componente da dignidade humana do trabalhador. Cabendo ao empregador a obrigação de zelar pela integridade física, psíquica e social do trabalhador, devendo organizar o trabalho com eliminação, redução ou neutralização dos riscos e agressões à saúde do trabalhador, ou seja: “... deve proporcionar-lhe um ambiente de trabalho livre de riscos e agressões, isto é, com qualidade de trabalho para se alcançar a qualidade de vida”. (ALCKIMIN, 2009, p.80-81).

Juridicamente é importante destacar que o assédio moral é um fenômeno que compreende um complexo processo de degradação sistemática do ambiente de trabalho, debilitando paulatinamente a saúde física e mental do trabalhador. O assédio moral compõe-se de ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeados por humilhações verbais e psicológicas isoladamente, falta de comunicação ou comunicação feita de forma hostil, além de outros artifícios

psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, produzindo como consequência um sofrimento que se reflete na perda de sua saúde física e psicológica (FERREIRA, 2010, p.50).

Segundo Hádassa Ferreira (2010, p.71) as consequências advindas do assédio moral, não atingem somente a vítima deste processo de violência. Os danos ocasionados também à sociedade têm sido tão graves a ponto de o terror psicológico ter se transformado numa doença social.

O assédio, segundo Sergio Pinto Martins (2015), possui cinco fases principais: (i) a primeira representada pela escolha de quem será assediado; (ii) a segunda corresponde ao assédio efetivo; (iii) a terceira caracteriza-se pelo isolamento da vítima; (iv) na quarta fase ocorre a falta ao trabalho pelo assediado e na (v) quinta fase a pessoa agredida solicita seu desligamento da organização. Evidentemente que estas etapas não são uma regra, mas são sim os principais métodos indicados pela doutrina, utilizados pelo agressor para desestabilizar e imobilizar a vítima e as demais fases tratam das consequências dessas ações (MARTINS, 2015).

Após discorrer brevemente sobre as espécies e fases descritas acima, a observação mais importante para se fazer é que nem sempre é fácil distinguir o assédio moral de outras práticas ou atitudes que geram abalo e consequências negativas à vítima no ambiente de trabalho. Portanto, é importante identificar os elementos que caracterizam a prática assediadora como forma de identificar quais são as ferramentas que o empregador pode utilizar para coibir atitudes que distorcem completamente a relação de emprego, uma vez que estremecem a confiança com a empresa e o senso de reconhecimento do empregado como cidadão e sujeito de direitos e deveres.

2.3 STRAINING: GESTÃO POR ESTRESSE

O termo do idioma inglês “*Straining*” deriva da palavra “*strain*” que na tradução livre significa estressar, pressionar, retorcer, tensionar e esforçar ao máximo. E é também utilizado para se referir a ação de assédio moral organizacional, gestão por injúria, gestão por estresse ou assédio moral coletivo. O mais importante nesta seção primária, diferentemente do que foi trazido nas seções anteriores, é nos atentarmos para o fato de que, no assédio organizacional, não existe uma vítima específica. A conduta é dirigida a um conjunto de trabalhadores e a reprovabilidade da conduta advém da gestão empresarial. A forma de gestão reprovável por meio da qual o empregador, em prol da maximização de resultados, adota métodos que geram clara degradação do meio ambiente de trabalho e das relações laborais.

No entender de Rodolfo Pamplona Filho (2021), transformações sociais recentes propiciaram o cenário ideal para o desenvolvimento do assédio moral organizacional em decorrência das inovações tecnológicas e informacionais que transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornou-se possível o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. A nova organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou as condições de trabalho. Os trabalhadores submetidos a acelerados ritmos, sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do modo, forma e método de trabalho, com o comprometimento das relações interpessoais e, inclusive, com o desrespeito à diversidade. O autor defende que o assédio moral encontra no sujeito pós-moderno perverso e na estrutura empresarial desumana terreno fértil para o seu desenvolvimento, consolidando-se a cada dia nessa nova organização laboral (PAMPLONA FILHO, 2021).

Seguindo o mesmo contexto, Lis Soboll e Thereza Gosdal (2009, p.37) conceituam o assédio moral organizacional como um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do

trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.

Reforçando as linhas doutrinárias já expostas, expõe-se agora os principais elementos presentes quando se trata desta modalidade específica de assédio. Destaca-se que para Rodolfo Pamplona Filho (2021), o assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.

A partir dos conceitos acima elencados, pode-se extrair os elementos caracterizadores desta modalidade específica de assédio, a saber: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

O primeiro é a abusividade, caracterizada pela extrapolação dos limites do poder diretivo patronal, assim como na forma perversa e agressiva com que as condutas são praticadas. O outro elemento é a habitualidade, que também é marcada pela reiteração e prolongamento dos atos assediadores, como visto no tópico antecedente. Já o contexto institucional é o fato de as condutas implementadas comporem as estratégias e métodos de gestão impostos. Por último, a natureza coletiva do público-alvo também caracteriza o assédio moral organizacional juntamente com a sua finalidade institucional. Já que as condutas são dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores.

No ponto de vista de Lis Soboll e Thereza Gosdal (2009, p.38) podem ser apontadas como finalidades institucionais que desencadeiam as condutas assediosas: a) aumento da produtividade; b) diminuição ou redução dos custos; c) controle dos empregados; d) exclusão de trabalhadores que a empresa não deseja

manter em seus quadros, forçando pedidos de demissão e desoneração de verbas rescisórias; e) coibição da formação de demandas individuais e coletivas; f) controle do tempo e dos métodos de trabalho; entre outros.

O outro componente essencial do assédio moral organizacional consiste na agressão à dignidade da pessoa humana, à integridade física e mental do trabalhador ou a outros direitos fundamentais. Assim como ocorre nas condutas de assédio praticadas contra alguém específico, no assédio moral organizacional estas agressões também se fazem presentes (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p.38).

Existem, portanto, peculiaridades que caracterizam esta modalidade de assédio moral. E, neste contexto, o fato destas ações assediadoras decorrerem de uma política institucional dificulta o seu combate. E, a principal peculiaridade, pode ser facilmente entendida e merece ser neste momento pontuada para fins de reflexão. Afinal, se as condutas assediosas acontecem em toda a organização e sua prática é deliberada, para quem a vítima irá pedir para que as devidas providências sejam tomadas no ambiente de trabalho? Em quem ela verá uma esperança de mudança? Quem será provera a responsabilização? Ou até mesmo, dentro deste ambiente, quem será responsabilizado pelas condutas? Não é difícil chegar à conclusão de que nos casos de assédio moral organizacional, a vítima fica sem saída e nem sequer consegue levar a situação vivida para os responsáveis pela empresa porque o assédio é intrínseco ao modo com que eles encaram a gestão empresarial segundo (MERLO *et al*, 2014).

As condutas de assédio moral são atos que acontecem no trabalho com intuito de causar intimidação, humilhação, desqualificação e coação ou outro sempre de forma repetitiva (MERLO *et al*, 2014, p.59). Esses atos manifestam-seno coletivo submetendo o empregado às normas da empresa, mas não é qualquer norma que apenas regulamentar o ambiente de trabalho, estas são normas incoerentes que, principalmente, ferem a dignidade da pessoa humana. Ou seja, a empresa sobrecarrega os trabalhadores e pressionando-os com gritos e humilhações, geralmente acarretando um clima de indecisão e medo. Estas ações são direcionadas àqueles que não batem ou ultrapassam a meta, que cogitam exigir condições satisfatórias no ambiente de trabalho, podendo acontecer pouco a pouco

na rotina da empresa, mas também de modos diversificados do que brevemente se deseja exemplificar acima, por exemplo:

subtrair o material necessário à execução do trabalho e principalmente o isolamento e o impedimento da manutenção das redes de comunicação entre os pares. São estratégias que impedem a solidariedade e laços afetivos fazendo com que o grupo tenha falsa percepção da displicência do outro em relação ao trabalho, culpando-se mutuamente (MERLO *et al*, 2014, p.59).

As relações humanas, no ambiente de trabalho, quando pautadas em um bom clima organizacional, são determinantes para a empresa obter produtividade e bons resultados.

O bem-estar dos colaboradores depende não só da satisfação com seu desempenho profissional, mas também do impacto que as relações interpessoais estabelecidas no referido ambiente exercem sobre eles. Diversas são as ações que podem minar as relações de trabalho, prejudicando o bom andamento das atividades e, principalmente, os resultados esperados pelos gestores. Atritos, desentendimentos, desrespeito, excesso de competitividade, estresse e arbitrariedade são alguns fatores fáceis de identificar no cotidiano das empresas, o que exige competência e cuidado especial do setor de Recursos Humanos. Quando tratados de forma inadequada, essas questões tendem a se amplificar e gerar graves problemas para os gestores e para as pessoas envolvidas, levando às sanções disciplinares e, em último caso, dispensa por justa causa do empregado responsável.

Portanto, quando o texto refere-se ao assédio moral organizacional, é possível identificar, no meio corporativo, comportamentos hostis que configuram condutas típicas de assédio moral, sendo que a maioria são direcionadas ao trabalhador e praticadas pelo empregador ou pessoas designadas pelo empregador e que neste momento exerce algum comando sobre o trabalho do empregado. Por isso, diante da identificação daquele que pratica a conduta deve ocorrer a responsabilização imediata.

Nos casos de assédio moral como instrumento de gestão empresarial, os sujeitos que estão sendo violentados internalizam a culpa por medo de serem dispensados (MERLO *et al*, 2014). Todavia, há outras formas de controlar o

trabalhador, como mudar de função sem avisá-lo, surpreendê-lo com a dispensa sem justa causa quando está em período de férias, controlar o tempo de ida nos banheiros e também a frequência durante a jornada de trabalho, dentre outras formas que poderia apresentar enumerando em parágrafos e mais parágrafos. É assustador e alarmante a verificação real dos fatos ligados ao estudo, investigar estas condutas tipificadas como violência laboral, não é somente individual ou organizacional, pois mesmo que o ato aconteça somente entre duas pessoas, sempre estará relacionado com as formas de administração e produção.

O assédio moral em todas as suas formas está relacionado com a organização do trabalho, as relações sociais e autoritárias que são cotidianamente construídas sob os olhos do empregador, abuso do poder, exigências de metas, exploração etc. (MERLO *et al*, 2014).

Isso está relacionado com a incapacidade de as pessoas enfrentarem coletivamente o problema que muitas vezes vem substituído de acordos, para a empresa se livrar de críticas do Sindicato dos Trabalhadores. É possível e facilmente imaginável que, na maioria das vezes, o empregado necessita desta vagareira de emprego para a sua subsistência e de sua família e, portanto, acaba se submetendo à este ambiente devastador e à todas as ações que ali ocorrem. Afinal, uma tentativa de mudança no modo de gestão empresarial ou reclamação pode ser entendido como uma reclamação ou insatisfação direta ao que a empresa oferece. Neste sentido:

São poucos os que combatem as condições degradantes de trabalho, as doenças e os acidentes, até mesmo a luta por melhoria salarial está relegada à manutenção do emprego, apesar da intensificação do ritmo e maior produtividade. A falta de resistência à exclusão dos trabalhadores não pode ficar associada à falta de adesão deles ao seu Sindicato por estarem desempregados ou medo de perder o emprego ou até pelo egoísmo e individualismo exacerbados (MERLO *et al*, 2014, p.71).

Além dos fatores que são inerentes ao processo de organização e gestão empresarial, o assédio moral tem consequências graves para a saúde e pode levar o indivíduo à morte por suicídio. Diante disso, é realmente importante que os Sindicatos entendam as causas do assédio moral e mantenham um bom diálogo social para que ocorra a conscientização, mas não apenas com a empresa, pois

quando remete-se de assédio é preciso lutar por uma gestão solidária e, sobretudo, pela distribuição de conteúdos educacionais aos trabalhadores para que as condutas sejam melhor identificadas na prática (MERLO *et al*, 2014).

O assédio moral deixa o trabalhador vulnerável e em uma condição vexatória e humilhante podendo constranger tanto o trabalhador assediado como os demais que presenciam as ações que acarretam a ação de assédio. Vários aspectos como a perversidade do ser humano, competitividade do tipo que rivaliza companheiros, temor constante de pela demissão do emprego e medo de cometer erros ou de ser descoberta algo desabonante que induzem diretamente à prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Ressalta-se que algumas vezes as vítimas de assédio ocupam posições firmes, demonstram habilidades e/ou desempenham performances que podem resultar em uma ameaça e incomodam o agressor.

De acordo com o que já foi citado e exemplificado até o momento, sabe-se que é possível diferenciar o assédio individual do assédio organizacional pela análise de um elemento: a vítima. Já que o assédio organizacional resulta de uma estratégia da empresa para conseguir a submissão dos trabalhadores em relação à sobrecarga de trabalho e o aumento produtividade de um modo geral, sem uma vítima específica. Esta modalidade ocorre sem que o desconhecimento dos inúmeros impactos negativos que esta estratégia pode gerar e, portanto, tornando-se realmente desastrosa para a continuidade de atividade empresarial. Neste sentido:

A dificuldade em fazer a distinção entre essas duas modalidades de assédio decorre de que os gerentes são os agentes visíveis da intimidação, mesmo sendo apenas os intermediadores, os que transmitem as pressões, sendo também responsabilizados pelo alcance das metas e igualmente intimidados, os que transmitem as pressões, sendo também responsabilizados pelo alcance de metas e igualmente intimidados a partir dos escalões superiores (SILVA, 2011, p.503).

Ainda, na modalidade de assédio organizacional as pessoas são forçadas a ultrapassarem os seus limites para suprir as exigências da empresa. A perversidade em que as exigências da empresa são determinadas pode humilhar ou ameaçar seus empregados. Pois aqui pode-se remeter a uma forma de perseguição em que o agressor é o chefe com intuito de cumprir as metas da empresa (SILVA, 2011).

Há muitas vezes um culpado individual, pois, desse modo facilita a dominação e impossibilita a denúncia de superexploração e as resistências coletivas para enfrentar a situação. Esse modo de ver o assédio como vitimização, em que consiste no agressor culpar um indivíduo, causa sérios problemas às vítimas, pois sentem-se inúteis e destruídos por seus perseguidores. Afinal, ficam com dificuldades de esquecer as humilhações e os sentimentos mobilizados pela lembrança do ocorrido (SILVA, 2011).

Na prática, as vítimas tendem a perceber com o transcurso do tempo e que outras pessoas viveram a mesma situação e hoje sofrem com conseqüentes idênticas no dia a dia, portanto, as vítimas começam a enxergar que não estão sozinhas e que as ações que a atingiram também impactaram a vida de outros colegas. Notadamente:

A vitimização criava obstáculo a que se voltasse para a percepção de seus potenciais e do empreendimento de uma reconstrução subjetiva capaz de revalorizar a autoimagem e devolver a confiança em si mesmo. Ao mesmo tempo para superar o sofrimento, se torna indispensável atingir uma visão objetiva do contexto e dos conflitos de poder que se travam no interior deste. Pois, só assim a pessoa poderá perceber que seu drama pessoal está inserido em uma problemática que é de ordem coletiva e que deriva das relações de poder reinantes no contexto do trabalho (SILVA, 2011, p.505).

Assim, quando o trabalhador percebe que ele não está sozinho e que esta é uma situação que aflige e adoce mais colegas de trabalho, pode ser a hora de agir. Cabe, então, fazer uma mobilização coletiva para transformar a situação ameaçadora, pois, se comportar como vítima não mudará a situação (SILVA, 2011). Mesmo que embora o medo de sanções ou uma possível dispensa do emprego possa permanecer, este temor pode ser amenizado com a força da coletividade que fará prova que o ambiente está verdadeiramente doente.

Oportuno tratar ainda nesta seção sobre as sensações e sintomas mais comuns, portanto, facilmente identificados nas vítimas de assédio moral. Segundo Silva (2011), o principal sintoma são os graus de fadiga extrema no assédio moral no assédio organizacional, pois, causa indisposição, desestabilização psicossomática e desgaste psíquico para a vítima. A fadiga aprofunda o isolamento social e a desestabilização psíquica.

Nos casos de assédio moral, o agressor concentra suas energias em fazer a vítima se sentir inútil, insignificante e descartável. A humilhação e as injustiças advindas do agressor causam dor e raiva, e se este sentimento de raiva não for colocado para fora, o que geralmente não ocorre porque há o medo de ser dispensado e também a vergonha de se abrir com os colegas para tentar unir forças para combater a situação, já que o colega pode, ainda, negar que está passando pela mesma situação.

Em face destas situações trazidas, é possível verificar que há o retraimento da vítima. A raiva impotente, a vergonha frente aos outros e o medo de ser humilhado novamente pode levar a vítima ao isolamento. O processo da fadiga ao isolamento inicia pela fadiga geral, em que há uma precisão em repousar e indisposição para relacionamento interpessoal.

Ainda que não haja legislação específica em vigor atualmente que aborde o assédio moral e também sancione sua prática, existem diversos pontos convergentes com as legislações já aplicáveis que poderiam ser utilizados como base para a tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Dentre estas legislações que já são aplicáveis, há uma lei brasileira que pode ser utilizada para identificar, comprovar e punir o assédio moral no ambiente de trabalho é a Lei n. 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), em todos os ambientes, destacando, no art. 3º, que ações como “difamar, caluniar, disseminar rumores” (BRASIL, 2015) implicam danos morais às vítimas.

A lei em questão pode ser considerada, segundo Leite (2019, p.79) como um: “importante instrumento normativo, que pode ser aplicado analogicamente para a identificação do assédio moral em qualquer relação jurídica, inclusive na relação de trabalho ou emprego”. Conforme preceituam os artigos 1º e 2º do diploma legal:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) em todo o território nacional.

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

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

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias. (BRASIL, 2015).

Ao observar a caracterização da intimidação sistemática (*bullying*), disposta no art. 2º, é possível constatar que o *bullying* pode comprometer a qualidade de vida do trabalhador e de todo o ambiente de trabalho, sendo aplicável, por analogia ao direito do trabalho. Nesse sentido, o *bullying* não é pensado somente como uma ação que envolve crianças e adolescentes, mas todas as pessoas em quaisquer ambientes, especificamente locais de trabalho em que grupos de indivíduos têm contato diário em decorrência de suas funções laborais (LEITE, 2019, p.79).

De acordo com Heloani e Capitão (2004) pode haver uma pressão contra os trabalhadores, pois, precisam saber muito mais que somente executar uma tarefa, exige-se um trabalhador complexo. Ainda, em caso de o trabalhador estar em sofrimento no trabalho, há dois tipos de sofrimentos, o sofrimento criador e o sofrimento patogênico. O sofrimento patogênico ocorre quando pressões fixas e frustrantes geram incapacidade no trabalhador.

No entanto, quando ações no trabalho ocorrem de forma criativa, modificam o sofrimento e isso pode ser chamado de sofrimento criador. O trabalho pode, em uma linha tênue entre as situações, mediar a saúde e a doença. Acrescenta-se conforme Heloani e Capitão: “que o prazer e sofrimento originam-se de uma dinâmica interna das situações e da organização do trabalho. São decorrências das atitudes e dos comportamentos franqueados pelo desenho organizacional, cuja tela de fundo constitui-se de relações subjetivas e de poder” (HELOANI; CAPITÃO, 2004, p.107). De acordo com Heloani e Capitão (2004), o psicólogo ou outros profissionais podem mergulhar em um campo de estudo, pois as exigências do mercado de trabalho muitas vezes deixam o trabalhador não ter mais sentido da vida e com isso as doenças se manifestam.

Pode-se falar, ainda, segundo Selligmann Silva (1995, *apud* JACQUES, 2003) nos conceitos de modelos teóricos em saúde mental e trabalho nos quais estão presentes as teorias sobre estresse, a corrente sobre o estudo da psicodinâmica do trabalho e o modelo com base no conceito de desgaste mental. Com relação à teoria do estresse, Lazarus e Folkman (1984 *apud* JACQUES 2003) definem como a relação entre o sujeito e o ambiente que prejudica seu bem-estar. Já para Lipp (1984 *apud* JACQUES, 2003), o conceito de estresse é uma reação psicológica à estímulos que causam irritação ao indivíduo. Já para Glina e Rocha (2000 *Apud* JACQUES, 2003), o estresse não tem relação somente com o trabalho, mas também ao cotidiano do sujeito.

Nas mais diversas áreas de estudo, o sofrimento psíquico e a doença mental possuem diferentes significados, pois o sofrimento psíquico ocorre quando o sujeito tem dificuldades em operar os planos e perde o sentido da vida e também sente-se impotente e vazio (BORSOI, 2007). Já a doença mental é um fracasso nas tentativas de entender os sofrimentos psíquicos e o indivíduo começa a perder as expectativas. Assim:

Mais tarde o conceito de estresse passou a ser utilizado para definir a relação entre uma pessoa e o ambiente percebido como prejudicial ao seu bem-estar. Surge então o que conhecemos como estresse psicológico que ressalta tanto a importância da avaliação cognitiva que o indivíduo faz da situação de ameaça como também sua forma de enfrentamento dessa mesma situação (BORSOI, 2007, p.107).

Além disso, segundo Vasconcelos e Faria (2008), a compreensão dos pontos de conexão entre as relações de trabalho e a saúde mental foi objeto de estudo de diversos pesquisadores e se iniciaram nos anos 1950 com o estudo de Lê Guillant (1954) e Sivadon (1952-1957) sobre as afeções mentais causadas pelo trabalho. Já na década de 1980, Dejours criou uma teoria sobre o trabalho e o sofrimento psíquico. Esta pesquisa tinha o intuito de encontrar doenças mentais em operários semiquilificados que tiveram como resultados fragilizações que poderiam influenciar para as doenças no corpo. Também, constataram-se comportamentos estranhos e consumos de bebidas alcoólicas. Esse modelo teórico chamou-se “Psicodinâmica do trabalho”, pois tinha o intuito de estudar as dinâmicas da

relação do indivíduo com a organização do trabalho (CARVALHO, MARTINEZ,2022). Pode-se dizer:

Para além da organização do trabalho (divisão das tarefas, repetição, cadência, hierarquia, comando, controle). Para Dejours (1992) as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico. A organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte responsável pela Saúde Mental de seus integrantes. De acordo com os dados divulgados pelo Fundacentro (2007), entre 2000 e 2005 foram registradas 144.789 doenças relacionadas ao trabalho e pesquisas do Laboratório de Saúde do trabalhador da Universidade de Brasília demonstram um aumento de 260% do número de afastamentos por doenças mentais entre os anos de 2000 a 2006. Atualmente, 83 mil brasileiros se afastam do trabalho todo ano por problemas de Saúde Mental. Em 2006, os transtornos de humor representaram o segundo motivo de ausência de trabalho e nesse mesmo ano, o custo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com auxílio-doença para quem sofre de transtornos neuróticos e relacionados ao stress foi de R\$ 90 milhões (VASCONCELOS; FARIA, 2008, p.454).

O trabalho influencia na saúde mental do trabalhador e alguns dos fatores são a exposição de agentes tóxicos, situações de risco a integridade física, as formas de organização do trabalho que ultrapassam os limites físicos e psíquicos do trabalhador, contribuindo para a anulação da subjetividade para que as metas da empresa possam ser cumpridas (SILVA *et al*, 2010).

Nesses ambientes, relações sociais complexas são construídas e mantidas com incentivos que levam muitas vezes à competição entre os pares, pois, por vezes, para obter um maior rendimento salarial, é necessário destacar-se sobrepondo colegas de trabalho e esta poderá ser a porta de entrada para práticas nocivas e prejudiciais que levaram à atitudes de intimidação.

Neste capítulo foram apontadas as principais questões sobre o assédio moral em perspectiva interdisciplinar, iniciando pelas definições das ciências jurídicas que conectarão com o estudo de caso, pelas fases e espécies de assédio moral. Assim segue para a última seção que foi dedicada para o aprofundar o aprendizado sobre gestão por estresse, já que esta é a modalidade praticada no caso judicial que será cuidadosamente analisado adiante. E, neste momento, o texto volta-se para a análise dos aspectos metodológicos, o posicionamento nos processos judiciais e a maneira que são utilizados como fonte de pesquisa

acadêmica, realizando um mapeamento do entendimento das cortes, com enfoque no discurso das partes que possibilitarão o estudo de caso que é o objeto principal do presente trabalho.

PROCESSOS JUDICIAIS COMO FONTES DE PESQUISA ACADÊMICA

Nota-se que, nas últimas décadas, as fontes judiciais têm ganhado relevância nas pesquisas e nas análises das Ciências Humanas, especialmente no campo da História. E quando se remete aos aspectos da disciplina de história social e política, vem se multiplicando o número de pesquisas em desenvolvimento que envolvem o campo jurídico. As decisões judiciais estão constantemente nos noticiários, é só abrir o jornal ou ligar a televisão em algum canal de notícias que dentro de alguns instantes alguma decisão, principalmente dos Tribunais Superiores, será anunciada e contextualizada para a rotina dos brasileiros.

Ainda, para embasamento teórico desta temática, em relação à história social, os historiadores têm feito uso da pesquisa nos documentos judiciais, com uma ampla gama de temas e de problemáticas de pesquisa: desde as instituições jurídicas e seus modos de funcionamento, passando pela história do cotidiano dos trabalhadores e das suas lutas por direitos, bem como das variadas concepções em torno das leis, dos direitos e da justiça (GOMES; SILVA, 2012, p.26).

Para fins de recorte de um marco histórico a análise teórica inicia a partir dos fatos ocorridos nas primeiras décadas do século XX, o foco está centrado no cenário nacional brasileiro, sobretudo nas cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo. Neste momento nas principais cidades do Brasil iniciaram as mobilizações e greves operárias que passaram a impulsionar os trabalhadores a promover pressão no governo para que fossem criados direitos que beneficiassem os trabalhadores e garantissem certa proteção social (OLIVEIRA, 2022, p.39). O movimento possuía uma pauta de reivindicações que abarcava principalmente, entre outras diferentes reivindicações, a) jornada de oito horas, b) aposentadoria, c) regulamentação do trabalho da mulher, d) salário de férias, e ainda e) seguro contra acidentes (FERRAZ, 2010).

Para fins de análise das principais decisões jurídicas, é importante salientar que naquele período como ainda não existia a Justiça do Trabalho ou CLT que foram institucionalizadas oficialmente em maio de 1941, a competência do julgamento das questões de acidentes de trabalho ficava a cargo da Justiça Comum. Contudo, mesmo com essa permanência do monopólio da Justiça Comum sobre a

referida legislação, é importante ressaltar que o advento da primeira Lei de Acidentes consolidou um marco jurídico importante no país, pois deslocou do Código Civil para o incipiente Direito do Trabalho a avaliação e o julgamento de algumas questões relativas à dimensão de trabalho e, notadamente, a questão acidentária nesse caso (COSTA; NELSON, 2022, p.12).

Isso porque as condições de trabalho, em geral, eram muito precárias em todo País no começo do século XX, com jornadas quase sempre superiores ao período de dez horas de trabalho. Além do trabalho de pessoas com menoridade em várias funções perigosas, “... somavam-se à insalubridade do ambiente para formar um quadro de mortes e acidentes constantes” (MATTOS, 2009, p.42). Um projeto de lei sobre acidentes de trabalho, que fora apresentado em 1915 pelo senador do estado de São Paulo Adolfo Gordo, “... foi particularmente bem recebido pelo Centro Industrial Brasileiro [...] declarando-se este prontamente favorável à adoção de regulamentação específica sobre um dos mais espinhosos problemas sociais da indústria moderna” (FERRAZ, 2010, p.207).

Para o cerne da discussão trazida no presente capítulo e que repercutirá no nosso estudo de caso no próximo capítulo, é fundamental refletir que o arquivo judicial não surgiu como uma fonte documental direta a ser pesquisada após publicada a decisão pelo órgão oficial. O arquivo não possuía esse caráter quando foi criado: “...a testemunha, o vizinho, o ladrão, o traidor e o rebelde não queriam registro; outras necessidades fizeram com que suas palavras, seus atos e seus pensamentos fossem consignados” (FARGE, 2009, p.16). Isso reforça a importância de o pesquisador questioná-lo: saber de sua história, como foram produzidos, em quais circunstâncias, em qual contexto, de que maneira e as razões pelas quais fizeram ficar tanto tempo no esquecimento.

Portanto, se os processos judiciais possuem tamanha singularidades, os processos envolvendo situações cotidianas do ambiente de trabalho, doenças laborais ou acidentes de trabalho são ainda mais específicos e únicos, pois além da análise das questões atinentes à legislação, é importante observar as minúcias de como ocorreram os fatos e diante da ausência de provas e confrontar o que de fato ocorreu naquele ambiente de trabalho. Portanto, para aprofundar nessa temática, após essa breve reflexão sobre a natureza dos arquivos judiciais enquanto fonte de

pesquisa acadêmica, será agora problematizado o lugar social em que a lei se materializava, isto é, a instituição judiciária; no caso da aplicação das leis pertinentes aos casos de assédio moral no trabalho, a Justiça do Trabalho. Tal como afirmou Grinberg: “Para trabalhar com qualquer documentação, é preciso saber aocerto do que ela trata, qual é a sua lógica de constituição, bem como as regras que lhe são próprias” (GRINBERG, 2009, p.121).

A Justiça do Trabalho no Brasil completou, no mês de maio de 2022, oitenta e um anos de existência. Este órgão representa um ramo especializado do Judiciário brasileiro, e sua existência resultou, no Brasil, de um percurso histórico singular e específico, apesar das suas semelhanças com outros episódios verificados mundo afora. Nesse período, enfrentou desafios importantes, tendo sido objeto das mais diversas manifestações. Houve momentos em que foi proposta sua integração ao sistema judicial comum, mas, por sua presença significativa junto à população em geral, e para a classe trabalhadora especificamente – na medida em que garante o acesso à justiça desses cidadãos trabalhadores – teve sua existência garantida, ocorrendo até mesmo o redimensionamento de suas atividades. Essa trajetória também deve ser ressaltada, na medida em que se propõe o tratamento adequado de seus acervos como fonte de pesquisa acadêmica.

E, portanto, quando se fala dos processos ajuizados perante a Justiça do Trabalho, de modo geral, estes configuram-se como produto de uma disputa entre litigantes, os quais procuram construir versões de determinado episódio (marcado por um local e um espaço de tempo determinado), procurando convencer o juiz do trabalho desta disputa para que então suas alegações sejam atendidas e a parte torne-se vitoriosa. Sobre a pesquisa nos processos e arquivos judiciais, deve-se ressaltar, tal como sugeriu Farge que “o arquivo judicial é específico” (FARGE 2009, p.10). Distintamente de outras fontes, como os impressos, que foram escritos para serem dirigidos a um grande público, os documentos judiciais não eram destinados ao conhecimento de todos. Como um vestígio de vidas que não queriam, em um primeiro momento, que suas situações particulares fossem expostas a um amplo número de pessoas, ele emerge como um fragmento particular. Realidades de violências ou de repressão, situações de defesa de uma ideia pessoal ou coletiva, que levaram aquelas pessoas a exporem pensamentos e falas que, talvez, em outra

situação particular de suas vidas, não teriam exposto. Farge mais uma vez, contribui com sua análise dos arquivos: “Por trás das palavras expostas nos autos, pode-se ler a maneira como cada um procura se posicionar diante de um poder coercitivo, como cada um articula sua própria vida, com êxito ou não, em confronto com a do grupo social e em relação às autoridades” (FARGE 2009, p.35).

O uso em pesquisas dos processos judiciais trabalhistas, cujas características diferem daqueles produzidos nos demais ramos da justiça, fundou-se na perspectiva de que se tratava, “apenas”, de questões ligadas ao mundo do trabalho. Notadamente, a busca por estes acervos e, conseqüentemente, a utilização de processos trabalhistas como fonte de pesquisa tornou-se mais fácil com a implementação do Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) em todos os TRT’s do Brasil e também no Tribunal Superior do Trabalho (TST) que transformaram os processos em arquivos de mídias digitais, portanto, desde outubro de 2017 a Justiça do Trabalho está 100% (cem por cento) eletrônica.

Assim, como evidenciado, os processos foram modificados e passaram a tramitar apenas digitalmente, com o mundo do trabalho não está sendo diferente, pois também foi completamente modificado pelas novas tecnologias. Em paralelo, continua a observar a continuidade de práticas danosas de submissão do homem, como o trabalho infantil, o mal remunerado, o precário, o assediado e até mesmo o escravo.

Embora já tenha ocorrido inúmeras mudanças nas relações de trabalho, os repetidos desrespeitos às normas trabalhistas foram e, ao que parece, continuam sendo uma constante no mundo atual do trabalho. Mesmo que a obediência à legislação e o pagamento dos direitos trabalhistas devidos sejam uma condição absoluta para a manutenção da sobrevivência numa prática responsável e respeitosa entre empregador e empregado.

Estas importantes questões estão retratadas, ao longo do tempo, nos acervos do Judiciário Trabalhista. É possível descobrir, analisando as decisões judiciais trabalhistas, que os problemas ali descritos revelam aspectos de profunda significância a respeito do perfil da humanidade, mediante as demandas analisadas pelos magistrados trabalhistas desde a instalação da Justiça do Trabalho em 1941. São reflexos de um modelo de organização do trabalho, mas também de uma

configuração social. Esses documentos, denominados processualmente de petição inicial, defesa ou contestação, sentença, recursos e assim por diante, permitem perceber questões que, de outro modo, teriam sido perdidas no decorrer do tempo e que refletem aspectos desde a convivência social em diferentes regiões do Brasil, como até mesmo globalização e mudanças que ocorreram após a pandemia da COVID-19 que iniciou em meados de março de 2020.

Sempre que se abre um processo judicial, há outro mundo que se descortina e aspectos muito peculiares do exercício de uma atividade profissional nos são apresentados. Mesmo pesquisando um único tema na área trabalhista, por exemplo, o assédio moral, diferentes faces nos serão apresentadas quando se remete de assédio moral organizacional em grandes bancos, quando se remete as empresas de tecnologia ou até mesmo o assédio moral organizacional nas áreas rurais. Há, ainda, muito a fazer para impedir a continuidade da exploração do homem pelo homem, mas já é possível ver os avanços. Pensar esta dinâmica, compreender os fatos ocorridos, refletir sobre nossas possibilidades de ações como agentes sociais das mais diversas áreas, demanda conhecer esses episódios judiciais e daí então iniciar as reflexões acadêmicas para encontrar pontos de aprendizado que possibilitem a prevenção. Só não é possível continuar ignorando-os.

3.1 ANÁLISES DOS POSICIONAMENTOS, PERSPECTIVA METODOLÓGICA E ALTERNÂNCIA PARADIGMÁTICA DAS CORTES

A intenção da pesquisa acadêmica pela análise do caso concreto decorre da perspectiva de que os registros informacionais da Justiça do Trabalho, como de resto todos aqueles relacionados às atividades do Poder Judiciário Trabalhista, são entendidos como um patrimônio social, importantíssimo no sentido de permitir a ampliação do conhecimento sobre o passado e seus desdobramentos no presente e no futuro.

Afinal, o que seria mais real para aproximar o pesquisador do seu objeto de pesquisa do que a própria fala da vítima nos processos ou até mesmo das testemunhas que presenciaram os fatos narrados? É como se o pesquisador tivesse a chance de estar inserido nos fatos passados para reviver e, então, analisar os fatos.

Para chegar à análise do assédio moral organizacional pela perspectiva não só judiciária, mas interdisciplinar, vez que no processo as matérias de ordem sociológica e psicológica estão enraizadas em cada relato, em cada oitiva das testemunhas, o ambiente em que estão inseridas deixa rastros para toda a vida. E, mesmo respeitando os aspectos éticos e metodológicos da pesquisa acadêmica, já tinha plena ciência de que me veria em diversos fatos narrados pelas razões que me motivaram a coletar tais documentos e escolher este assunto e não outros.

A leitura, disponibilização e interpretação dos processos judiciais permitem uma compreensão de fenômenos sociais que marcaram seus tempos históricos, na medida em que proporcionaram acesso aos atores desses episódios, impulsionando sua dimensão efetiva. Isso significa que uma greve, nos autos judiciais, não é apenas uma quase abstração, como se poderia depreender da leitura de textos acadêmicos, mas um episódio que marca a trajetória de muitas vidas, contadas nos detalhes, mediante seu sofrimento e o empenho em obter suas demandas. Ou então, permite perceber com notável clareza como determinado período histórico (por exemplo, a década neoliberal) impactou a vida dos trabalhadores, pelos relatos coligidos nos documentos judiciais trabalhistas.

Parece, portanto, que um dos desafios dos pesquisadores que se debruçam sobre arquivos judiciais como fonte histórica é não cair nas armadilhas do positivismo, tecnicismo, neutralidade ou cientificismo. Deste modo a análise atenta-se as características da “verdade formal” presente no documento (autos do processo) com um texto em forma de discurso construído pro o convencimento e tendendo a conduzir uma narrativa determinada para favorecer uma das partes litigantes.

Na busca por uma visão com características com fundamentos em uma “verdade material” presente “no mundo objetivo” e escapar dessa relação meramente empírica, típica do senso comum e ingênua, depende, primeiro, de um entendimento do funcionamento, das dinâmicas e das faces que são intrínsecas aos processos judiciais, como fruto de uma construção historicamente contextualizada e ancorada em interesses difusos. Uma crítica dos arquivos judiciais, portanto, precede o momento em que se torna fonte; esses devem ser tomados, primeiro, enquanto mecanismos de construção de verdade, um campo de luta onde se digladiam diversas versões de discursos que têm como objetivo se impor sobre os demais discursos adversários sobrepondo-se como uma narrativa verdadeira, portanto oficial (ROSEMBERG, 2006).

Uma limitação do discurso e do entendimento da situação vivida dentro da empresa se verifica na transcrição dos procedimentos orais para a forma escrita. A redução das possibilidades expressivas verbais às amarras do texto escrito dissimulando a interpretação e impossibilitando outras formas de interpretação com expressões que acompanham a fala, tornando-se o discurso muito restrito aos padrões de estilo e de linguagem do transcritor que está em sala de audiência – estando este emaranhado de informações envoltos pelo seu conhecimento processual. Os termos formais inscritos nos autos de um processo adquirem estrutura próprias que se traduzem na linguagem forense que aprisiona, com sua linguagem congelada, toda e qualquer nuance transgressora presente na fala da vítima ou das testemunhas e nos gestos, expressões e entonação da voz diante das situações vividas.

De qualquer maneira, cabe ao leitor enxergar, para além das características formais do documento e do efeito do distanciamento temporal, as teses e posturas

assumidas por personagens que não só estão em busca da justiça, mas também representam a justiça: os assistentes, os promotores, o juiz e os desembargadores. O processo não é um todo fechado em si mesmo. Para além das tensões explícitas entre as partes que ensejaram o ajuizamento da ação, no processo estão consignadas também as histórias da batalha judicial, em torno da qual, vários agentes da justiça (por exemplo, os que foram citados no parágrafo anterior) colocaram suas visões de mundo e sua interpretação da lei e da justiça em movimento. Em seu aspecto técnico, a batalha judicial deste caso concreto que será analisado no próximo capítulo, por exemplo, se dá em níveis diferentes, conforme o encaminhamento do caso: há a batalha ainda em sede de investigação pelo MPT; a formação das provas testemunhais e documentais, nas quais os testemunhos ganham maior relevo e o julgamento e o contraditório propriamente dito que será exercido no momento do ajuizamento da ação perante o Poder Judiciário. Cada uma dessas partes tem um caráter bem delimitado.

Com relação à descrição dos processos e a utilização dos nomes dos envolvidos, em contrapartida ao que delibera o *Código de Ética dos Antropólogos* (2011), que garante o “direito ao pleno exercício da pesquisa, livre de qualquer tipo de censura no que diga respeito ao tema, à metodologia e ao objeto de investigação; direito de acesso às populações e às fontes com as quais o pesquisador precisa trabalhar”; e se, segundo Simone Becker (2008), “por um lado cabe aos diferentes campos disciplinares a elaboração de suas regras éticas”, por outro lado, nos parece que os técnicos do Direito se sentem na liberdade de determinar o que um pesquisador “deve incorporar (ou não) às suas interpretações quando seu objeto é a prática [...] judicial” (BECKER, 2008, p.35). Assim, por tratar-se de processos públicos e que podem ser facilmente encontrados, para análise do processo judicial que é tema central deste trabalho como estudo de caso pela condenação ao pagamento de indenização pela prática de assédio moral coletivo, constará o nome de algumas das testemunhas que colaboraram para o deslinde do feito.

Para finalizar este capítulo, apontam-se as perspectivas metodológicas. Quanto às classificações, a metodologia de abordagem é a indutiva, partindo-se do estudo do assédio moral e suas definições de forma interdisciplinar, para posterior

pesquisa dos processos jurídicos como fontes, visando realizar o mapeamento do entendimento das cortes e a classificação dos precedentes decorrentes de pedidos de indenização pela condenação da prática de assédio moral organizacional.

O método de procedimento adotado é o monográfico, com estudo inicial do assédio moral na relação de emprego, fases, espécies e suas consequências, passando para a investigação de como ocorre a utilização de ações judiciais como fonte de pesquisa e, o estudo de caso da ACP que condenou à empresa Dell Computadores do Brasil Ltda ao pagamento de uma indenização no montante de dez milhões de reais por danos morais coletivos aos empregados da empresa e à sociedade civil como um todo. O método de procedimento monográfico também pode ser chamado de estudo de caso, este método foi proposto por Lê Play no ano de 1830, o método monográfico consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações por meio de investigações.

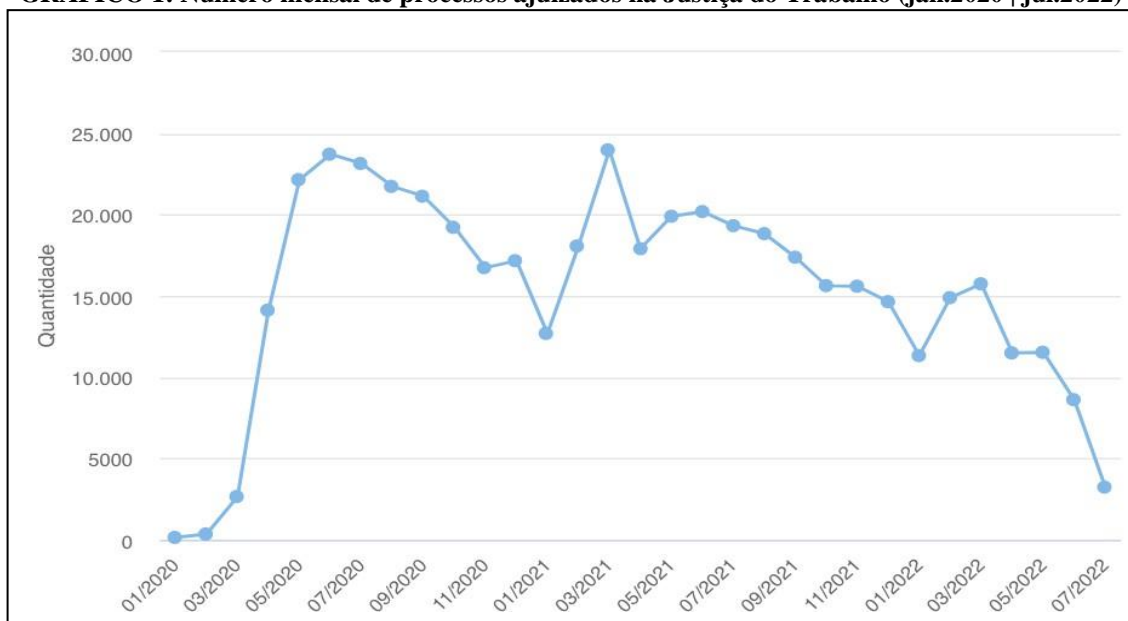
A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica, já que durante toda a construção textual incluiu-se de forma precisa as obras e os documentos que foram utilizados ao longo do trabalho. Portanto, inicialmente, realizou-se um levantamento bibliográfico para a identificação das fontes relacionadas com o estudo do assédio moral interdisciplinarmente e, posteriormente, parte-se para a perquirição de quais serão as obras mais importantes de estudo do tema para as ciências jurídicas.

3.2 MAPEAMENTO DO ENTENDIMENTO DAS CORTES E CLASSIFICAÇÃO DE PRECEDENTES

A existência de práticas assediadoras na relação de emprego constitui violação à ordem jurídica vigente, acarretando consequências jurídicas e econômicas para o empregador, que será diretamente responsável pelos danos causados ao empregado quando este buscar seus direitos perante o poder Judiciário, portanto, a responsabilização ocorrerá respondendo pecuniariamente pelos prejuízos materiais e morais ocasionados, inclusive nas situações em que a agressão é realizada pelos próprios colegas de trabalho.

Para iniciar o mapeamento do entendimento dos Tribunais, é pertinente apresentar alguns números sobre a situação da Justiça do Trabalho nos últimos anos (2020-2022). De acordo com os gráficos disponibilizados com o dados do Termômetro da COVID-19 na Justiça do Trabalho, site disponibilizado pela *Data Lawyer Insights*, permite observar alguns picos de ajuizamento de ações trabalhistas e permite associar estes aumentos a momentos específicos da pandemiada COVID-19 e que diante da crise financeira que assolava o Brasil, diversos direitos trabalhistas deixaram de serem pagos pelos empregadores, o que resultou num crescente número de ações ajuizadas, vide o gráfico:

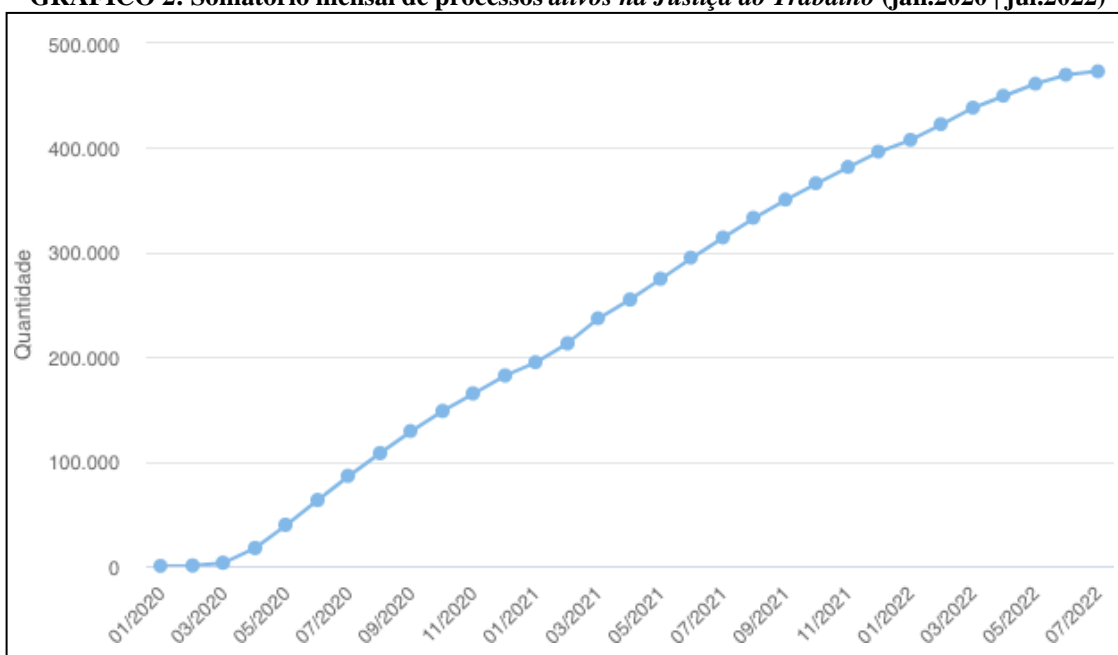
GRÁFICO 1: Número mensal de processos ajuizados na Justiça do Trabalho (jan.2020 | jul.2022)



FONTE: Termômetro da COVID-19 na Justiça do Trabalho

Na figura seguinte, é possível observar a crescente em número de processos acumulados no mesmo período. O gráfico nos mostra que apesar de que em alguns momentos dos últimos três anos (2020-2022), foi observada uma redução no número de ajuizamento das ações, o gráfico de quantidade de processos ativos permanece em uma crescente constante porque os processos não encerraram ou não tiveram acordo até o presente momento, observe o gráfico:

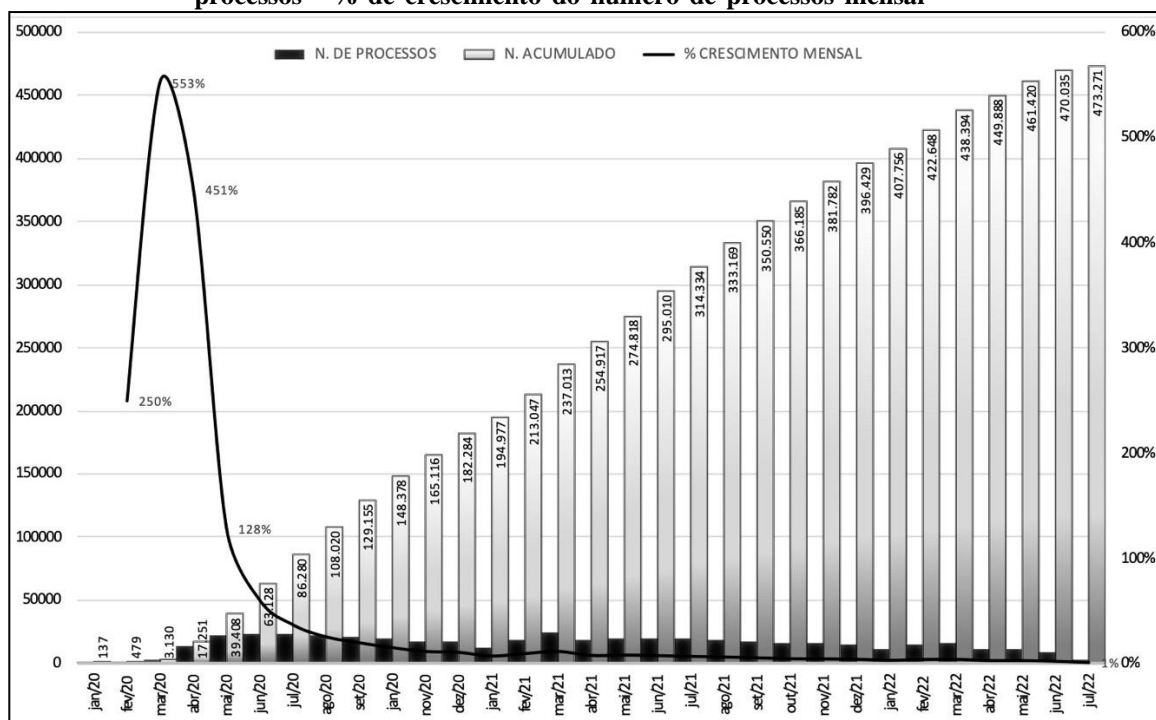
GRÁFICO 2: Somatório mensal de processos ativos na Justiça do Trabalho (jan.2020 | jul.2022)



FONTE: Termômetro da COVID-19 na Justiça do Trabalho

Os números acima demonstram os processos que foram ajuizados em todo o Brasil. Mas agora, para uma melhor observação dos dados, ao se realizar um recorte dos processos que tramitam perante o TRT da 4ª Região, portanto, no estado do Rio Grande Sul. Esta delimitação territorial foi propositalmente escolhida tendo em vista que o processo que será analisado no próximo capítulo é advindo deste Tribunal. Portanto, segundo dados informados pelo Termômetro da COVID-19 na Justiça do Trabalho, de janeiro de 2020 até julho de 2022 foram ajuizadas 41.002 ações trabalhistas e deste total de processos que se socorreram da Justiça do Trabalho neste estado, 2365 ações trabalhistas tinham como assunto principal o assédio moral dentre dezenas e mais dezenas de assuntos que foram catalogados.

GRÁFICO 3: Comparativo – número de processos mensais – somatório acumulado de processos - % de crescimento do número de processos mensal



FONTE: Termômetro da COVID-19 na Justiça do Trabalho

À título exemplificativo, cita-se mais uma decisão, proferida pelo TRT da 4ª Região, de condenação pela prática de assédio moral coletivo por expor os empregados à constrangimento público:

EMENTA DANO MORAL. CANTOS MOTIVACIONAIS. INDENIZAÇÃO. Procedimento adotado pela rede supermercadista de utilizar a técnica motivacional "Walmart Cheer" caracteriza assédio moral, na medida em que expõe o trabalhador a constrangimento público, mormente diante dos demais colegas, em clara ofensa à dignidade da pessoa humana, passível de indenização. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020963-55.2019.5.04.0251 ROT, em 15/07/2021, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos)

Contudo, nem sempre o empregado que é vítima das condutas assediadoras tem a intenção de denunciar o empregador ou ingressar com uma ação individual requerendo seus direitos postulando uma possível indenização. O medo de ser repreendido, perder sua fonte de subsistência (como destacou por diversas vezes no capítulo anterior) e até mesmo sofrer a velada sanção de não conseguir outro emprego após ingressar com uma ação trabalhista, ele acaba omitindo as situações que ocorreram na empresa e assim, entende por ser mais prudente

“guardar para si” os assédios que viveu. Consequentemente, todos os dados que pudéssemos coletar por meio da análise do judiciário ainda seriam uma pequena fatia do que acontece nas empresas já que a lógica nos mostra que apenas alguns casos chegam até o Judiciário Trabalhista.

TABELA 1: Dados brutos e % dos gráficos

DATA	N. DE PROCESSOS	N. ACUMULADO	% CRESCIMENTO MENSAL
jan/20	137	137	
fev/20	342	479	250%
mar/20	2651	3.130	553%
abr/20	14121	17.251	451%
mai/20	22157	39.408	128%
jun/20	23720	63.128	60%
jul/20	23152	86.280	37%
ago/20	21740	108.020	25%
set/20	21135	129.155	20%
jan/20	19223	148.378	15%
nov/20	16738	165.116	11%
dez/20	17168	182.284	10%
jan/21	12693	194.977	7%
fev/21	18070	213.047	9%
mar/21	23966	237.013	11%
abr/21	17904	254.917	8%
mai/21	19901	274.818	8%
jun/21	20192	295.010	7%
jul/21	19324	314.334	7%
ago/21	18835	333.169	6%
set/21	17381	350.550	5%
out/21	15635	366.185	4%
nov/21	15597	381.782	4%
dez/21	14647	396.429	4%
jan/22	11327	407.756	3%
fev/22	14892	422.648	4%
mar/22	15746	438.394	4%
abr/22	11494	449.888	3%
mai/22	11532	461.420	3%
jun/22	8615	470.035	2%
jul/22	3236	473.271	1%

E esta informação torna-se ainda mais real mesmo que não haja a citação da fonte de onde foi retirada, neste momento, porque apesar do rigor acadêmico que se é esperado, a minha subjetividade em relação aos acontecimentos prevaleceu, uma vez que o meu próprio caso como vítima de assédio moral organizacional não chegou até o judiciário.

Como se pode concluir, as possibilidades de produção do conhecimento são as mais diversas possíveis, ainda que, à primeira vista, sejam os acervos do

Judiciário Trabalhista voltados às questões do trabalho. Basta para isso que haja um incremento no incentivo aos pesquisadores, cuja vocação para a análise histórica tem sido presente de modo efetivamente importante, ao longo do tempo. Essas pesquisas servem como pequeno exemplo do potencial que possuem tais acervos e podem, também, demonstrar a importância de sua manutenção, de modo organizado e planejado, com as devidas garantias de preservação e acesso.

Finalizado este capítulo, após realizada a análise dos aspectos metodológicos, do posicionamento nos processos judiciais e a maneira que são utilizados como fonte de pesquisa acadêmica, realizando um mapeamento do entendimento das cortes, com enfoque no discurso das partes que possibilitarão o estudo de caso, chega o momento da realização deste estudo por meio da análise da condenação da empresa Dell Computadores do Brasil Ltda ao pagamento de dez milhões de reais de indenização por danos morais conforme indica-se no capítulo seguinte.

4 REPRESENTAÇÃO JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL POR MEIO DA CONDENAÇÃO DA EMPRESA DELL COMPUTADORES DO BRASIL LTDA AO PAGAMENTO DE 10 MILHÕES DE REAIS DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS: UM ESTUDO DE CASO

O caso em estudo está identificado da seguinte maneira: ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008 que tramitou perante a 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.² Após julgado em primeira instância, o processo resultou na condenação da empresa Dell Computadores do Brasil mediante pagamento de indenização por dispensas discriminatórias de funcionários doentes, ou em tratamento ou que retornaram de benefício previdenciário. A ação foi ajuizada pelo MPT em 5 de outubro de 2017 e, preliminarmente, foi requerida a antecipação da tutela e como valor da causa fora apontado pelo autor o montante de um milhão de reais.

Importante constar, para elucidação dos fatos que serão adiante descritos e para fins de consulta, que a ACP teve origem no ICP – Inquérito Civil Público n. 001126.2014.04.000/3. Sendo que ICP é uma investigação administrativa a cargo do MP, destinada basicamente a colher elementos de convicção necessários para a propositura de ACP. E subsidiariamente, serve para que o MP: a) prepare a tomada de compromissos de ajustamento de conduta ou realize audiências públicas e expeça recomendações dentro de suas atribuições; b) colha elementos necessários para o exercício de qualquer ação pública ou para se aparelhar para o exercício de qualquer outra ação a seu cargo (MAZZILLI, 2016, p.473).

A investigação foi instaurada em face da Dell Computadores a partir de denúncia realizada pelo site da Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) da 4ª Região e buscava investigar práticas de assédio moral, falta de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), doenças ocupacionais ou profissionais e discriminação e demissão de trabalhadores em razão de doença. Foi

² Para facilitar o acesso ao processo analisado na dissertação e diante de uma eventual necessidade de consulta ao documento com 5793 laudas na íntegra o arquivo foi depositado na base de dados zenodo.org. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6916821>. Cf.: Poder Judiciário. Ação Civil Pública Cível 0021488-58.2017.5.04.0008 (Processo Judicial) | BRASIL, Poder Judiciário. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Justiça do Trabalho.

identificado ao longo do ICP, por meio do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre e pela confecção de um relatório acerca das ações ajuizadas em face da Dell, no qual foram identificados diversos procedimentos irregulares por parte da empresa. Na audiência administrativa, a fim de solucionar as irregularidades, foi proposto acordo no qual:

deveriam ser realizados cursos pela empresa a fim de combater situações de assédio moral no âmbito da empresa, bem como garantida a participação no canal de recebimento de denúncias da empresa de um trabalhador escolhido por meio de processo eletivo, do qual também deveria participar o órgão de representação sindical dos trabalhadores. A empresa, contudo, concordou com a realização de apenas um curso e discordou da participação de um trabalhador escolhido por meio de processo eletivo no canal de recebimentos de denúncia. Realizada nova audiência, nessa oportunidade, com a presença do Sindicato, foi proposta a realização do curso com a presença de representante do Sindicato, o que também foi recusado pela empresa.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Ação Civil Pública n. 0021488-58.2017.5.04.0008/RS. Autor: Ministério Público do Trabalho Réu: Dell Computadores do Brasil Ltda. Juiz Tiago dos Santos Pinto da Motta, Porto Alegre, 30 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br> Acesso em: 7 maio 2022).

Diante da recusa da Dell Computadores em firmar termo de compromisso, a investigação prosseguiu e “foram obtidos depoimentos de outras testemunhas e realizou-se a análise do período em que os empregados afastados por doença permaneciam na empresa após o retorno” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008) e após essas diligências foram confirmadas as práticas denunciadas. Em nova audiência realizada com o objetivo de promover um Termo de Ajustamento de Conduta à Dell Computadores, apenas foi apresentada uma contraproposta insatisfatória:

na qual apenas se comprometia a “imprimir esforços” e “ajudar” no combate ao assédio moral, mas não a efetivamente erradicá-lo. Ainda, somente se comprometia a realizar treinamentos contra as práticas verificadas no presente expediente com os novos funcionários, esquecendo-se que as práticas irregulares foram verificadas em desfavor também de atuais empregados (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Diante da impossibilidade de composição extrajudicial e diante da legitimidade ativa conferida pelos artigos 127 e 129 da Constituição, o MPT optou pela propositura da ação civil pública, pois ao MPT cabe o dever de salvaguarda

de direitos, mas também dos interesses socialmente relevantes, bem como “a tutela dos direitos difusos, coletivos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis quando a necessidade de tutela jurisdicional decorra do inadimplemento de direitos sociais, máxime os derivados da relação de trabalho, como é o caso” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Até o presente momento, o deslinde do feito ocorreu como ocorreria em qualquer outro inquérito. Uma vez que diante da ausência de interesse na composição entre as partes, o MPT pelas suas atribuições legais para cumprimentoda legislação trabalhista e combate às irregularidades, garante que o resultado seja o ajuizamento da respectiva ACP pelo MPT diante de sua legitimidade ativa para tanto. E é esta movimentação do MPT será abordada na próxima seção.

4.1 PERSPECTIVA DO PROCESSO PELO POSICIONAMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Na peça inaugural da ACP com pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional, sobre o foro de processamento da ação o MPT argumentou que, em que pese a matriz da empresa Dell Computadores do Brasil Ltda. localizar-se em Eldorado do Sul, município no estado do Rio Grande do Sul, o ajuizamento da ACP ocorreu perante uma das Varas do Trabalho de Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul, tendo em vista o dano ser regional, pois os fatos foram constatados em outras filiais da empresa.

Ressalta-se aqui, diante da ocorrência das condutas em diversas filiais, a extensão do dano organizacional conforme abordado no segundo capítulo deste trabalho. A partir das investigações realizadas no ICP, foram constatadas reiteradas rotineiras “condutas ilegais, discriminatórias e abusivas praticadas por empregados, supervisores, chefias e/ou prepostos da ré em face de pessoas que trabalham e/ou trabalharam para ela”. Os empregados eram intimidados e submetidos a situações ofensivas, humilhantes e constrangedoras que violavam e causavam danos à personalidade, à dignidade, à intimidade, à vida privada e à integridade física e mental dos trabalhadores, o que caracterizava assédio moral.

O MPT buscou ouvir outras testemunhas e diversos depoimentos corroboraram com as alegações de assédio e violações de direitos no ambiente laboral. Entre eles estavam os depoimentos de Kátia Giovana Viegas Angrezani:

entende que vem sofrendo assédio moral desde outubro de 2013, um mês após retornar de afastamento decorrente de um adoecimento não relacionado ao trabalho; que o referido afastamento foi pelo período de três meses; que gozou de benefício previdenciário de auxílio-doença neste período; que ao retornar do afastamento a gerente que coordenava seus trabalhos não era a mesma; (...) que no mês seguinte ocorreu uma queda de vendas de toda a equipe do setor de chat; que, na ocasião, a depoente foi chamada para uma reunião com a gerente na qual foi questionada sobre a sua produtividade; que foi informada pela gerente Rosilaine Silva que o restante da equipe teria atingido a meta e que o resultado negativo era apenas da depoente; que a gerente atribuía a queda nas vendas a problemas pessoais da depoente; que nos meses seguintes continuou sendo chamada pela gerente de forma particular, ao menos duas vezes por mês, oportunidades em que seu desempenho era questionado; que em todas essas reuniões os problemas pessoais da depoente eram novamente levantados; (...) que a depoente foi colocada em acompanhamento por um colega que tinha a mesma experiência e tempo de serviço na empresa que o seu colega, Sr. Tales, perguntou a Rosilaine o objetivo do referido

acompanhamento; que a gerente disse que era “para que eu aprendesse a vender”; que o fato ocorreu na presença de toda a equipe de vendas; (...) que informou ao Sr. Rafael sobre uma conversa da Sra. Rosilaine com sua equipe pelo MSN interno (IM), na qual teria ameaçado os empregados da equipe de efetuar uma avaliação negativa deste caso também fosse avaliada negativamente; (...) que no ano de 2011 a depoente começou a sofrer de bursite; que se afastou somente no ano de 2014, em razão do referido problema de saúde; que a empresa não emitiu a comunicação de acidente de trabalho; que o sindicato emitiu a CAT; que onexo entre a doença e o trabalho foi reconhecido pelo INSS; que está afastada desde fevereiro de 2014; que a alta está prevista para fevereiro de 2015; que passou na empresa para pegar objetos pessoais que estavam nas gavetas e ficou sabendo que sua gerente tinha jogado parte de seus objetos no lixo;...” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Já a vítima de assédio e de Daiane Matozo Pereira, que afirmou haver cobranças públicas de desempenho e tratamento pouco respeitoso dentro da empresa.

... efetuava comparações públicas referentes ao desempenho dos empregados; que uma vez por semana era realizada uma reunião com todos os empregados da equipe para apresentação dos resultados da semana anterior; que em duas oportunidades foi apresentado slide para toda a equipe com os resultados da semana, indicando a depoente como a que menos vendeu; que nas referidas semanas a depoente estava afastada do trabalho por motivo de saúde; que esse afastamento, embora computado para aferição do cumprimento de metas, não foi considerado por sua gerente ao demonstrar o resultado para toda a equipe; que a gerente Débora Bugs alertou os empregados da equipe que coordenava que cuidassem em relação à avaliação que fariam dela, pois, caso contrário, ela lembraria este fato quando fosse realizada a avaliação individual de cada empregado; que a avaliação da gerente é sigilosa, contudo, a Sra. Débora tratava de forma diferenciada os trabalhadores, de forma que facilmente identificaria quem a avaliou negativamente; (...) que houve nova troca de gerente, assumindo a equipe a Sra. Roselaine Silva; que “ela não sabia como tratar as pessoas, chamava a gente de pobre bicho, pobre coitado, alguns como brincadeira” e outros para desqualificar; que os empregados da Dell são tratados de forma diferenciada, conforme a produtividade; (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

O depoimento da testemunha Luciano da Silva Fortes relatou que além das cobranças excessivas havia limitação do uso do banheiro, bem como retaliações aos funcionários que discordavam da chefia.

questionado se já passou por algum tipo de constrangimento, informou que sim; que nos dois anos iniciais, quando atuava com chat, era necessário pedir autorização para o uso do banheiro e algumas vezes era negado; que, pelo que sabe, essa situação ainda ocorre; que, fora isso, não sofreu nenhum tipo de assédio ou desrespeito; que no geral os empregados procuram não tomar posturas divergentes em relação aos posicionamentos das chefias nem manifestar opiniões diversas; que, embora a Dell tenha como política

divulgada a não retaliação de empregados que tenham posições divergentes, na prática isso ocorre; que cita como exemplo uma situação em que empregados tiveram seus contratos rescindidos após manifestarem opinião contrária a uma mudança nas escalas de trabalho; que se recorda que foram dispensados Cristiano Hugo Luz, Lukas, Thiago; (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Outras testemunhas como Luciane Eloy Cardoso, Sabrina Lima Matheus e André Iserhard Nunes relataram episódios de assédio moral e alegaram, inclusive, que havia casos de empregados que adquiriram doenças mentais em razão do trabalho:

que a depoente tem certeza ter adoecido em razão do trabalho; (...) que a depoente apresentou um laudo de seu psiquiatra informando sobre as limitações, inclusive não podendo atender telefone; (...) que a empresa manteve a depoente no setor, questionando-a frequentemente quanto aos seus resultados (...) que uma das colegas de trabalho (...) desenvolveu, durante o contrato de trabalho com a DELL, problemas psicológicos, tendo se afastado da empresa para a realização de tratamento, que incluía o uso de medicamentos; que a doença obtida (...) decorreu da intensa cobrança de metas realizada pela empresa, além de ameaças de demissão, caso não melhorassem seus números; que a empresa costuma ameaçar aos trabalhadores, nem que seja de forma implícita, de demissão, caso não haja aumento dos números; havia uma cobrança excessiva de metas, com a ameaça de demissão, caso não fossem atingidas; que, durante a contratualidade, várias vezes presenciou trabalhadores chorando nos corredores, sendo acompanhados por pessoas do RH, o que, a princípio, denotava que tais pessoas tinham sido demitidas (...) iniciou um processo de adoecimento psicológico em 2011, que exigiu e exige até hoje, tratamento psicológico e ingestão de medicamentos; que sabe de vários colegas de trabalho, inclusive da sua área (André), que desenvolveram problemas psicológicos pelo excesso de cobrança da empresa e da forma como tratava os empregados; que o referido colega, André, chegou a se afastar para tratamento quanto ao problema mencionado, e, ao retornar à empresa, foi demitido; (...) vários trabalhadores da DELL estão sofrendo com um esgotamento profissional, oriundo de cobranças excessivas e do tratamento da empresa frente aos empregados, sendo que muitos já encontram-se adoentados (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Além dos depoimentos prestados no inquérito, as diversas condenações em processos judiciais movidos individualmente por ex-empregados contra a Dell, constataram a ocorrência de danos morais e assédio moral, acrescenta-se que em uma das sentenças reconheceu-se que “a forte cobrança pelo cumprimento de metas, bem como a divulgação dos desempenhos individuais (...) foram gatilhos para o desenvolvimento de doença psicológica” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...). Ficou constatado também que os empregados que

não atingiam as metas eram submetidos a constrangimentos como “pagar prendas”, cantar e dançar.

A ré sempre exigia o cumprimento de metas exageradas e, para tanto, utilizava-se de artifícios ardilosos, tais como, ameaças de demissão nas reuniões e por e-mails. Realizavam cobranças de forma inadequada, expondo um ranking de produtividade, o que desprestigiava aqueles que estavam com as metas baixas, além, de submeter a autora e seus colegas de trabalho a “dancinhas” de apresentações, em exposição pouco convencional perante o grupo. Desnecessário dizer que esta prática adotada pela empresa distancia-se dos princípios básicos de humanidade e respeito, revelando-se humilhante e desumana”. A reclamante considera assim estar desenhada a situação de assédio moral, vindicando, pois, a indenização pertinente. Busca o pagamento de indenização a tal título no valor de R\$ 50.000,00 há erro material na sentença quando consigna que a autora postula o valor de R\$ 5.000,00 ((BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...)).

Nos processos judiciais, diversas testemunhas, inclusive as trazidas pela própria Dell (BRASIL. TRT 4ª Região. Ação Civil Pública...), foram claras ao demonstrar “a cobrança excessiva de metas e o assédio moral decorrente da exposição pejorativa dos empregados que não batiam metas pela empresa” e estas condutas também foram reconhecidas pelo Judiciário com a procedência da ação (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

A testemunha ouvida a convite da reclamada, por sua vez, informa que “o gerente passa as metas e o supervisor auxilia os vendedores low performance a atingi-las; que as performances são identificadas através de relatórios; que os resultados do time são passados em reuniões semanais, onde abre o report, em que há o resultado de todo mundo; esclarece que o gerente deste time é quem fazia isso; que este resultado é passado através de uma tabela decrescente com a meta atingida por cada empregado; que para o “outbound” não há pausa específica no sistema para ir ao banheiro; que apenas nas tabelas visualizadas pelo gerente e pelo supervisor possuíam cores verde, amarelo e vermelho, conforme a meta do vendedor, mas a tabela exposta na reunião não era dividida em cores; que o empregado é livre para sair do prédio para fumar, bem como para fazer um lanche; que havia cobrança diária por e-mail sobre o tempo mínimo de talktime, pois muitos não atingiam 2h30min, e dos e-mails encaminhados para os clientes; este e-mail de cobrança era enviado para o time, mas no e-mail constava apenas o total do time e não a meta individual; que “detratores” eram os vendedores com resultado baixo; que o gerente com quem o reclamante trabalhava utilizava a palavra “detrator” na reunião do time, mas outros gerentes não utilizam” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Por meio dos depoimentos obtidos pelo MPT em sede administrativa, mas também reconhecidos em decisões judiciais, também foi comprovada a ocorrência

de dispensa discriminatória dos empregados doentes ou que usufruíram de benefícios previdenciários.

A testemunha Luciana Eloy Cardoso expressamente declarou ter sofrido um AVC dentro da empresa em 2012, ficando afastada por cerca de dois anos. Após o retorno, as limitações impostas pelo médico não foram observadas pela empresa, sendo demitida cerca de um mês e quinze dias após o retorno ao trabalho. (...) A testemunha Amanda Paloma dos Santos Ferreira, ainda, afirmou que tem conhecimento de casos em que houve a dispensa de empregados após o retorno de gozo de licença-saúde. A testemunha Sabrina Lima Matheus também afirmou ter conhecimento da dispensa discriminatória de empregados que afastavam-se por doenças (...). Fernanda de Bittencourt(...) sofreu acidente de trabalho *in itinere*, logo após o retorno da licença, foi demitida, conforme exposto na sentença abaixo transcrita. (...) No entanto, concluo que as atividades realizadas, muito embora não tenham contribuído para a doença ou sua piora, serviram de gatilho para sua ocorrência. Por estes infortúnios, a ré deve indenizar os danos morais causados ao demandante. Ademais, restou comprovado que - por certo período - a ré expunha os resultados de cada empregado para todo o grupo, tanto nas reuniões quanto por e-mail” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

A ausência de emissão da CAT também era uma prática corriqueira na Dell Computadores, fato que foi comprovado por diversos depoimentos dados ao MPTE reconhecido nas ações trabalhistas no Judiciário. “Luciana Eloy Cardoso demonstrou que sofreu um AVC (acidente vascular cerebral) dentro da empresa, sendo que não foi emitida CAT pelo incidente” (BRASIL. TRT 4ª Região. Ação Civil Pública...)

Em todas as vezes que foram questionados pelo promotor ou pelo magistrado, as testemunhas reafirmaram a negativa de emissão da CAT. Oportuno constar, neste momento, para fins de maior entendimento da gravidade da situação que a CAT foi criada pela Lei nº 8.213/1991 e tem como principal objetivo comunicar de modo formal todos os casos de acidentes ou de doenças que podem acontecer dentro da empresa ou durante a prestação de serviços externos desde que estejam vinculados a ela. E se ficar confirmado o nexo causal entre o acidente e a organização, depois de realizada a perícia médica, a CAT também ajuda o empregado a obter o auxílio-doença acidentário, benefício oferecido pelo INSS aos trabalhadores de carteira assinada, portanto, os empregados que sofreram acidentes ou contraíram algum problema de saúde no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

A CAT também é muito importante para o empregado que sofreu acidente de trabalho ou contraiu doença desenvolvendo sua função dentro de uma empresa, já que garante alguns direitos, como: estabilidade de um ano no emprego conforme as regras do INSS; depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) efetuados no mesmo período em que o empregado estiver afastado do trabalho; possibilidade de receber o auxílio-acidente, o qual funciona como uma indenização (esse auxílio é válido para os trabalhadores que apresentam sequelas depois do acidente na empresa ou doença ocupacional, o que limita sua capacidade de trabalho).

Elucidada a importância deste documento para o trabalhador e os diversos direitos que são restritos diante da negativa da sua emissão, retoma-se a análise da ação civil e os respectivos depoimentos durante a instrução processual. Na peça inicial, instruída pelos depoimentos colhidos no ICP o MPT argumentou sobre a existência do assédio moral por meio de condutas de coação e pressão excessiva para o cumprimento de metas e práticas irregulares e abusivas como:

- 1) exposição de ranking de funcionários com menor quantidade de vendas, inclusive destacados em cores vermelhas, para conhecimento de todo grupo;
- 2) cobranças em periodicidade elevada e excessivas;
- 3) xingamentos e ameaças de demissão por parte dos gestores;
- 4) restrição do uso dos banheiros;
- e 5) humilhações aos trabalhadores com menor quantidade de vendas, os quais devem “pagar prendas”, cantando e dançando em frente aos outros funcionários (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

A partir de documentos e depoimentos, se pode verificar que as condutas praticadas pela Dell Computadores demonstram o descumprimento do ordenamento jurídico e, sobretudo, da legislação trabalhista. Utilizando de argumentos da psicologia, o MPT chamou a atenção para os efeitos que as condutas de assédio moral podem ter na vida e na saúde do trabalhador. Efeitos que

não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões, (...) os danos atingem também a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Embora as duas principais obrigações sinalagmáticas que a relação de emprego impõe sejam a subordinação e a contraprestação salarial, não está necessariamente presente a desejável paridade de forças entre empregador e empregado, o que cria, de certa maneira, a oportunidade de causar dano subjetivo e moral ao outro. Não enxergar a disparidade de forças e atacar o princípio protetivo inerente ao Direito do Trabalho, caracterizado pela intensa atividade estatal na formulação de normas que coíbam a desigualdade existente entre o empregado e o empregador, é ignorar as imposições mínimas consideradas vitais para que a dignidade do trabalhador seja preservada. Assim sendo, para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica, destarte, o princípio lógico para corrigir as desigualdades já existentes é criar outras desigualdades.

Entretanto, “a possibilidade exorbitar os limites da conduta apropriada não pode afastar o dever de observância da necessária igualdade entre os seres humanos que participam da relação de trabalho” (BRASIL. TRT 4ª Região. Ação Civil Pública...), dessa forma, a relação de trabalho não pode afrontar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, impondo ao empregado pressão ou coação para renunciar à direitos ou submetê-lo a tratamento degradante que viola sua honra e autoimagem.

O MPT fundamenta a sua argumentação a partir da Constituição, elencando os diversos dispositivos violados no caso. O assédio moral organizacional que os trabalhadores sofreram durante o período no qual laboraram na Dell Computadores viola os dispositivos constitucionais da dignidade humana e os valores sociais do trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição. A empresa desprezou, na condução de sua gestão, o objetivo de promoção do bem de todos, sem preconceitos de qualquer origem, e quaisquer outras formas de discriminação, inscritos no artigo 3º, inciso IV, da Constituição e viola o art. 170, uma vez que não valoriza o trabalho humano e nem objetiva assegurar a todos uma existência digna.

Além da Constituição, as condutas da Dell violaram as disposições da CLT e do CC, pois é dever do empregador zelar por um meio ambiente de trabalho saudável, sendo ele responsável pelos atos praticados por seus prepostos nos

termos dos artigos 186, 927, 932, inciso III e 942 do CC e artigo 843, §1º da CLT. Foram apurados fatos desde 2013, constituindo uma violação reiterada de direitos constitucionais, civis e trabalhistas:

a conduta da empresa ré é marcada por ameaças de demissão, divulgações coletivas de mau desempenho e humilhações, que degradam o ambiente de trabalho, acuando o trabalhador que precisa do emprego e, por medo, não revida. O dano provocado pelo assédio moral pode ter consequências físicas e psicológicas demasiadas graves, uma vez que não ocorre num momento isolado, mas é repetida diuturnamente de maneira sistêmica, o que incute na cabeça do empregado e dos demais um dano irreparável (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Além do assédio moral, os empregados da Dell Computadores também sofriam com as dispensas discriminatórias após o acometimento de doenças e gozode benefício previdenciário. A despedida discriminatória em razão de enfermidade ou “discriminação oculta/dissimulada, é aquela que se dá quando o despedimento imotivado ocorre após o conhecimento, pelo empregador, de que seu empregado tenha sido acometido por algum tipo doença potencialmente incapacitante, temporária ou não” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488- 58.2017.5.04.0008...). Essa era outra prática irregular reiteradamente praticada pela referida empresa, conforme o MPT comprovou ao longo do ICP:

não há dúvidas de que a conduta praticada pela ré, a qual efetuou a demissão de mais de 50 empregados, em período inferior a 06 meses após o retorno do gozo de licença-saúde, ofendeu gravemente o ordenamento jurídico vigente, que determina, mormente em casos tais, a promoção e a proteção da dignidade da pessoa humana, como verdadeiro óbice ao exercício (irregular), pelo empregador, do direito potestativo de dar fim ao contrato de trabalho sem motivação (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

O fundamento desse argumento está na violação do valor social do trabalho e da dignidade humana, considerada como o “valor fonte” do ordenamento jurídico brasileiro. Da dignidade da pessoa humana decorrem diversos direitos que buscam promover a dignidade, como os direitos sociais, o direito a saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, previstos no artigo 7º, XXII da Constituição. O princípio da igualdade

inequivocamente a adoção de práticas discriminatórias no bojo das relações laborais, nas mais variadas vertentes, conforme preceitos contidos nos incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, do art. 7º, da CRFB/88” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

No mesmo sentido, a CLT dispõe sobre a proteção do empregado, tendo o empregador o dever de zelar por um meio ambiente de trabalho saudável e isento de assédio, assegurando e garantindo o respeito à integridade física e psíquica do empregado (artigos 483, “c”, “d” e “e”, da CLT). A conduta da Dell Computadores é causa de rescisão indireta do contrato de emprego, pois resultou na prática de ato lesivo da honra e boa fama e dignidade de seus empregados.

Para fins de esclarecimento, os dispositivos legais trazidos neste último parágrafo referem-se à modalidade de rescisão do contrato de trabalho pela hipótese denominada de rescisão indireta que é quando o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e, portanto, pleitear a devida indenização mediante ajuizamento de uma ação judicial. Esta modalidade é conhecida popularmente como a “justa causa patronal”, garantindo ao empregado a possibilidade de ter o reconhecimento de que a relação de emprego não tem condições de continuar por conta do desrespeito aos seus direitos e assegurando que ele não perderá nenhum direito, por exemplo, pagamento da multa de 40% sobre todo o valor depositado pela empresa durante a vigência do contrato de trabalho na conta vinculada do FGTS, como ocorreria caso simplesmente precisasse pedir sua demissão para rescindir seu contrato de trabalho, mesmo enfrentando situações de desrespeito aos seus direitos.

Outra conduta irregular apontada na inicial foi a ausência da emissão de CAT. A CAT é obrigação do empregador sempre que ocorrer um acidente “decorrente da prestação do serviço que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL. TRT 4ª Região. Ação Civil Pública...), e a Lei n. 8.213/1991, “também, admite como formas de acidente do trabalho a doença do trabalho e a doença profissional, sendo que essa decorre de condições especiais em que o trabalho é realizado, enquanto aquela tem sua origem na própria atividade exercida” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488- 58.2017.5.04.0008...).

Foi comprovado pelo MPT por meio dos documentos apresentados pela empresa e pelo INSS que a Dell Computadores deixou de emitir a CAT. A emissão é uma obrigação legal e uma consequência imediata da ocorrência do acidente do trabalho, sendo devida ainda que haja dúvida por parte da empresa sobre a existência ou não do acidente:

Não há, portanto, justificativa para a omissão da empresa em emitir CAT. Observa-se que em sua manifestação no Inquérito Civil, buscou, por vezes, fundamentar sua conduta alegando justamente a ausência de nexo causal entre a doença e a atividade exercida pelo trabalhador (doc. 09). Destarte, inegável a ilegalidade da omissão da Ré. Ademais, a simples emissão da CAT pela empresa não significa necessariamente sua confissão quanto ao acidente do trabalho, justamente porque o INSS efetuará perícia posterior (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Além disso, o MPT pugnou pelo regular encaminhamento dos pedidos de emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) dos empregados da Dell, tal pedido decorre do fato de que em 2014 foi instaurada uma investigação conduzida pelo próprio MPT em face da empresa para apurar a ocorrência de assédio moral, falta de emissão de CAT, doenças ocupacionais ou profissionais e discriminação de trabalhadores. A investigação foi instaurada a partir de denúncia junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região e foram constatadas irregularidades em diversas condutas da Dell Computadores. Foi requerido o dano moral coletivo fundamentado no artigo 5º, incisos V e X da Constituição, nos artigos 1º e 13 da Lei da Ação Civil Pública, no artigo 6º, incisos VI e VII Código de Defesa do Consumidor, artigo 6º, incisos VI e VII e no artigo 186 do Código Civil.

O MPT alegou que as condutas da Dell causaram e ainda causam lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, pois a empresa “desprezou a legislação social e adotou conduta incompatível com o ordenamento jurídico, ultrapassando, assim, a ofensa a interesses particulares dos lesados e alcançando e violando interesses sociais, com graves repercussões negativas”.

A reparação por dano moral coletivo dispensa a prova da ocorrência do dano, uma vez que o ato violador dos direitos trabalhistas básicos, assegurados no âmbito constitucional e infraconstitucional, por si só enseja a reparação. A sanção pecuniária a ser aplicada tem o condão de cumprir a sua função reparadora,

preventiva e punitiva, desta feita, o MPT entendeu que o montante de um milhão de reais atenderia aos parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade para a fixação da indenização pela lesão aos direitos difusos causados pela Dell Computadores. Todavia, o valor deveria ser revertido em prol da coletividade, ou seja, ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, conforme previsto no artigo 13 da Lei n. 7.347/1985.

Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

§1o. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária.

§2o. Havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1o desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o caput e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definido pelo Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial estaduais ou locais, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente.

Na peça inicial o Ministério Público requereu que fosse ordenado à Dell Computadores do Brasil Ltda o cumprimento de algumas obrigações como abster-se de realizar qualquer prática discriminatória ou vexatória em desfavor de seus trabalhadores, o respeito ao princípio da boa convivência social e o zelo para que seus trabalhadores também respeitem tais princípios, a realização de palestras e/ou reuniões anuais com o objetivo de abordar o tema "Assédio Moral no Trabalho" com o objetivo de prevenir práticas discriminatórias estimulando uma melhor qualidade da saúde mental no trabalho e reprimindo atitudes de assédio ou humilhações em serviço.

Apesar das más práticas e do reconhecimento por parte da Dell da ocorrência e da necessidade de erradicação de tais condutas houve recusa por parte da empresa em firmar termo de compromisso e não houve composição entre as partes quanto as medidas que deveriam ser tomadas para a extinção das práticas irregulares, não havendo, portanto, ajuste quanto à propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Foi requerido pelo MPT que o cumprimento das obrigações se desse em todo o território nacional sob pena de multa no valor de

cinquenta mil reais para cada falta verificada, trabalhador prejudicado ou que esteja em situação irregular.

Naquele momento, o MPT argumentou e postulou pela urgente e necessária intervenção do Poder Judiciário, pois a Dell reiteradamente contrariou legislação vigente e vislumbrava-se a possibilidade da empresa continuar com esse *modus operandi*, já que as ações assediosas praticadas eram intrínsecas ao seu modo de gestão empresarial, sendo necessário que o Poder Judiciário impedisse a continuidade das condutas praticadas no ambiente de trabalho pela empresa, pois estas são incompatíveis com as relações de trabalho e, como seguramente se pode dizer, também são incompatíveis com as relações humanas.

4.2 EXPLORAÇÃO DAS TESES DE DEFESA DA EMPRESA PARA TENTATIVA DE ISENÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Em sede de preliminar de contestação, a ré, empresa Dell Computadores arguiu sobre a ilegitimidade ativa do MPT, inépcia da inicial e requereu atramitação da lide em segredo de justiça. O pedido de segredo de justiça se deu pelo argumento de que a ação representava um alto risco à boa imagem e à percepção extremamente positiva que a Dell Computadores conquistou entre os seus colaboradores, na sociedade e perante os milhares de consumidores dos seus serviços e produtos ao longo dos anos.

Alegou, ainda, que a ACP seria uma via incorreta eleita pelo MPT, pois não se trataria de violação de direitos difusos, pois segundo a Dell, o órgão baseiaseus pedidos em depoimentos de uma ínfima minoria se considerada a totalidade de dois mil e quinhentos empregados da empresa localizada na cidade de Eldorado Sul. Sendo assim, o argumento trazido na defesa da ora ré, empresa Dell Computadores é que:

tendo em vista tratarem-se de direitos individuais heterogêneos, não restadúvida acerca da falta de legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para a proteção dos direitos elencados, que, segundo o art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, só ocorre nos casos em que se verifica interesse coletivo, difuso ou individual homogêneo a ser protegido por meio da ação coletiva (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Segundo a regra processual, os pedidos devem ser certos e determinados e é dever da parte indicar especificamente o bem jurídico que busca alcançar por meio da ação ajuizada, sob pena de ter esse pedido declarado extinto, por inépcia. A partir disso, a Dell Computadores argumenta que os requerimentos dos itens “a” e “b” do pedido do MPT, decorrerem de causa de pedir inverossímil, baseada em alegações genéricas acerca de um suposto contexto geral de desrespeito nas relações trabalhistas e interpessoais.

a. abster-se de realizar qualquer prática discriminatória ou vexatória em desfavor de seus trabalhadores empregados ou não) atuais ou futuros; assim considerada aquelas condutas abrangidas pela Convenção n. 111 da OIT ou pela Lei n. 9.029/1995 ou, ainda, pelo Artigo 373-A da CLT; ou, de igual modo, qualquer conduta que tenha por objetivo coagir, ameaçar, discriminar

trabalhadores doentes ou em tratamento ou que retornaram de benefício previdenciário, humilhar, assediar moralmente, diminuir, realizar cobranças excessivas para atingimento de metas valendo-se de ameaças, ou, de qualquer modo obstaculizá-los de exercerem direito ou faculdade lhes assegurada pela Ordem Jurídica, ou a não exercerem determinação constante de lei, neste caso, mesmo em eventual prejuízo dos interesses da empresa DELL, ora ré”; “b. Zelar para que as relações interpessoais entre os seus trabalhadores empregados, subordinados e/ou superiores, terceirizados, dirigentes, dentre outros) respeitem os princípios de boa convivência social dentre os quais, cortesia, ética, boa-educação, valorização do trabalho e da pessoa, companheirismo, etc.), estimulando práticas para uma melhor qualidade da saúde mental no trabalho e reprimindo atitudes de assédio moral ou humilhações em serviço (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Para a empresa ré, trata-se de pedidos mal formulados que pretendem a imposição de obrigações de fazer que se mostram redundantes e tautológicas por preverem, em termos abstratos, o que ordinariamente acontece no âmbito de qualquer organização, pública ou privada. Dessa forma, requereu declaração da inépcia dos pedidos formulados na ação e a consequente extinção do processo sem resolução de mérito. Sobre o mérito, a Dell alegou haver uma ampliação indevidada do escopo do ICP. A ACP é baseada nos elementos de um ICP aberto em 19 de dezembro de 2014 em face de denúncias de irregularidades, mas percebe-se, segundo a empresa, uma ampliação do escopo investigatório. Atitude, que para a Dell afronta os deveres processuais de lealdade e de não alterar a verdade dos fatos que se exige de todos que atuam em Juízo.

Sobre a discordância com os termos propostos para a assinatura de um acordo para “ajustamento de conduta”, no âmbito do ICP, a empresa informou que a recusa se deu única e exclusivamente pelo fato de que não admite e nem reconhece os fatos objeto do ICP, pois alega não ter cometido tais atos, infrações e que a situação de danos morais coletivos é equivocadamente aventada pelo órgão do MPT, que sugere maliciosamente na inicial (conforme os exatos termos utilizados pela ré), que a empresa se opôs às soluções conciliatórias e entende que:

a ação intentada é de todo improcedente, conforme demonstrará a requerente ao longo das presentes razões de defesa, notadamente por tratar-se de ação mal fundamentada e baseada em pouquíssimas situações individuais, conforme indicadas no Inquérito Civil, que nem de longe são capazes de refletir a realidade das relações laborais da Dell em Eldorado do Sul. 52. Basta assinalar que, na maioria dos casos tratados ao longo do IC, as ações judiciais individuais dos empregados ali mencionados, visando ao pagamento de indenizações por dano moral, foram julgadas improcedentes! 53. Essa

constatação já denuncia a total inexistência do dano moral coletivo, pois ausente o pressuposto da repercussão de eventuais lesões individuais além das próprias e, principalmente, porque jamais configurada uma ofensa que seja minimamente grave à comunidade composta pelos 2.500 empregados da Dell em Eldorado do Sul/RS ou aos direitos de personalidade desse extraordinário grupo de pessoas e aos valores essenciais dessa mesma coletividade de trabalhadores (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488- 58.2017.5.04.0008...).

A defesa argumentou que a Dell Computadores possui seu próprio Código de Conduta fundado nas premissas da confiança, integridade, honestidade, bom senso, respeito, coragem e responsabilidade, fornecendo a todos os empregados uma orientação geral de condutas em conformidade com as leis cabíveis e que é portadora do selo *Great Place to Work*. É pertinente esclarecer, antes de darmos continuidade nos pontos abordados pela defesa da empresa no processo judicial, que a denominação *Great Place to Work* indica uma consultoria global que apoia organizações a obterem o melhoramento da sua performance nas relações de trabalho de maneira a superar de modo gradativo os resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação. A obtenção do selo é a indicação de que a empresa foi premiada como uma das melhores empresas para trabalhar em determinada região após a conferência mediante ampla pesquisa.

Segundo a Dell, anualmente os empregados da empresa são submetidos a novos treinamentos sobre o Código de Conduta e outros treinamentos como anticorrupção, políticas internas, ética e assédio moral e que, além disso, os empregados e colaboradores:

têm sempre ao seu dispor mecanismos idôneos para enviar eventuais reclamações e denúncias e são, inclusive, muito incentivados a fazê-lo, através de diversos pontos de contato existentes: gerentes, recursos humanos, jurídico, comitê de ética, Auditoria Interna (GAT), ethics helpline, e-mail, intranet, etc. Ainda, tais meios de comunicação também podem ser usados para direcionar qualquer questionamento, consideração ou sugestão ao time de Ética da empresa (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Informa nos autos que ocorria, como prática da empresa, a realização das chamadas “reuniões 1x1”, nas quais os líderes mantinham uma comunicação direta e pessoal com cada um dos empregados de sua equipe, realizando feedbacks e conversando sobre desenvolvimento da carreira. E que a Dell incentivaria o contato direto com o gerente para reportar qualquer situação e que, além disso, o

empregado tem a liberdade de acessar qualquer dos canais e até mesmo acessar o gerente de segundo nível e o próprio departamento de Recursos Humanos. Cita, ainda, que a Dell prima pela excelência de conduta e é cristalina na sua forma de condução das investigações e posturas adotadas e que todos os casos abertos internamente foram efetivamente e cuidadosamente investigados.

Outro fato apresentado pela empresa em sua defesa é que há a existência de um Comitê de Ética que objetiva educar e prevenir casos de ética e promover a realização de treinamentos presenciais que abrangem todos os empregados da empresa, inclusive gerentes e executivos. Além dos canais de contato, dos treinamentos, existe um alto investimento em programas da prevenção da saúde do trabalhador como orientação nutricional, massagens e ginástica laboral, dentre outras práticas que visam à segurança e à saúde no ambiente de trabalho, como apolítica de permanente vigilância sobre questões ergonômicas por meio do Grupo de Ergonomia – o Dell Ergo.

Todos os pontos trazidos pela ré em sua defesa, são ferramentas e ações de gestão de pessoas que possuem impacto diretos na cultura organizacional. Já esta é a responsável por moldar a gestão empresarial e o comportamento das pessoas na empresa, podendo tanto criar um ambiente propício ao trabalho e ao desenvolvimento do empregado como também reduzir impactos negativos no meio ambiente de trabalho com reflexos à saúde do empregado.

Importante frisar, ainda, que a forma como se desenvolve a relação entre empregado e empregador sofre influência direta da cultura organizacional de qualquer empresa. Dessa forma, para concluir, a defesa aduz que é inequívoco o

... elevado padrão na condução da saúde e da segurança do trabalho com seus empregados (...) fatos esses que, por óbvio, contrapõem fortemente as infundadas alegações do Ministério Público do Trabalho na presente Ação Civil Pública... (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Outro ponto trazido no mérito é a impugnação aos elementos de prova colhidos na fase do ICP, pois desrespeitam o contraditório, pois foram colhidos sem a presença do advogado ou qualquer representante da empresa inquirida, que sequer foi intimada acerca dos procedimentos realizados.

Portanto, a ré trouxe em sua contestação elementos de prova favoráveis ao seu alegado ambiente de trabalho saudável, mas também outros fatores que visavam invalidar as provas que já haviam sido apresentadas no processo pelo MPT, autor da ação. Ademais, houve, ao longo do ICP, diversos requerimentos devista aos autos e estes foram sistematicamente negados, impedindo a defesa da ré, Dell Computadores, face às alegações narradas nas notícias de fato trazidas na investigação.

Diante da análise dos autos, a contestação pontua que a conduta do MPT na fase administrativa teria violado o direito ao contraditório e ao direito de defesa, que são garantias constitucionais, que se estenderia também ao processo em fase administrativa. Outro ponto levantado foi a parcialidade no exame das denúncias recebidas no processo investigatório, pois:

o Ministério Público do Trabalho dirigiu toda a sua investigação em total desconsideração aos argumentos e provas trazidas pela Dell, pautando-se exclusivamente por meras alegações do Sindicato acerca de um suposto “conhecimento de práticas de assédio moral contra os empregados” (nas palavras da inicial), e por algumas denúncias, dificultando a produção de contraprovas pela empresa. Ressalte-se, ademais, que, conforme alhures demonstrado, os relatórios desenvolvidos pelo Parquet não se prestam para demonstrar, de forma alguma, quaisquer das afirmações trazidas ao longo do Inquérito Civil e da presente Ação Civil Pública.

(BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Conforme enumerado no início desta seção, um dos pedidos da defesa foi improcedência desta ação por não configuração de dano moral coletivo, pois entende que não há prova de que a empresa na gestão das suas atividades atue mediante um padrão de conduta que possa ser caracterizado como causador de danos morais coletivos e quando se considera o universo de pessoas atuantes na sede da Dell na cidade de Eldorado do Sul no estado do Rio Grande do Sul, “é possível verificar a dimensão exata da coletividade engajada na prestação laborale que constitui, esta sim, a comunidade ou grupo social cujos valores merecem proteção” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Sendo esse um indicador que deve ser obrigatoriamente considerado para uma resolução juridicamente defensável.

Reiterou que os depoimentos colhidos em sede administrativa não oportunizaram o contraditório e que as alegações de assédio moral e esgotamento

por parte dos empregados não se dignam a comprovar um padrão de conduta lesiva da Dell Computadores à coletividade e que os próprios processos judiciais individuais utilizados na instrução da inicial também não servem para o propósito de revelar um padrão de conduta da empresa que se mostre causador de danos morais coletivos.

No mesmo sentido, argumentou sobre a inexistência de um padrão de cobrança excessiva de metas e que a Dell, por ser uma empresa grande porte, atuante em um mercado competitivo, possui planos de metas definidos de acordo com o segmento interno em que cada funcionário desenvolve suas atividades e com as diferentes modalidades de atendimento aos clientes. Sendo o estabelecimento de metas e cobrança de produtividade de forma proporcional com a complexidade das tarefas realizadas por cada funcionário. A defesa utilizou-se das decisões judiciais para corroborar com o argumento de que a cobrança de metas decorre da atual conjuntura do mercado econômico:

A propósito, em relação aos empregados mencionados na inicial no item ora em comento, interessante observar que as decisões judiciais que indeferiram as pretensões em suas demandas individuais, além do argumento de que não comprovadas as afirmações dos reclamantes, reconhecem que “a imposição de metas e a cobrança destas é legal e decorre da atual conjuntura do mercado econômico, o qual traz a necessidade cada vez maior de produtividade. As metas estabelecidas pela empresa, no entanto, devem estar dentro de uma órbita de razoabilidade, sendo plenamente atingíveis pelos empregados na concepção de trabalhador médio”, para usar as palavras constantes na sentença do processo n. 0020626-98.2015.5.04.0221, ajuizado por Luciana Eloy Cardoso (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Além disso, a ré fez questão de frisar que a maioria dos processos ajuizados individualmente por seus ex-empregados e que requeriam indenização por cobrança de metas foram julgados improcedentes. No tópico sobre a exposição pejorativa de empregados que não atingem as metas novamente a Dell fez uso dos processos judiciais argumentando que, no âmbito das reclamações trabalhistas, mesmo sendo reconhecida a exposição, o entendimento é de que a conduta se destinaria a aprimorar o trabalho, e não a criar um ambiente em que os empregados são expostos de forma danosa.

Na mesma linha, a defesa seguiu seus argumentos sobre a prática restritiva ao uso do banheiro, alegando que inexistente prova efetiva a respeito da suposta

restrição por parte do empregado e que em diversas reclamações trabalhistas entendeu-se pela inexistência de restrições ao uso do banheiro. Sendo, de acordo com a defesa, imperativo que o Poder Judiciário reconhecesse, como já ocorreu nas reclamações trabalhistas, que a empresa não restringe e nem nunca restringiu o uso dos banheiros a seus empregados.

Nos termos da contestação, a ré alega que o Judiciário, na maioria dos casos, entendeu que a Dell Computadores não ultrapassou a razoabilidade na exigência de cobrança de produtividade, sendo essa característica uma decorrência natural da economia de mercado na qual está inserida. Sobre as dispensas discriminatórias a Dell alegou haver inconsistências fáticas nas alegações do MPT, pois no relatório apresentado com a lista de empregados, das cinquenta e uma pessoas que supostamente teriam sido demitidas em até seis meses após o retorno do benefício, pois “são inseridas repetidas vezes os nomes dos mesmos empregados, além de trazer erroneamente datas de fim de diversos contratos de trabalho, impelindo à falsa conclusão de que há um sem-número de empregados que a Dell demite” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488- 58.2017.5.04.0008...) em decorrência do afastamento por doença.

A defesa demonstra, com as devidas provas documentais, que há citações de casos no processo em que constam datas de rescisão contratual de empregados que seguem trabalhando até hoje na Dell Computadores, além de uma planilha com casos de empregados que pediram demissão, mas que foram contabilizados como dispensas discriminatórias, ademais muitos dos depoimentos de empregados que se demitiram foram utilizados como “prova” de dispensa discriminatória.

Outrossim, aduz que os empregados foram dispensados sem justa causa, sendo tal tipo de dispensa um direito potestativo do empregador, não havendo qualquer obrigação legal do empregador em justificar a aplicação da dispensa imotivada. Já para postular a improcedência do pedido de condenação pela não emissão de CAT, traz aos autos que o MPT apresentou apenas três casos nos quais, desconhecendo os detalhes médicos e essas situações colacionadas pelo MPT, não servem para ilustrar qualquer irregularidade.

A Dell argumenta que a emissão de CAT não é obrigatoriamente automática, quando o setor de Medicina verifica que a patologia não possui

qualquer elemento que permita caracterizá-la como doença profissional ou decorrente do trabalho, naturalmente não se procede à emissão de CAT e que a obrigação que o MPT tenta impor de “emitir CAT sem questionar” vai contra a própria literalidade do artigo 169 da CLT, não sendo crível obrigar o médico a emitir CAT quando há justificativa técnica e médica para se concluir que não se está a tratar de acidente ou doença profissional (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Desta feita, a emissão de CAT em caráter automático, tão só mediante aqueixa de lesão ou moléstia por parte do empregado sem qualquer fundamento médico, oneraria a empresa e a autarquia previdenciária com requerimentos infundados de benefícios e os custos relacionados com a necessidade de seu processamento. Deste modo “a Dell só não emite a CAT quando os elementos existentes demonstram, sob o ponto de vista estritamente técnico, que não se trata da hipótese prevista nos artigos 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/1991” (BRASIL. TRT4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

O §1º do artigo 20 da Lei n. 8.213/1991 elenca as hipóteses em que as doenças não serão consideradas como doenças de trabalho. Sendo assim, a pretensão Ministerial que deseja que a Dell emita CAT sem toda e qualquer situação solicitada pelo empregado, trata-se de flagrante ilegalidade. A Dell impugnou o valor postulado na inicial à título de indenização por dano moral coletivo, alegando ser desarrazoado e desproporcional o valor pleiteado na inicial, pois a indenização mede-se pela extensão do dano que, no caso, inexistente. E, ainda, pugnou pelo reconhecimento da litigância de má-fé em decorrência das omissões e da parcialidade do MPT na juntada de documentos e julgamentos de processos individuais resultando em má-fé processual.

Em sua defesa a Dell requereu a ampliação do rol de testemunhas para nove, sendo três testemunhas por pedido, fundamentando o seu requerimento na multiplicidade de causas de pedir, na complexidade das alegações e na quantidade de requerimentos formulados pelo MPT. A ACP utiliza no que couber o CPC, bem como a CLT determina a aplicação subsidiária do direito processual comum nos casos de omissão. Dessa forma, a Dell alegou ser possível permitir o arrolamento de três testemunhas para a prova de cada fato, nos termos do artigo 357, §6º, do

CPC, ademais, alegou que limitar a oitiva à três testemunhas causariam prejuízos a sua defesa, tendo em vista que o MPT juntou diversos testemunhos de empregados e ex-empregados colhidos ao longo do ICP n. 001126.2014.04.000/3. Requereu também a realização de inspeção judicial para uma melhor interpretação dos fatos, “viabilizando ao julgador conhecer plenamente a realidade que a ré procurou retratar por intermédio da palavra escrita na sua defesa e das provas documentais e testemunhais” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488- 58.2017.5.04.0008...).

Sinteticamente, o texto deste item da dissertação resume os principais argumentos apresentados pela defesa da empresa acusada, importante destacar que advoga-se mediante a construção de um discurso com intuito de sustentar uma tese plausível que ausentasse ou minimizasse a ocorrência dos fatos denunciados. No próximo item (4.3) apresenta o entendimento do judiciário após a manifestação das partes litigantes.

4.3 ENTENDIMENTO DO JUDICIÁRIO

Sobre a antecipação de tutela requerida pelo MPT, o juiz do trabalho substituto Fabricio Luckmann, entendeu que apesar de confirmadas e reconhecidas, as más práticas ocorreram entre 2010 até 2014 e que não havia indícios atuais da continuidade no descumprimento das obrigações, e que em razão da redação do artigo 300 do CPC não se justificaria o deferimento da antecipação de tutela, pois era necessária dilação probatória e possibilidade do contraditório.

A Dell Computadores do Brasil Ltda alegou incompetência territorial. O objetivo da arguição da exceção de incompetência territorial era deslocar a ação da Vara do Trabalho de Porto Alegre para a Vara do Trabalho de Guaíba no estado do Rio Grande do Sul. Em 18 de julho de 2018 foi realizada a primeira audiência de instrução da exceção de incompetência territorial sob a direção da Juíza Marinados Santos Ribeiro. A Dell Computadores apresentou como Primeira testemunha Adelina Solange dos Santos e Silva, que alegou em seu depoimento que:

trabalha para a reclamada desde abr./2007; é consultora de RH; que a reclamada tem cerca de 2.300 empregados no estado do RS; que estão lotados em Eldorado do Sul; que atualmente não tem outra sede da reclamada no RS; que já teve outra sede na PUC; que ficou aberta até jan./2017; que os funcionários dessa sede foram transferidos para Eldorado do Sul; que o processo de transferência iniciou em nov./2016; que foram em grupos; que não conhece Rafael Souza Melo; que conhece Ilmari Vania; que Ilmari já saiu da reclamada; que exercia as funções de gerente de uma equipe da área de suporte técnico; que Ilmari trabalhava em Eldorado; que trabalhou até o término em Eldorado; que iniciou em Porto Alegre, sendo transferida para Eldorado por volta de 2013, quando assumiu o cargo de gerente; que a depoente sabe que não há outra sede da reclamada com empregados; que não sabe dizer se formalmente há sede constituída em outro município além de Eldorado do Sul (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

O argumento da exceção de incompetência territorial era de que o processo pertencia à jurisdição territorial do local da empresa, notadamente exercida pela Vara do Trabalho de Guaíba - RS, e que os fatos que deram origem ao ICP decorrem de situações laborais envolvendo empregados da Dell em Eldorado do Sul e que sequer havia filiais da empresa em Porto Alegre. O MPT alegou que o ajuizamento da ação perante uma das Varas do Trabalho de Porto Alegre decorria do fato de o dano ser regional, pois foi constatado nas demais filiais da empresa, e

que havia em consulta à Receita Federal, quanto da simples leitura do contrato social da empresa, filiais ativas em Porto Alegre.

A magistrada entendeu que a legislação dispõe que a competência para processamento e julgamento da ACP é fixada de acordo com a extensão do dano, e que havendo dano em duas ou mais localidades, será competente para julgamento o foro de qualquer uma das localidades em que ocorreu a lesão. A testemunha ouvida a apenas aduziu que não sabia dizer se havia formalmente sede constituídaem outro município além de Eldorado do Sul, aliado ao fato de haver a situaçãoativa junto aos cadastros da Receita Federal, levou a magistrada, dada abrangência regional dos danos averiguados, a rejeitar a exceção de incompetência territorial arguida pela empresa ré.

Ainda durante esta audiência, o MPT pugnou reanálise do pedido de tutela de urgência da petição inicial, argumentando que os documentos juntados pela Dell na exceção de incompetência, em conjunto com os documentos juntados na petição inicial, evidenciam a probabilidade do direito. Em despacho próprio, o pedido foi parcialmente atendido pela magistrada:

Inicialmente, quanto aos pedidos de alíneas "a" e "d" do rol de pleitos da antecipação de tutela, os elementos dos autos, considerando o conjunto probatório até aqui produzido, evidenciam a probabilidade do direito da parte autora. Isto, pois os documentos de números 1 a 20 juntados pela parte autora dão conta das irregularidades existentes no cotidiano laboral da parte ré, notadamente diante das constatações de assédio moral no trabalho, comprovado por meio dos depoimentos de ID. cbffaa5 a f7296b5 do Inquérito Civil, configurado através dos relatos de situações discriminatórias quanto a empregadas grávidas, e.g., ou a empregados que retornam do gozo de benefícios previdenciários. Ainda, há relatos de dispensa discriminatória de trabalhadores doentes, conforme depoimento de ID. 6fc7c93. Ademais, há relatos no sentido de que a empresa ré não emite regularmente CAT (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Dessa forma, a tutela de urgência foi deferida para a Dell “abster-se de realizar qualquer prática discriminatória ou vexatória em desfavor de seus trabalhadores” bem como “proceder ao regular encaminhamento dos pedidos de emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) de seus empregados” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...). Os demais pedidos, como zelar e promover os princípios de boa convivência social e a realização de reuniões e/ou palestras anuais sobre o tema "Assédio Moral no

Trabalho", a fim de prevenir práticas discriminatórias, foram indeferidos, pois o Juízo entendeu que as ações requeridas demandariam maior dilação probatória para deferimento, mas que poderiam ser reapreciados após a defesa. Em 1º de agosto de 2018 foi realizada mais uma audiência na qual foi requerido o julgamento dos Embargos de Declaração e a apreciação do pedido de sigilo juntado pela Dell, bem como a reapreciação da tutela de urgência deferida. As partes demonstraram interesse em acordar, mas em audiência não foi firmado nenhuma composição.

Foram opostos embargos de declaração pela parte autora e pela parte ré. Os embargos do MPT apontando omissão na decisão de tutela de urgência quanto a ausência de fixação da multa quanto ao cumprimento das obrigações de fazer ou não fazer. Os embargos da Dell suscitavam a ocorrência de contradição nos fundamentos da decisão da exceção de incompetência territorial e omissão por “não ter o Juízo avaliado os argumentos e provas trazidas pela parte excipiente no sentido de que nenhum dos atos supostamente danosos narrados na petição inicial foram praticados em Porto Alegre” (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488- 58.2017.5.04.0008...).

Quando da decisão dos embargos da parte ré, a magistrada reiterou os dois principais argumentos que reconheceram a competência territorial que é a existência de filial ativa em Porto Alegre e a legislação que dispõe que a competência para a causa é a do foro do local em que ocorreu ou deva ocorrer o dano, ou seja, entendeu que era competente Juízo de Porto Alegre “tanto se utilizarmos o fundamento de danos ocorridos nas filiais, quanto se utilizarmos como fundamento a probabilidade de danos que venham a ocorrer nas filiais”. Não havendo, portanto, segundo o Juízo, contradição a ser sanada. Sobre a arguição de contradição omissão existente na decisão embargada sobre a alegação de prescrição, o Juízo entendeu que:

a prescrição não se confunde com a análise da competência, sendo estaprejudicial à análise daquela. A competência territorial é pressuposto processual e como tal é verificada em abstrato a partir dos elementos dos autos (há indícios de que os danos alegados ocorreram na localidade), enquanto a prescrição é matéria atinente ao mérito e consiste na extinção da pretensão do titular do direito pela sua inércia em face do decurso do tempo (art. 189 do Código Civil). (...) Estar a pretensão do titular do direito individual prescrita não significa, por si só, que o dano ou a lesão não tenha ocorrido. Além do

mais, os direitos, ora tutelados, possuem natureza transindividual coletiva sendo, portanto, imprescritíveis (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

E, considerando a possibilidade de ocorrência de novas lesões, tanto na matriz quanto na filial da empresa, a magistrada reafirmou a competência do Juízo de Porto Alegre para processar e julgar a ação, afastando as alegações de contradição e omissão na decisão embargada, rejeitando, assim os embargos apresentados pela parte Dell Computadores.

Por outro lado, os embargos do MPT foram acolhidos, pois a decisão concedeu a tutela antecipada em relação as obrigações "a" e "d" da petição inicial, todavia, não houve a fixação da multa por descumprimento, que deveria ter sido fixada, pois decorre de expressa determinação legal. Reconhecendo a omissão, o Juízo deferiu o pedido para que a Dell Computadores cumprisse imediatamente as obrigações, em todo território nacional, sob pena de multa no valor de dez mil reais, por cada trabalhador prejudicado, encontrado em situação irregular ou mesmo para cada nova falta verificada.

Em despacho próprio, a magistrada indeferiu os pedidos de ampliação dorol de testemunhas e inspeção judicial postulados pela Dell Computadores. E em 16 de abril de 2019 foi realizada a audiência de instrução com a oitiva das testemunhas de ambas as partes. O segredo de justiça foi parcialmente concedido, pois não estavam configuradas as hipóteses legais de tramitação em segredo de justiça, mas como objetivo de preservar a intimidade dos trabalhadores envolvidos, os prontuários médicos anexados aos autos foram mantidos em sigilo ficando visíveis somente aos procuradores e às partes.

Na sentença prolatada pelo juiz Tiago dos Santos Pinto da Motta após a instrução processual, as preliminares de ilegitimidade ativa do MPT e da inépcia da inicial foram rejeitadas. O assédio moral, a dispensa discriminatória e emissão de CAT eram pontos controvertidos e incumbia ao MPT a prova constitutiva do direito vindicado. Em audiência, foram ouvidas cinco testemunhas, três a convite do MPT e duas a convite da ré.

A partir dos depoimentos das testemunhas foram verificadas informações divergentes e, por vezes, contraditórias. Em que pese algumas testemunhas relatarem situações de potencial constrangimento alguns fatos supostamente

caracterizadores de assédio, estavam baseados no que a testemunha "ouviu falar", sendo o relato, em tal ponto, incapaz de comprovar a veracidade das situações relatadas por terceiros. Dessa forma,

Analisando a prova coligida, nota-se não haver demonstração hábil das práticas apontadas pelo MPT, na peça inicial, como causadoras do assédio moral, respeitados os fatos deduzidos, no item, como causa de pedir dapretensão indenizatória
(BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Com relação aos “rankings” de produtividade, os testemunhos foram contraditórios, não sendo a prova oral suficiente à comprovação de exposição pública e vexatória dos empregados mediante a publicização de “rankings”. Apenas restou comprovado o envio de e-mail ao próprio empregado com o respectivo ranking, tratando-se de conduta lícita, decorrente do poder de direção do empregador.

Quanto à cobrança de metas, a prova oral não demonstra o abuso no exercício do direito, com a fixação de metas irreais ou condutas inadequadas relacionadas ao cumprimento de tais metas. Foi constatada a adoção de um programa de acompanhamento individual para auxílio ao empregado com baixa produtividade, que no entendimento do Juízo não consiste em "pressão" inadequada, mas uma ferramenta lícita e específica da área de recursos humanos. Dessa forma, as cobranças não eram aptas a afrontar direitos personalíssimos dos empregados, não configurando a cobrança de metas, por si só, ato ilícito, pois estão inseridas no âmbito do poder diretivo do empregador.

A utilização de apelidos pejorativos e a limitação do uso dos banheiros também não restaram comprovadas por meio dos testemunhos prestados em audiência. Os elementos colhidos no ICP:

não são suficientes, por si só, para revelar, em juízo de cognição exauriente, o cumprimento do ônus de prova do autor. Isso porque referidos depoimentos foram coligidos em procedimento de natureza administrativa e inquisitiva (LC 75 /93, art. 7º, I), como, aliás, apontado pelo próprio MPT.

Os elementos trazidos no ICP, embora possam servir como reforços ao convencimento, dependem da existência de prova judicial que desincumba a parte

autora do ônus que lhe compete, o que não ocorreu nos autos, ou seja, a indicação aleatória de depoimentos colhidos no âmbito de ações individuais não é suficiente à demonstração do dano moral coletivo. O levantamento feito pelo MPT comprovou que a maioria dos pedidos indenizatórios das ações individuais foram julgados improcedentes, não se extraindo desses processos a demonstração de assédio moral comum ao ambiente de trabalho.

A Dell possui Código de Conduta e a realização de treinamentos para combater o assédio moral, o que evidencia a implementação de condutas concretas com o escopo de manter um ambiente laboral ético. A partir disso, o Juízo não reconheceu a prática de assédio moral e julgou improcedentes todos os pedidos formulados com base em tal causa de pedir. Sobre a alegação de ocorrência de dispensas discriminatórias, as prova produzida nos autos foram suficientes para comprovar a adoção de comportamento discriminatório generalizado e sistemático pela Dell Computadores. O fato foi comprovado por meio de perícia contábil que demonstrou que o percentual de empregados dispensados nos seis meses após o retorno de benefício previdenciário foi superior, de 2013 a 2016, ao percentual de empregados, sem afastamento, também dispensados.

A análise matemática realizada pela perícia contábil comprovou o comportamento discriminatório sistemático e generalizado adotado pela Dell, razão pela qual foi reconhecida ocorrência de discriminação nas dispensas. O comportamento discriminatório face aos empregados adoecidos e em retorno de benefício previdenciário atinge a coletividade de empregados causando danos (de natureza *in re ipsa*) passíveis de reparação (CC, artigos. 186 e 927; Lei n. 7.347/1985, artigo 13). Levando em consideração a gravidade do ato, o longo período de verificação do ilícito e o número de trabalhadores efetivamente lesados, foi fixado o valor de cem mil reais à título de indenização por danos morais coletivos, sendo o valor destinado ao Fundo de Amparo do Trabalhador. A tutela inibitória foi parcialmente deferida, sendo a Dell condenada:

em obrigação de não fazer, devendo se abster de realizar qualquer prática discriminatória a doentes ou em tratamento ou que retornaram de benefício previdenciário, bem como adotar qualquer conduta que tenha por objetivo coagir, ameaçar ou discriminar tais trabalhadores, sob pena de multa de R\$ 5.000,00, em cada caso constatado, em execução, o descumprimento (CPC,

art. 536, §1º), sem prejuízo de majoração (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

Sobre a análise da alegação de não emissão de CAT, entendeu a magistrada que o MPT não se desincumbiu do ônus probatório que lhe competia, e não há prova de que a Dell tenha indevidamente recusado a emitir a CAT em situações nas quais a obrigação de fazer era devida. Diante da ausência de provas suficientes foram improcedentes todos os pedidos deduzidos com base na alegação de recusa ilícita à emissão de CAT. Em resumo, a ação foi julgada parcialmente procedente, sendo a Dell condenada a:

... obrigação de não fazer, devendo se abster de realizar qualquer prática discriminatória a doentes ou em tratamento ou que retornaram de benefício previdenciário, bem como adotar qualquer conduta que tenha por objetivo coagir, ameaçar ou discriminar tais trabalhadores, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em caso de cada descumprimento, sem prejuízo de majoração; (...) ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) ou a entidade beneficente, conforme indicar o Ministério Público do Trabalho em sede de cumprimento de sentença (BRASIL. TRT 4ª Região. ACP n. 0021488-58.2017.5.04.0008...).

O MPT e a Dell Computadores do Brasil Ltda opuseram embargos de declaração. A Dell alegou omissões e contradições, mas teve os embargos rejeitados. O MPT alegou omissão acerca da definição da abrangência jurisdicional da condenação. Os embargos foram acolhidos fixando que a abrangência territorial da decisão alcança todo o território nacional.

O caso da Dell computadores ilustra bem a preocupação do Judiciário e do MPT com a proteção dos direitos trabalhistas e com a promoção da dignidade da pessoa humana. Mas também serve como um alerta às empresas e demonstra que é necessária a conformidade das condutas corporativas com a Constituição e com a legislação trabalhista, pois apesar de inseridos em relações capitalistas e de mercado que visam o lucro, a saúde e sua dignidade do trabalhador são o foco da proteção jurídica. Do mesmo modo, a decisão observa e consagra as diretrizes do direito processual, deixando de apreciar e considerar para fins decisórios os elementos de prova que violaram os princípios processuais, o que demonstrou um equilíbrio entre a proteção de direitos sociais e a garantia de matérias de ordem pública.

Desta feita, chega-se à síntese de que o assédio moral surge e desenvolve-se como uma “nova” mazela que acomete o trabalhador e que o torna mais frágil e vulnerável do que já é. Por esta razão, busca-se incessantemente desenvolver artifícios legais capazes não só de punir a prática lesiva do assédio moral, como também prevenir a sua prática, de forma que ele não se torne mais um mal insanável no seio das grandes empresas. O artigo 114 da Constituição confere competência à Justiça do trabalho para:

conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Com base na teoria do Direito do trabalho apontam-se as interpretações sistemáticas na doutrina do texto constitucional, é esse o preceito normativo básico referente à Competência Material da Justiça do Trabalho (PAMPLONA FILHO, 2021). Pois bem, sendo assim, faz-se mister interpretar de forma pormenorizada o artigo em comento. Conforme os ensinamentos do Professor Rodolfo Pamplona Filho, a análise do artigo 114 da Constituição,

nos leva a concluir que, definitivamente, 03 (três) são as regras constitucionais de competência material da Justiça do Trabalho, que podem ser assim sistematizados: a) Competência material natural ou específica; b) Competência material decorrente c) Competência material executória (PAMPLONA FILHO, 2021).

A primeira competência material natural ou específica: é aquela que se infere da primeira parte do dispositivo constitucional, isto é, a competência de conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. A segunda competência material: decorrente é aquela que se infere da segunda parte do dispositivo constitucional em análise, qual seja, a competência de julgar e conciliar, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de emprego. Então a terceira competência material executória: é aquela que se infere da parte final do dispositivo constitucional, onde o constituinte atribui à Justiça do Trabalho a competência para executar as suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. Pois bem, após esta dissecação do artigo 114 da Constituição, fica bastante fácil perceber que é a Justiça do Trabalho, e somente ela, o órgão jurisdicional apto a esclarecer querelas referentes a responsabilidade civil do

empregador ou do empregado que causa danos ao seu interlocutor na relação de emprego (PAMPLONA FILHO, 2021).

A Constituição em seu artigo 5º, incisos V e X, e principalmente o artigo 927 do CC, são as normas que autorizam expressamente o direito a indenização pelo dano moral ou material decorrentes da violação a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, bem como a indenização pela prática de ato ilícito, respectivamente. Pois bem, o artigo 114 da Constituição, como dito anteriormente, determina que na forma da lei, cabe à justiça laboral dirimir qualquer controvérsia decorrente da relação de emprego (competência material decorrente). Entende-se que, existe lei que autoriza o pleito de indenização por dano causado e se este dano possui relação íntima e direta com a relação jurídica de emprego, é impossível não se afirmar que é a Justiça do Trabalho a responsável pela solução do litígio.

A jurisprudência em geral, mas principalmente a das Cortes Superiores do Brasil, corroboram a tese em comento. Cite-se, todavia, que como bem lembra Marie France Hyrigoyen, o assédio sexual é espécie do gênero assédio moral, na medida em que “O assédio sexual é senão um passo a mais na perseguição moral” (HIRIGOYEN, 2010a, p. 80). É assim que versa a jurisprudência:

6018191 – DANO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – Se há alegação inicial de que o superior hierárquico, usando de certos poderes de mando, assedia sexualmente a obreira, evidente a competência da Justiça do Trabalho para apreciar possível indenização por dano moral sofrido.
(TRT 9ª R. – RO 5.560/96 – 1ª T. – Ac. 5.360/97 – Rel. Juiz Abrão José Melhem – DJPR 07.03.1997).

Com efeito, pode-se deduzir que compete unicamente e exclusivamente à Justiça do Trabalho analisar quaisquer conflitos relativos a um possível assédio moral, e não à Justiça Comum, fato pacificado como defendem alguns doutrinadores. Dano é o resultado de uma ação ou omissão, não fundada em exercício regular de um direito, em que o agente causa dano: prejuízo ou viola direito de outrem. Conforme é disposto no comando dos artigos 159 e 927 do CC de 1916 e do CC vigente respectivamente, que, em consequência, confirma a conduta lesiva, atribuindo ao seu autor a obrigação de promover a reparação do dano, seja qual for a modalidade. Assim, tantos os danos patrimoniais como os danos

morais não afastam a incidência desse comando genérico. E não poderia ser de outro modo:

A pessoa tanto pode ser lesada no que tem, como no que é. E que se tenha um direito à liberdade ninguém o pode contestar, como contestar não se pode, ainda que se tenha um direito a sentimentos afetivos, a ninguém se recusa o direito à vida, à honra, à dignidade, a tudo isso enfim, que, sem possuir valor de troca da economia política, nem por isso deixa de constituir um bem valioso para a humanidade inteira. São direitos que decorrem da própria personalidade humana. São emanções diretas do eu de cada qual, verdadeiros imperativos categóricos da existência humana (TEIXEIRA FILHO, 1999, p. 636).

Nesse contexto, busca-se resguardar os atributos do ser humano, sancionando atentados à individualidade de cada um, à dignidade de cada qual e ao respeito de que todos são merecedores. O assédio moral – espécie do gênero dano moral – é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou mágoa e fere valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida. Tanto o assédio moral como o dano moral são a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física, nascida de uma lesão material; seja a dor moral de causa material. Todo aquele que ofender um bem juridicamente tutelado, ainda que imaterial, deve repará-lo. Para tanto, há que restar provado e correlacionado o ato ilícito com o lesionamento íntimo, independente de repercussões patrimoniais. A esse respeito:

A indenização por dano moral, não significa o *pretium doloris* (preço da dor), porque essa verdadeiramente nenhum dinheiro paga, mas, por outro lado, pode perfeitamente atenuar a manifestação dolorosa e deprimente de que tenha sofrido o trabalhador lesado. (...). A indenização em dinheiro, na reparação dos danos morais é meramente compensatória, isso porque não se pode restituir a coisa ao seu status quo ante, voltando, por conseguinte, ao estado primitivo, como se faz na reparação do dano material.

É bem verdade, que o dinheiro não paga o preço da dor, mas também não é menos verdade que enseja ao lesado, indiretamente, sensações outras, de euforia, capazes, portanto, de amenizar, pelo menos, a manifestação angustiante e penosa, resultantes do dano moral perpetrado, demonstrando assim, seu efeito compensatório... (FLORINDO, 2020, p. 138).

O assédio moral e o dano moral têm seu fundamento na dor, no seu sentido mais extenso e, a despeito de ser impossível a sua compensação com dinheiro por um lado, por outro não parece justo deixar de repará-lo. Portanto:

... quando o trabalhador reclama a reparação in pecúnia em consequência do dano de ordem moral, não pede - repito, um preço para a sua dor, mas sim que lhe possibilite um meio de amenizar, ainda que em parte, as maléficas consequências da lesão jurídica perpetrada. Neste aspecto estará o dinheiro assumindo o sentido compensatório. Por outro lado, funcionará como punição ao empregador lesante, para servir como exemplo de que procedimentos dessa ordem não poderão subsistir (FLORINDO, 2020, p. 138).

E ainda, em outra passagem, discorre com propriedade:

O Direito busca sempre o recurso da psicologia, objetivando a mudança de comportamento dos transgressores da norma. Esse é o efeito preventivo do Direito. Ora, a experiência nos demonstra que muitos empregadores ainda não se convenceram de que o sentimento de honra, de moral e de espírito são mais importantes que o dinheiro. Por isso, tem razão Matias Aires quando diz que “A perda da honra aflige mais que a da fortuna.

Daí o objetivo da reparação, não só de estabelecer indenização ao trabalhador, propiciando-lhe momentos de euforia e de contentamento, neutralizando a dor e a angústia sofridos, em face da lesão perpetrada, mas sobretudo, evitar, atuando na prevenção, que novas ofensas do gênero ocorram, restabelecendo o respeito, mantendo assim o equilíbrio social. Afinal de contas, o Direito do Trabalho tem como rumo, a busca da paz social, onde todos os trabalhadores deverão ter sua dignidade respeitada... (FLORINDO, 2020, p. 138).

Não há dúvidas de que a vítima do assédio moral tem lesada a sua honra subjetiva e, principalmente, a sua psiquê em flagrante violação ao que dispõe o artigo 5º, X da Constituição Federal, cujo teor transcreve-se: “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”. Assim como o estudo do caso o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, conforme demonstra a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequências, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

(TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na Revista Ltr 66-10/1237).

Desta feita, toda vez que se produzir dano de forma tão injusta, têm-se a obrigação de repará-lo, objetivando com isso restabelecer à vítima o respeito à sua dignidade, à sua honra e boa-fama e proporcionar-lhe uma compensação para minimizar os efeitos de sua dor moral. Com efeito, respeitando o princípio de que “Aquele que, por ato ilícito; causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (letra da lei – Código Civil), conclui-se que toda vez que o empregador agir de maneira a humilhar ou menosprezar o empregado, deverá ser penalizado, cabendo inclusive, ao empregado motivar a imediata resilição do contrato por justa causa nos termos do que autoriza a CLT.

Assim sendo por assédio em um local de trabalho deve-se entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Isto é, o assédio moral figura como a conduta reiteradamente lesiva, que visa a humilhação e a destruição do trabalhador, atingindo-o no que ele tem de mais precioso a sua honra (objetiva e subjetiva) e a sua saúde. O assédio moral passou a ser objeto de inúmeras discussões doutrinárias – principalmente em países desenvolvidos – as quais têm abordado, dentre outros aspectos, a sua reparabilidade e a sua desmotivação.

Visto como ato ilícito, nos termos do que preconizam os artigos 186 e 187 do CC, o assédio moral comporta indenização compensatória definida no artigo 927 do CC. A conclusão que se chegou é que o dano em comento, muito embora seja extremamente difícil de ser analisado, haja vista as peculiaridades já citadas, consubstancia verdadeira violação a saúde do trabalhador e não pode ficar impune. Deste modo, não há como negar que o agente que deflagra o assédio moral deve ser penalizado de forma exemplar, para que se possa ao menos minimizar os danos causados – que muitas vezes tomam proporções assustadoras – e desmotivar a reincidência do fato, tal como se faz com a reparação de danos oriundos da responsabilidade civil.

A assédio moral assemelha-se muito ao dano moral, havendo inclusive quem diga que aquele é espécie deste gênero maior, de toda sorte, parece importante dizer que referido problema surge como problema autônomo, e que assim deve ser tratado e estudado, de maneira que se possa desenvolvê-lo de forma científica e legítima. Com efeito, chega-se a conclusão de que o assédio moral é sim passível de reparação no âmbito

da justiça laboral, uma vez que vilipendia não só as normas legais e convencionais inerentes às relações de emprego (CLT, demais leis, princípios humanos etc...), mas também a Constituição que consagra como bens fundamentais, a vida, a saúde, a dignidade da pessoa humana, o trabalho e a cidadania.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização dos meios de produção extremamente racional, eficiente e lucrativa encontra-se em detrimento da dignidade da pessoa humana, segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores. Esta afirmação com a qual inicia os principais apontamentos referentes as considerações finais deste relatório de investigação. Trata-se apenas das principais evidências, ou seja, deve ser entendida com um texto de conclusões em síntese de uma série de consequências que a ocorrência de tal prática vem sendo percebida e os meios de combate implementados ao longo dos anos na sociedade moderna construída, tratando por uma percepção de que o modo de produção capitalista vem se adaptando e de que a exploração do ser humano pelo trabalho altera-se diante das mudanças do ambiente de trabalho que reflete consequentemente impactando os direitos da pessoa e na saúde da mão-de-obra do trabalhador que se apresenta em uma condição vulnerável.

Desta forma, as ciências jurídicas circundadas pela estrutura de mercado construída pelo capitalismo e a organização do trabalho alteraram sistematicamente as relações de trabalho em si, e os impactos, como se teve a oportunidade de observar ao longo deste trabalho, tiveram consequências direta à saúde, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

O trabalhador, que se coloca à disposição daquele que, mediante um salário, compra sua mão de obra (tempo e força de produção) sente-se na obrigação de fazer tudo que lhe é exigido mesmo que isto vá além das suas forças, e também, se submete a qualquer situação imposta, uma vez que qualquer atitude contrária o deixaria sem a remuneração necessária para a própria subsistência e de sua família.

Os livros chamam de “evolução das formas de produção”, as mudanças que provocaram a divisão do trabalho acentuando a divisão e fragmentação do processo de produção em todas as áreas. Esta denominada evolução contribuiu para a implementação de novas formas de gerenciamentos empresariais e, consequentemente, novas formas de gestão de pessoas como observa-se no decorrer deste trabalho. Porém de maneira crescente busca-se a promoção de dissociação do trabalhador e as ações que são executadas por ele do processo de produção e do resultado da atividade promovida. Apresenta-se assim uma nova

organização da cadeia produtiva que estratifica a linha de produção em múltiplas plantas industriais espalhadas geograficamente no plano mundial. Tal fenômeno acarretou ao trabalhador uma nova forma de alienação, o empregado por muitas vezes desconhece o produto resultante no final do processo produtivo, desconhecendo totalmente o que é entregue na casa do cliente.

Desta forma, cria-se um mecanismo de afastamento contínuo do trabalhador do processo de criação, aumentando seu isolamento mesmo dentro de um ambiente coletivo que não o permite usufruir do resultado de seu empenho laborativo. A sensação de pertencimento àquela organização praticamente não existe, o que importa é produzir exatamente a parte que lhe foi atribuída em volume cada vez maior e no menor espaço de tempo possível. Assim, o empregador aparentemente está cada vez mais próximo do seu almejado “aumento dos lucros”.

Caminhando em direção a este resultado tão desejado pelos empregadores está, ao lado da divisão e hiperespecialização do trabalho, o assédio moral por meio das ameaças de dispensa, cobranças excessivas, críticas repetidas, comunicação em tom de voz inadequado, humilhações públicas, insultos, isolamento, entre outras condutas caracterizadoras do assédio moral.

Diante de inúmeras questões que assolam a sociedade atualmente, sobretudo as duas situações que foram citadas anteriormente, a preservação do meio ambiente de trabalho tornou-se fator essencial para continuidade das relações de trabalho, já que do contrário estas relações certamente se findarão. Esta preservação está intimamente relacionada aos conceitos éticos de segurança e de bem-estar do trabalhador, devendo ser, portanto, compreendida como um direito fundamental, já que o artigo 225 da Constituição descreve a proteção do meio ambiente do trabalho como um direito à vida. Assim, além da proteção física e mental do empregado, com a eliminação dos fatores de risco, a norma constitucional também assegurou o direito a manutenção do meio ambiente de trabalho com qualidade de vida e condição para a execução das tarefas laborais.

No Brasil, de acordo com o que foi explanado no capítulo dois, existem normas jurídicas e não jurídicas de saúde, segurança e proteção ao trabalhador e estes instrumentos normativos somam-se às convenções e tratados internacionais ratificados. Mas, no decorrer do trabalho, percebe-se que apesar do objetivo

intrínseco da norma ser conferir garantias ao trabalhador e determinar as questões que permitam a melhoria das condições de trabalho adequada ao sistema capitalista mundial, a realidade mostra que no cotidiano empresarial pode ocorrer justamente o oposto: práticas de assédio moral constantes.

Dentre as diversas modalidades de assédio moral já categorizadas pela doutrina jurídica, este trabalho enfatizou a pesquisa na modalidade de assédio no ambiente organizacional que pode atingir qualquer categoria de trabalhadores e não possui uma vítima específica. Da prática deste tipo de assédio indistinto e generalizado, foi possível observar que os problemas resultam, principalmente, das mudanças introduzidas nas políticas e nas gestões das organizações, como também nos salários, preferências nas admissões, na alta rotatividade de trabalhadores, cobranças e avaliações individuais, tudo em proveito do desempenho de um sistema que seja maximamente lucrativo, entretanto, se disfarça na sobra do discurso de que o que se deseja é provocar a contínua melhoria da qualidade no meio ambiente do trabalho, proporcionando um aperfeiçoamento das condições que provocam o bem-estar e a qualidade de vida aos seus trabalhadores.

Não obstante, por detrás desta sombra que tenta apagar a realidade, a prática de ações assediosas continua causando um ambiente que se torna repleto de pessoas com síndromes psicológicas e transtornos mentais graves, e provoca erosão das condições de trabalho deixando as inter-relações e a gestão empresarial totalmente corroídas internamente e, externamente, malvistas pela sociedade quando de alguma forma os fatos são escancarados na mídia ou no judiciário.

E, exatamente desta forma ocorreu o caso a que se deu destaque neste trabalho: a condenação milionária da empresa Dell Computadores do Brasil ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de condutas assediosas praticadas em seu ambiente empresarial (incluindo mais de uma unidade da empresa conforme anteriormente relatado).

Os depoimentos de algumas das testemunhas ouvidas durante a instrução processual são estarrecedores e podem nos tornar incrédulos de: como tais atitudes podem mesmo acontecer com tamanha repetitividade? Estes depoimentos foram transcritos ao longo do terceiro capítulo e comprovam a ocorrência de assédio moral, neste caso, consistente em cobrança excessiva de metas, exposição pública

de ranking de produtividade, limitação ao uso do banheiro e tratamento humilhante e desrespeitoso por parte de superiores hierárquicos.

Uma empresa bilionária e reconhecida mundialmente, mas que não consegue cuidar daqueles que produzem para ela e estão diariamente sob seus olhares. O caso da Dell computadores ilustra bem o descaso da gestão empresarial com a manutenção de um ambiente de trabalho digno, mas também a preocupação do Judiciário e do MPT com a proteção dos direitos trabalhistas e com a promoção da dignidade da pessoa humana. Mas também serve como um alerta às empresas e demonstra que é necessária a conformidade das condutas corporativas com a Constituição e com a legislação trabalhista, pois apesar de inseridos em relações capitalistas e de mercado que visam o lucro, a saúde e a dignidade do trabalhador são o foco da proteção jurídica. Do mesmo modo, a decisão segue estritamente os princípios e regras do direito processual, deixando de apreciar e considerar para fins decisórios os elementos de prova que violaram os princípios processuais, o que demonstrou um equilíbrio entre a proteção de direitos sociais, não a todo e qualquer custo. Mas sempre visando a garantia das matérias de ordem pública.

Portanto, mais uma vez é possível notar que a gerência das organizações empresariais privilegia situações de risco ambiental que acarretam assédio ao trabalhador, como metas e avaliações individuais de desempenho, que deterioram demasiadamente o meio ambiente de trabalho, tornando empregados disciplinados, alienados e com forte tendência competitiva, desrespeitando a cooperação e a solidariedade entre os indivíduos. Mas o que enseja estas constatações trazidas no processo analisado? O lucro. Simplesmente o anseio por alcançar números cada vez maiores de resultados financeiros.

Os empregados assediados de uma forma geral têm a saúde e a qualidade de vida influenciadas pelo ambiente organizacional sofrendo com as pressões psicológicas, o ambiente inadequado dos postos de trabalho, falta de diálogo embasado por princípios éticos e os agentes agressivos ambientais. De forma parcial ou até mesmo integralmente, a situação resulta na deterioração da saúde física ou bem-estar do trabalhador, provoca o afastamento ou até mesmo uma aposentadoria precoce por incapacidade, sendo estes temas frequentemente estudados pela psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

Tudo isso retrata a necessidade de melhoria com uma (r)evolução de modo sistemático da gestão organizacional mudando a forma como ocorreu a evolução até este momento, conforme citado no início do texto destas considerações finais. A reformulação deverá iniciar pelos aspectos de aperfeiçoamento e alterações nas condições ambientais do trabalho, daí então iniciar a formação de uma mentalidade coletiva com princípios éticos, prevenção de doenças psicológicas e manutenção da saúde mental do trabalhador com ênfase no conteúdo educativo voltado para os gestores.

Porém, nunca seguindo apenas o viés jurídico, é primordial para os resultados empresariais que a orientação seja interdisciplinar. No caminho para a finalização do relatório de dissertação é oportuno resgatar que a empresa, por intermédio dos gestores por ela nomeados, é a responsável por um ambiente de trabalho saudável e, portanto, deve realizar o monitoramento contínuo do local para que haja a redução do número de casos de assédio moral.

A prática de assédio é uma das principais responsáveis pelo adoecimento no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, afastamento das vítimas, perda de talentos, danos à imagem reputacional da empresa e inúmeros prejuízos financeiros para a organização. E estas constatações, como observa-se que ao longo do trabalho, vêm sendo estudadas durante décadas por profissionais das mais diversas áreas das ciências e, principalmente, da psicologia. Portanto, é irreal que as condutas sejam tratadas como imprevisíveis e só venham a ser remediadas após a sua ocorrência ou até mesmo uma condenação judicial milionária. Se a empresa está ciente da possibilidade, só resta prevenir.

Por fim, partindo da premissa de que estas condutas assediosas são previsíveis e, portanto, podem e devem ser evitadas pelos responsáveis pela gestão empresarial, finaliza citando a importância do uso das ferramentas do programa de *compliance* trabalhista. A conscientização sobre a necessidade e também importância destas ferramentas aqui no Brasil ainda é embrionária e voltada primordialmente para as questões relacionadas ao combate à corrupção e à lavagem de dinheiro.

Todavia, a utilização das ferramentas de *compliance* como forma de redução dos custos sociais na relação de emprego, trata-se aqui do programa de

compliance na área trabalhista, pode trazer benefícios para empregados, empregadores e para a sociedade em geral. As principais ferramentas dos programas trabalhistas são: código de conduta, regulamento interno, treinamento para empregados e executivos, canal de denúncias, auditorias, entre outras. Entretanto, para que seja garantida sua efetividade é necessário que ocorra a manutenção constante do programa, atualização das ferramentas, sanções pelo descumprimento das normas e vigilância do ambiente de trabalho.

Algum nome lhe pareceu familiar? Tenho certeza que sim. E não porque você já ouviu em algum noticiário ou até mesmo na empresa em que trabalha, mas aqui neste trabalho, durante o terceiro capítulo. Em sua defesa, a Dell Computadores do Brasil Ltda apresentou em diversos pontos a argumentação de que possui seu próprio Código de Conduta fundado nas premissas da confiança, integridade, honestidade, bom senso, respeito, coragem e responsabilidade, fornecendo a todos os empregados uma orientação geral de condutas em conformidade com as leis cabíveis e que é portadora do selo *Great Place to Work*.

Mas diante de todos os fatos narrados pelo MPT e pelas comprovações por meio da oitiva das testemunhas, mesmo com a apresentação do documento denominado de código de conduta pela defesa, conclui-se que estas normas não tiveram a implementação devida e não passam de um papel que foi meramente elaborado para cumprir a lei e que não foi assegurada sua efetividade pela empresa, sendo este o seu principal dever perante o cumprimento da legislação

A implantação de processos e procedimentos que tenham por objetivo reduzir os riscos decorrentes do assédio moral e os prejuízos advindos refletirá também em outros benefícios para a empresa, por exemplo, redução nos afastamentos do trabalho, custos com afastamentos do trabalho, melhora na produtividade, incremento na reputação da marca empresarial, posicionamento de credibilidades perante a sociedade, entre outros.

Porém, para que a implantação do programa de *compliance* não fique apenas no papel e seja realmente eficiente é imprescindível a análise os custos sociais e dos benefícios de bem-estar gerados, a partir do nível de precaução e do nível de atividade desenvolvido pela empresa.

REFERÊNCIAS

ABA Associação Brasileira de Antropologia. Código de Ética do Antropólogo e da Antropóloga.

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização por maus tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2012.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2009.

ALMEIDA, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v.6, n.24, out./dez., 2012.

ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. *Dano moral e a reparação trabalhista*. Rio de Janeiro: AIDE, 1999.

ALVES, Gláucia Correa Retamozo Barcelos. Sobre a dignidade da pessoa. In: MARTINS-COSTA, Judith. (Org.). *A reconstrução do direito privado: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionais no direito privado*. São Paulo: RT, 2002.

ALVES, Hélio Gustavo. *Análise da liminar do STF referente a Medida Provisória 927 – art. 29 e os efeitos das doenças ocupacionais nas empresas*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/05/14/mp-927-doencas-ocupacionais/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Meio Ambiente do Trabalho e Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: J.Oliveira, 2003.

APPSIQ, Associação Paranaense de Psiquiatria. *Mentes pressionadas: a causa dos transtornos mentais*. Disponível em: https://www.psiquiatria-pr.org.br/news-appsiq_det.php?blog=5335 Acesso em: 07 jul. 2022.

APTAFURG. Associação do Pessoal Técnico Administrativo Furg Rio Grande-RS. Cartilha Assédio Moral. Rio Grande: FASUBRA/CUT2, 2021.

ARAUJO, Adriane Reis de. *O Assédio Moral Organizacional*. São Paulo, 2006. 231p. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP.

ARAUJO, Clara de. ROLO, Duarte. Psicodinâmica e psicopatologia do trabalho. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real. *Laboreal*, v.7, n.1, 2011.

ARAUJO, Gisele Ferreira de. *Meio Ambiente do Trabalho: Aspectos Teóricos*. In: DARCANCHY, Mara Vidigal. (Coord.) *Responsabilidade social nas relações laborais*. São Paulo: LTr, 2007.

AROCHENA, José Fernando Lousada. Acidente de trabalho e riscos psicossociais. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v.72, n.6, p.683-688, 2008.

ASSAD, Terezinha L. P. A indenização devida ao acidentado do trabalho. *Revista de Previdência Social*, v. 20, n.183, 1996.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A Boa-fé no Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no Direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo, 2000. 273p. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17175> Acesso em: 22 jul. 2022.

BECKER, Simone. *Dormientibus non-socurrit jus!* (O direito não socorre os que dormem!): Um olhar antropológico sobre ritos processuais judiciais (envolvendo o pátrio poder/poder familiar) e a produção de suas verdades. 2008. 337f. Tese (Doutorado em Antropologia Social). UFSC, Florianópolis, 2008.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. *Hermenêutica Jurídica Ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v.73, n.2, p.158-185, abr./jun. 2007.

BELMONTE, Alexandre Angra. *Danos Extrapatrimoniais: nas relações de trabalho*. Bahia: JusPodivm, 2020.

BERNAL, Anastásiop Overejo. Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o Assédio Psicológico e o Estresse no Trabalho. In:_. *Significado do Trabalho na Sociedade Contemporânea*. Porto Alegre: Artmed, 2010. p.17-36.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. In: Sérgio Augustin. (Coord.). *Dano moral e sua quantificação*. 3.ed. Caxias do Sul: Plenum, 2005.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOSCO, Maria Goretti Dal. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Dourados, 2001. p.13-14. Disponível em: <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/10687-10687-1-PB.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2022.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Entre o número e a vivência: qual ergonomia praticar? In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). *Saúde dos Bancários*. São Paulo: Publisher, 2011.

BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. *Acidente do trabalho: responsabilidade do empregador pelo risco da atividade e a ação regressiva*. Salvador, Jus Podivm, 2007.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília-DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão n. 61.415. Relator: Joseane Dantas dos Santos. Natal-RN, 22 ago. 2006. Disponível em: <https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15533146/recurso-ordinario-ro-1034200500121006-rn-01034-2005-001-21-00-6/inteiro-teor-15533147> Acesso em: 20 jul. 2022.

BRUNO, Walcir Previtalo. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). *Saúde dos Bancários*. São Paulo: Publisher, 2011.

CAMBRIDGE Dicionário Inglês-português. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/strain>. Acesso em: 21 abr. 2022.

CAMPOS, Arnaldo. CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: uma nova abordagem. 9.ed. São Paulo: Senac, 2005.

CANÇADO, Patrícia; NEVES, Maria Laura. Quando o chefe vira Réu. *Revista Época*, 27 set. 2004, n.332, p.8-11. Caderno Época Negócios.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio Moral nas Organizações de Trabalho: perversão e sofrimento. *Caderno Psicologia, Sociedade, Trabalho*, São Paulo, v.11, n.2, dez. 2008.

CARLOTO, Selma. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2019.

CARVALHO, Pedro Linode de; MARTINEZ, Luciano. Assédio Moral Trabalhista. São Paulo: Saraiva, 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. São Paulo: Impetus, 2010.

CAVALIERI, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 13.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CESÁRIO, João Humberto. *Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012.

COSTA, Caio Flávio de Albuquerque; NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso. Acidente de trabalho de trajeto: responsabilidade do empregador X boa fé do empregado. *Revista Conceito Jurídico Trabalhista, Sindical e Previdenciário*, a.6, n.63, mar. 2022.

DAL BOSCO, Maria Goretti. Assédio sexual nas relações de trabalho. *Revista Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, n.218, 2002.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2002.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do trabalho*. 4.ed. São Paulo: LTr, 2010.

DALLEGRAVE, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DATA LAWYER. Termômetro da COVID-19 na Justiça do Trabalho Disponível em: <https://datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista.html> Acesso em: 25 jul. 2022.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Trad.: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1997.

DEJOURS, Christophe. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) *Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2004.

DEJOURS, Christophe. *O fator Humano*. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DEJOURS, Christophe. Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. Uma plataforma virtual sobre o trabalho real. *Laboreal*, v.7, n.1, 2011.

DEJOURS, Christophe. Trabalho, Tecnologia e Organização. In: SZNELWAR, Laerte Idal. MASCIA, Fausto Leopoldo. (Orgs.). *Avaliação do Trabalho Submetida à prova do Real – Crítica aos fundamentos da avaliação*. São Paulo: Blucher, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15.ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2004.

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

DIAS, José de Aguiar. *Da responsabilidade civil*. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

DIEESE. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Nota Técnica 178, maio 2017.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DUL, Jan; WEERDMEEESTER, Bernard. *Ergonomia Prática*. São Paulo: Blucher, 1995.

EMATRA. Escola da Magistratura do Trabalho da 4ª. Região. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-14/> Acesso em: 11 jul. 2022.

ENGEL, Ricardo José. *O jus variandi no contrato individual de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

FARGE, Arlette. *O sabor do arquivo*. Trad.: Fátima Murad. São Paulo: Edusp, 2009.

FERNANDES, Fábio Assis F de. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coords.). *Meio ambiente do Trabalho e a Dignidade do Cidadão Trabalhador*. São Paulo: Atlas, 2010,

FERNANDES, Marcella. *Como denunciar assédio sexual no trabalho em 8 passos com esta cartilha*. 2018. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2018/02/13/como-denunciar-assediosexual-notrabalho-em-8-passos-com-esta-cartilha_a_23360383/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

FERRAZ, Eduardo Luís Leite. Acidentados e Remediados: a lei de acidentes no trabalho na Piracicaba da Primeira República (1919-1930). *Revista Mundos do Trabalho*, Florianópolis, v.2, n.3, p.206-235, jan./jun. 2010.

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

FERREIRA, Hádassa Dolores. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2.ed. Campinas: Russell, 2010.

FIORILLO Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2007

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental*. 6.ed. São Paulo:Saraiva, 2005.

FIUZA, César. *Direito Civil: Curso completo*. 17.ed. São Paulo: RT, 2014.

FIÚZA, Ricardo; DINIZ, Maria H.; SILVA, Regina B. T. da. (Coords.). *Novo Código Civil Comentado*. São Paulo Saraiva, 2003. 1843p.

FONSECA da, Maíra S. Marques. Redução da jornada de trabalho como questão naturalmente controversa: Argumentos para o debate. In: RAMOS FILHO, Wilson (Org). *Trabalho e Regulação no Estado Constitucional*. Curitiba: Juruá, 2010.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FREITAS, Maria Ester. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE - Revista de Adm. de Empresas*, São Paulo, v.41, n.2, abr./jun. 2001.

FREITAS, Maria Ester. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.41, n.2, abr./jun. 2001.

FROST, Peter J. *Emoções tóxicas no trabalho*. São Paulo: Futura, 2003. GAGLIANO,

Pablo Srolze; PAMPLONA, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. v.3, 18.ed. Saraiva, 2020

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 4.ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio Ambiente do Trabalho*. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. 3.ed. São Paulo: Método, 2011.

GAZETA DO POVO. Brasil escapa de onda de cortes feita pelo HSBC: 30 mil funcionários serão demitidos em todo o mundo até 2013, mas as agências brasileiras estão contratando, embaladas por bons resultados. 02/08/2011. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/brasil-escapa-de-onda-de-cortes-feita-pelo-hsbc-bqmvoqpb6eo4e4qgvryrsh3da/> Acesso em: 10 maio 2022

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio Ambiente de Trabalho. Prevenção e Prevenção. Princípios Norteadores de um novo Padrão Normativo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v.78, n.1, jan./mar. 2012. Disponível em https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30177/012_gemignani.pdf?sequenc e=4&isAllowed=y Acesso em: 18 jul. 2022.

GIRALDI, Leopoldino Justino. *O trabalho no direito*. Brasil: Coli, 2005.

GOMES, Ângela Maria de Castro; SILVA, Fernando Teixeira. *A Justiça do Trabalho e sua História: os direitos dos trabalhadores no Brasil*. Campinas:Unicamp, 2012.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no contexto da globalização Econômica*. São Paulo, LTr, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 19.ed. São Paulo: Saraiva jur, 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade Civil*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GONZATTO, Mabel Flório Real. *Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2007.

GRINBERG, Keila. A História nos porões dos arquivos judiciários. In: PINSKY, Carla Bassanezi; LUCA, Tânia Regina de. (Orgs.). *O historiador e suas fontes*. São Paulo: Contexto, 2009.

GROTT, João Manuel. *Meio Ambiente do Trabalho, Prevenção: a salvaguarda do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2003.

GUEVARA RAMÍREZ, Lydia. *Tratamento do assédio psicológico, do estresse e do burnout como acidentes de trabalho*. Disponível em: <https://docplayer.es/9129358-Tratamiento-del-acoso-psicologico-el-estres-y-el-burnout-como-accidentes-del-trabajo.html> Acesso em: 18 jul. 2022.

GUNTHER, Luiz Eduardo. (Coord.). *A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 15.ed. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand, 2014.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 12.ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2010a.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2018. [Título original: Le harcèlement moral].

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2010b.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. 2.ed. São Paulo: RT, 2001.

JUAN CARLOS, Monedero. *Empresas de Producción Social: instrumento para el Socialismo del Siglo XXI*. Caracas: Miranda, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2010.

LIMA, A. Carlos de; PEREIRA, Simone. *A aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades*. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Francisco Meton Marques de. As implicações recíprocas entre o meio ambiente e o custo social do trabalho. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 70, n.6, p.689, jun. 2006.

LIMA, Maria Elisabeth Antunes. Os problemas de saúde na categoria bancária: Considerações acerca do estabelecimento do Nexo Causal. *Boletim da Saúde*, Porto Alegre, v.20, n.1, jan./jun. 2006.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. *Dano Moral: nas relações individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 2006.

MACHADO, Sidnei. *O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2001.

MAÑAS, Christian Marcello. Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, Curitiba, v.35, n.33, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *A prova no processo do trabalho e do dano moral in re ipsa*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-14/principioobrigatoriedade-prova-processo-trabalho-dano-moral-in-re-ipsa>. Acesso em: 16 ago. 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória (individual e coletiva)*. 5.ed. São Paulo: RT, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual de Direito do Trabalho*. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MATHIES, Anaruez. *Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reformatrabalista*. Curitiba: Juruá, 2018.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão, 2009.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Raimundo Simão. Bancário: Trabalho penoso, adicional devido e demais responsabilidades legais do empregador ou tomador de serviço. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). *Saúde dos Bancários*. São Paulo: Atitude, 2011.

MELO, Raimundo Simão. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2001.

MENDES, René. *Patologia do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2005.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Psicodinâmica do trabalho*. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley. (Orgs.). *Saúde Mental e Trabalho: Leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002.

MONEDERO, Juan Carlos. *Empresas de Producción Social – Instrumento para el Socialismo del Siglo XXI*. Caracas: Miranda, 2006.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 13.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2.ed. Porto Alegre: Liv. do Advogado, 2006.

MORAES, Mônica Lauzid de. *O direito à saúde e a segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. In: *Revista LTr*, São Paulo, v.63, n.5, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico trabalhista*. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do, SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. *Revista Administração em Diálogo*, v.14, n.1, jan./abr. 2012, p. 108-121.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr – Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo, v.68, n.8, p. 922-930, ago. 2004.

NEVES, Sylvia Malatesta das. Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo – desafios ao direito do trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson. (Coord.). *Trabalho e Regulação – As lutas sociais e as condições materiais da democracia*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

NOGUEIRA e Beck Advogados. *10 dúvidas frequentes sobre assédio sexual no ambiente de trabalho que todo o empregado deve saber*. 2017. Disponível em: <<https://nobeadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/511583752/10-duvidasfrequentessobre-assediosexual-no-ambiente-de-trabalho-que-todo-o-empregadodeve-saber>>. Acesso em: 16 ago. 2022.

NORONHA, Fernando. *Direito das Obrigações: fundamentos do direito das obrigações. Introdução a responsabilidade civil*. São Paulo: Saraiva, 2003.

NUNES, Rizzato. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. São Paulo: Saraiva, 2004.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v.4, n.2, p.90-113, 2013. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 8 jun.2022.

OLIVEIRA, Geraldo de. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Maria Luísa de Sousa. *Precarização do trabalho na atual conjuntura brasileira: superexploração, informalidade e transformações no mundo do trabalho*. 2022. 87f. (Serviço Social) - Instituto Social de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2022. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/4199> Acesso em: 07 julho 2022.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Acidente do trabalho: teoria, prática, jurisprudência*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 11.ed. São Paulo: LTR, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. C. F. Trabalhadores afastados por transtornos mentais e de comportamento: o retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v.15, n.6, p.993-1015, dez.2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n6/03.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Os contornos conceituais do assédio moral organizacional*. Disponível em: <https://andt.org.br/publicacoes/os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizacional/>. Acesso em: 15 jul. 2022.

PAPARELLI, Renata. *Desgaste mental de bancários no mundo das fusões*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). *Saúde dos Bancários* São Paulo: Atitude, 2011.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. *Manual de direito constitucional*. 3.ed. Campinas: Millennium, 2007.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Responsabilidade Civil*. 12.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabricio Lima. *Manual do compliance trabalhista: teoria e prática*. Salvador: JusPodivm, 2020.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e Justiça Internacional*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PIROLA, Antonio Luiz Rocha. **Assédio sexual no trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://tompirola.jusbrasil.com.br/artigos/469696107/assedio-sexual-notrabalho>>. Acesso em: 16 ago. 2022.

POZZOLO, Paulo Ricardo. *Ação inibitória no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008.

RAMOS FILHO, Wilson. AHMAD ALLAN, Nasser. *A Doutrina Social da Igreja e o Corporativismo: A Encíclica Rerum Novarum e a Regulação do Trabalho no Brasil*. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. (Coords.). *Rerum Novarum: Estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal*. Curitiba: Juruá, 2011.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito capitalista do trabalho: uma crítica ao modelo de relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

RIZZARDO, Arnaldo. *A Reparação nos Acidentes de Trânsito*. 11.ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais Ltda, 2009.

ROCHA, Júlio de César de Sá Rocha. *Direito da Saúde*. São Paulo: LTr, 1999.

RODRIGUES, Elaine. *Assédio sexual no trabalho*. 2017. Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.com.br/2017/02/16/assedio-sexual-no-trabalho/>>.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de Direito Ambiental*. São Paulo: RT, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. *Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: Limites impostos pelos direitos fundamentais*. Revista LTr. São Paulo: 2017.

ROSEMBERG, André. *Ordem e burla – processos sociais, escravidão e justiça em Santos, na década de 1880*. São Paulo: Alameda, 2006.

ROSEN, George. *Uma História da Saúde Pública*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1994,

ROVER, Tadeu e MARTINES, Fernando. *Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-clt>. Acesso em: 16 ago. 2022.

SACHS, Ignacy. *Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento*. São Paulo: Cortez, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista*. Disponível em: <https://www.genjuridico.com.br/2017/08/22/odanoextrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 16 ago. 2022.

SARAIVA, Renato. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 3.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

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

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v.27, n.47, p.177-226, jan./jul. 2002.

SCLIAR, Moacyr. *História do Conceito de Saúde*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a03.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

SILVA, Américo Luís Martins da. *Direito do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais*. São Paulo: RT, 2004.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 24.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Jose Afonso da. *Direito Ambiental Constitucional*. 4.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

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

SLOBODA, Cristiane. *Direito do Trabalho: Reflexões Atuais*. Curitiba: Juruá, 2007.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; *et al.* Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. *Assédio moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os Princípios do Direito do Trabalho e sua negação por alguns posicionamentos jurisprudenciais. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes, MELO FILHO, Hugo Cavalcanti, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, FAVA, Marcos Neves. (Orgs.). *O Mundo do Trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST:em defesa do Direito do Trabalho*, v.1., São Paulo: LTr, 2009.

STOCO, Rui. *Responsabilidade Civil e a sua Interpretação Jurisprudencial*. 6.ed. São Paulo: RT, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

SZNELWAR, Laerte Idal. PEREIRA, Luciano. Bancário: *Trajetórias de trabalhadores bancários – entre o sonho e o real do sofrimento patogênico*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). *Saúde dos Bancários* São Paulo: Atitude, 201

TARTUCI, Flávio. *Responsabilidade Civil*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TEIXEIRA FILHO, J.L. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18.ed. São Paulo: Ltr, 1999.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22.ed. São Paulo: LTr, 2005. v.1.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Curso de direito processual do trabalho III*. São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. São Paulo: LTr, 2009b.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: LTR, 2009.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n.5, maio 2009a.

TEPEDINO, Gustavo. *Fundamentos do Direito Civil: Responsabilidade Civil*. v.4. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

THEODORO, Humberto. *Dano Moral*. 8.ed. Rio de Janeiro: Florense, 2016.

THOME, Candy Florencio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2.ed. São Paulo: LTR, 2009.

TRINDADE, Letícia de Lima et al. Assédio moral entre trabalhadores brasileiros da atenção primária e hospitalar em saúde. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 35, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO015134> Acesso em: 07 jul. 2022.

UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.I. BARROS, J.O., LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. *Laboreal*, São Paulo, v.7, n.1, 2011.

VENOSA, S. de S. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VENOSA, Silvio de Salva. Dano e Reparação. In:_. *Direito Civil: Obrigações e Responsabilidade Civil*. 19.ed. São Paulo: Gen/Atlas, 2020.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela Viana. *Manual Prático das Relações Trabalhistas*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2009.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2014.

ZIPPERER, Fabrício Gonçalves. *O meio ambiente do trabalho e as doenças mentais no sistema bancário brasileiro – proteção jurídica*. Dissertação. Curitiba, 2012. 151p. (Mestrado em Direito) PPGD/UniBrasil, 2012.