

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO**

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROBLEMÁTICA
DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA
ANÁLISE APLICADA ÀS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

Silvia do Nascimento Schlemmer

**Santa Maria, RS, Brasil
2013**

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE APLICADA ÀS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

por

Silvia do Nascimento Schlemmer

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito
parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch

Santa Maria, RS, Brasil

2013

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Direito**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Monografia de
Graduação

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROBLEMÁTICA
DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA
ANÁLISE APLICADA ÀS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

elaborada por
Silvia do Nascimento Schlemmer

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch
(Presidente/Orientador)

Prof. Dr. Diorge Alceno Konrad
(Universidade Federal de Santa Maria)

Prof. Dr. Luiz Ernani Bonesso de Araújo
(Universidade Federal de Santa Maria)

Santa Maria, 18 de dezembro de 2013

RESUMO

Monografia de Graduação
Curso de Direito
Universidade Federal de Santa Maria

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE APLICADA ÀS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

AUTOR: **SILVIA DO NASCIMENTO SCHLEMMER**

ORIENTADOR: **JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH**

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 18 de dezembro de 2013.

Este trabalho de pesquisa visa abordar a temática da proteção ao meio ambiente do trabalho tendo como base os princípios e direitos fundamentais da pessoa humana previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua violação através do assédio moral organizacional que ocorre dentro das instituições financeiras no atual cenário econômico brasileiro. A temática abordada reveste-se de grande importância, sobretudo porque o assédio moral organizacional desponta como uma nova roupagem do assédio moral diferenciando-se daquele por seu aspecto institucional e difuso. Transpassa-se a ideia individualizada de assédio moral, para compreendê-lo como consequência da implementação de gerenciamento do trabalho com vistas ao aumento da produtividade e ao controle organizacional. Nesta senda, o assédio moral organizacional torna-se elemento degradante das condições de trabalho e pode ser entendido como agente poluente do meio ambiente do trabalho. Verifica-se assim que tal prática configura-se como abuso de direito por parte do empregador que extrapola de seu direito subjetivo de organizar e fiscalizar a produção e acaba por lesar direitos humanos fundamentais dos empregados, comumente com vistas ao incremento de sua produção.

Palavras-Chaves: Meio Ambiente do Trabalho; Assédio Moral Organizacional; Degradação; Direitos Fundamentais; Poluição.

ABSTRACT

Graduation Monograph
Law School
Federal University of Santa Maria

THE ENVIRONMENT OF WORK AND THE PROBLEM OF ORGANIZATIONAL HARASSMENT: AN ANALYSIS APPLIED TO FINANCIAL INSTITUTIONS

Author: Silvia do Nascimento Schlemmer

Adviser: Jerônimo Siqueira Tybusch

Date and Place of the Defense: Santa Maria, December 18, 2013

The present research aims at discussing environmental protection regarding the workplace based on the principles and fundamental human rights guaranteed under the 1998 Constitution of the Federative Republic of Brazil, as well as its violation through organizational moral harassment which has been occurring in financial institutions at this current Brazilian Economical Scenario. Such theme, which is discussed here, is of great importance, especially because the organizational moral harassment has been treated as a new appearance of the already known moral harassment, having the institutional and diffuse aspects as its main differences. The individualized idea of moral harassment has been broken in order to be understood as a consequence of implementation of work management aiming at increasing productivity as well as organizational controlling. In this path, organizational moral harassment becomes a degrading element of working conditions; moreover, it may be understood as a polluting agent of the workplace environment. It is noted that such practice is considered abuse of rights from the employers who take advantage of their subjective right of organizing and overseeing the production which, as a result, harm fundamental human rights guaranteed to the employees, commonly regarding the growth of their production.

Key-words: Workplace Environment; Organizational Moral Harassment; Fundamental Human Rights; Degrading; Pollution.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA ATUALIDADE BRASILEIRA	09
1.1 Histórico Normativo de Proteção Jurídica ao Trabalho e ao Meio Ambiente	09
1.2 Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado: um Direito Fundamental	12
1.3 Direito Constitucional ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado	15
1.4 Atual Meio Ambiente do Trabalho	18
1.5 Princípios do Direito Ambiental Afetos ao Meio Ambiente do Trabalho	21
1.5.1 Princípio da prevenção e da precaução	22
1.5.2 Princípio do desenvolvimento sustentável	24
1.5.3 Princípios da participação e da informação	25
1.5.4 Princípio da função social da propriedade	26
1.5.5 Princípio do poluidor – pagador	27
2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO PROBLEMÁTICA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	29
2.1 Assédio Moral	29
2.2 Assédio Moral Organizacional	34
2.3 Poder Empregatício e sua Relação com o Assédio Moral Organizacional	36
2.4 Manifestação do Assédio Moral Organizacional no Meio Ambiente do Trabalho	39
2.5 Repercussões do Assédio Moral Organizacional	44
2.5.1 Repercussões para o empregador	45
2.5.2 Repercussões para a sociedade	45
2.5.3 Repercussões para o indivíduo	47
2.5.4 Repercussões para o meio ambiente do trabalho	48
3 O AMBIENTE DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS NA ATUALIDADE: O DESAFIO DA COMPREENSÃO SISTEMICA E DA ORGANIZAÇÃO JURÍDICA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	49
3.1 A Realidade Atual do Meio Ambiente do Trabalho das Instituições Financeiras no Brasil	49
3.2 Assédio Moral Organizacional como Fonte de Poluição ao Meio Ambiente do Trabalho nas Instituições Financeiras	57
3.3 Responsabilidade Civil do Empregador pela Prática de Assédio Moral Organizacional	59
3.4 Judiciário Brasileiro e a Tutela ao Assédio Moral Organizacional	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS	71

INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho equilibrado é tema de profunda importância e atualidade, cuja sistematização e construção normativa foi propiciada por nossa atual Constituição Federal, em decorrência da ampla e abrangente proteção constitucional dada ao meio ambiente, albergando todos os seus aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, neste incluído o do trabalho.

De fato nossa Carta Magna elevou o trabalho a um dos fundamentos da própria República, um valor social, no mesmo patamar da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político (art.1º). Mais ainda, estabeleceu no art. 170 que a ordem econômica deve estar apoiada na valorização do trabalho e que a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). Tais premissas constitucionais nos remetem a assertiva de que a dignificação do trabalho humano possui primazia em relação à ordem econômica.

Por outro lado, o assédio moral organizacional representa uma das formas da empresa privilegiar o lucro em detrimento do respeito à saúde e a dignidade dos trabalhadores.

Em decorrência da evolução tecnológica e do modelo de produção capitalista, o ambiente do trabalho das instituições financeiras encontra-se inserido em um mercado econômico extremamente agressivo e competitivo no qual as empresas desenvolvem seus meios de gestão centrados na busca de altas taxas de produtividade, que se dá, muitas vezes, em detrimento da qualidade de vida do trabalhador e de sua dignidade, desconsiderando tais valores como primordiais.

Busca-se demonstrar que a utilização de práticas assediantes inseridas na estrutura organizacional da empresa acaba por afetar todos os trabalhadores indiscriminadamente causando-lhes danos variados. Desta forma, o assédio moral institucionalizado pela empresa, revela-se intrinsecamente relacionado com o meio ambiente laboral.

A partir desse entendimento o presente estudo propõe-se a analisar a incidência do direito ambiental especificamente sobre o meio ambiente de trabalho, definindo seus limites e contornos e demonstrando que seu regime sistemático consubstancia-se em instrumento hábil para propiciar uma maior proteção jurídica

ao meio ambiente do trabalho, em especial no que tange a problemática do assédio moral organizacional.

Para tanto, é necessária a compreensão do atual estágio de proteção ao meio ambiente do trabalho através da percepção constitucional do conceito de meio ambiente para então verificar-se um possível enquadramento do assédio moral organizacional como elemento de degradação do meio ambiente do trabalho.

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho é composta de: teoria de base/abordagem, procedimento e técnica. Como Teoria de base, o estudo adotou o referencial teórico da matriz epistemológica pragmático-sistêmica, que permite um enfoque sistêmico-complexo e interdisciplinar acerca do tema proposto.

O procedimento por sua vez constitui-se, no desenvolvimento de seus resultados, em pesquisa de natureza monográfica, utilizando-se para isso de um referencial de dados bibliográficos e de mídia, caracterizando-se em fontes primárias e secundárias, tais como livros, revistas, periódicos especializados e sites da internet. Já a técnica se dá através de leituras sistemáticas com a produção de resumos e fichamentos das obras lidas.

Para melhor consecução de seus objetivos, esta monografia foi dividida em três capítulos cujas abordagens são descritas a seguir.

O primeiro capítulo desta pesquisa tem por finalidade traçar os principais aspectos da evolução histórico-normativa da proteção ao trabalho e ao meio ambiente. Neste capítulo, é desenvolvido o conceito de meio ambiente do trabalho e seu alinhamento como direito fundamental dos trabalhadores. Ainda, trata-se dos princípios de direito ambiental afetos ao meio ambiente do trabalho com vistas a sua aplicação direta nesse microssistema e realiza-se breve síntese da constitucionalização do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado no ordenamento jurídico pátrio.

O segundo capítulo volta-se a conceituação do assédio moral para que, através dele, possa-se compreender o assédio moral organizacional e suas características. Em seguida, busca-se demonstrar que o assédio moral organizacional encontra-se impregnado no ideário dos atuais modelos de gestão pós-fordistas que buscam incrementar a produção e reduzir custos através do abuso de direito no exercício do poder diretivo do empregador. Para tanto são instaladas técnicas abusivas que rompem com os laços de solidariedade entre os trabalhadores o que facilitará a sua exposição a situações humilhantes e até mesmo

vexatórias que ferem seus direitos de personalidade e muitas vezes causam prejuízos físicos e psicossociais.

O terceiro e último capítulo deste estudo, dedica-se a análise da influência do assédio moral organizacional no atual meio ambiente do trabalho nas instituições financeiras. Propõe um possível enquadramento do assédio moral organizacional como forma de poluição do meio ambiente do trabalho para, a partir de então, lançar um novo olhar ao instituto da responsabilidade civil. Entendido o assédio moral organizacional como forma de degradação do meio ambiente de trabalho e sendo este compreendido como uma das dimensões do meio ambiente, a reparação do dano ao meio ambiente do trabalho deve pautar-se na responsabilidade civil objetiva. Por fim, realiza-se breve síntese da atual compreensão do judiciário brasileiro a cerca do assédio moral organizacional e da importante atuação do Ministério Público do Trabalho.

A pesquisa mostrou-se relevante uma vez que possui vínculo empregatício com uma instituição financeira, que se apresenta no cenário econômico atual como uma das grandes empresas do ramo financeiro e, por isto, inserida no contexto abordado. Atualmente, as instituições financeiras brasileiras, tanto as públicas quanto as privadas, têm como ponto basilar de sua gestão o modelo de distribuição de metas, estas na maioria das vezes inatingíveis, o que acaba trazendo dor, sofrimento, inquietude e até mesmo adoecimento ao corpo funcional.

Assim, o estudo propõe-se a uma análise, à luz dos direitos fundamentais do trabalhador, a fim de demonstrar que o assédio moral organizacional é causa de degradação do meio ambiente do trabalho e para tanto foi realizado estudo direcionado ao setor bancário, em especial por sua forma de gestão e organização empresarial.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA ATUALIDADE BRASILEIRA

O trabalho como atividade humana voltada para a transformação do ambiente e criação de novos objetos e formas de vida confunde sua origem com o surgimento da própria espécie humana. Entretanto, o trabalho que se traz a baila neste estudo, revela-se como forma contemporânea de produção, fruto da Revolução Industrial, momento em que surge uma classe que vive do seu trabalho, que sua única forma de subsistência é a venda de sua força de trabalho. Neste contexto, entende-se o Meio Ambiente do Trabalho como o universo das relações que envolvem o trabalhador em seu local de trabalho e interferem diretamente em suas condições.

1.1 Histórico normativo de proteção jurídica ao trabalho e ao meio ambiente

Indubitavelmente, a proteção ao trabalho e a proteção ao meio ambiente surgem em momentos históricos diferentes, enquanto que o primeiro amolda-se nos chamados direitos de segunda geração, ou seja, os direitos econômicos, sociais e culturais, lastreados no ideal de igualdade, impulsionado pela Revolução Industrial e pelos problemas sociais dela advindos, o segundo toma seu lugar nos direitos de terceira geração, também conhecidos como direitos de solidariedade, dizendo respeito ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos, ao direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e ao direito de comunicação.

Conforme bem assevera Norberto Bobbio, os direitos nascem quando podem ou devem nascer, os direitos do homem por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.¹

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela revolução industrial do século XVIII.² Tal Revolução revelou a supremacia do modelo de produção capitalista, impulsionado pela descoberta de

¹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 25-26.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 32.

novas fontes de energia. Com isto, surge uma nova forma de economia baseada na livre iniciativa e no acúmulo de capital e uma nova classe, a dos trabalhadores.

Desta forma, o progresso tecnológico, através da produção em massa, com enfoque na redução de custos e acúmulo de lucro foi propulsor de várias ameaças a integridade física do trabalhador, o que vem a fazer nascer este novo paradigma do direito, o trabalhista, que irá proporcionar a derrocada do Estado Liberal, pois que urge a intervenção na vida social e econômica característica do Estado Social, que emerge em reação a opressão imposta pelo capitalismo à classe dos trabalhadores.

Neste sentido, leciona Mauricio Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado a evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.³

Importante fase de institucionalização do direito do trabalho tem início após a Primeira Guerra Mundial e tem como marco a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT, criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919, pela Sociedade das Nações, tendo sua finalidade intimamente associada à necessidade de estipulação de melhores condições de trabalho ao operariado, com o propósito de dar às questões trabalhistas um tratamento uniformizado.⁴

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.⁵

Para a adoção de uma convenção, cada Estado-Membro deve submetê-la à autoridade nacional competente (no Brasil, o Congresso Nacional) para aprovação. Após aprovada, o Governo (Presidente da República) promove a ratificação do tratado junto à OIT; após a ratificação, a convenção internacional ganha força de lei em nosso ordenamento jurídico.

Por sua vez, a preocupação com a proteção ao meio ambiente virá surgir no cenário jurídico somente a partir da década de 1970. Aponta-se o ano de 1972,

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 83.

⁴ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Obra digital. São Paulo: LTR, 2002, p. 39.

⁵ OIT Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 06 Set. 2013.

quando foi realizada a Conferência de Estocolmo, como o ano em que a conscientização para a destruição do meio ambiente tomou âmbito global. A Conferência de Estocolmo foi propulsora na determinação dos princípios comuns de orientação dos povos do mundo para a preservação e melhoria do meio ambiente. Pela primeira vez, expressou-se a indissociabilidade do ser humano em relação ao meio ambiente e responsabilidade pelas transformações provocadas. O resultado foi elaboração da Declaração das Nações Unidas sobre o meio ambiente. Dentre os princípios essenciais do direito internacional do meio ambiente, figuram a proclamação deste como direito fundamental do ser humano e a questão intergeracional, afirmando a necessidade de preservação ambiental para as gerações futuras.

O meio ambiente do trabalho encontra resguardo, desde 1976, pela OIT. O fato de a OIT ter tratado da matéria rapidamente, demonstra a grande importância da questão para a seara trabalhista.

Em 1992, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro, que ficou conhecida como Rio 92, além de reafirmar as diretrizes lançadas pela Declaração de Estocolmo, impulsionou várias recomendações do Relatório Brundtland (1987), atingindo como resultado a elaboração de documento denominado de “Agenda 21”, responsável por apresentar um programa de ação a fim de viabilizar o novo padrão de desenvolvimento ambiental racional e conciliar métodos de proteção ambiental, justiça social e eficiência econômica.

Entretanto, não se pode afirmar que não existia preocupação ambiental anterior, posto que a emergência do capitalismo e suas transformações impõem ao mesmo tempo a degradação da qualidade de vida do trabalhador e a degradação do meio ambiente.

Diante deste cenário, é possível afirmar que ambos os direitos, tanto o dos trabalhadores, quanto o do meio ambiente, apesar de surgirem em momentos históricos diferenciados, da Revolução Francesa a presente revolução tecnológica, emergem da consciência e do movimento social. Corroborando este entendimento Norma Sueli Padilha afirma que: “A reação social que provocou o início da proteção

jurídica ao meio ambiente também se baseia em uma consciência coletiva, a da *cidadania ambiental*, decorrente da extensão global dos problemas ambientais.”⁶

1.2 Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado: um Direito Fundamental

O direito é uma ciência em constante aprimoramento, esse aprimoramento segue a evolução social em diferentes momentos históricos. Com maestria Norma Sueli Padilha esclarece que o conjunto de direitos hoje existentes, tal qual como conhecemos, nem sempre existiu, mas foi sendo construído ao longo do tempo, em decorrência da necessidade de proteção contra o poder do homem sobre o homem ou dele sobre a natureza, poder este que se manifesta de diferentes maneiras a depender do contexto que se está a analisar.⁷

Ensina a autora que se aparentemente houve um tardio despertar da sociedade para a problemática ambiental, que só veio a ocorrer em meados de metade do século XIX, isso aconteceu porque foram necessárias a construção e a afirmação de uma série de direitos fundamentais que despontaram como primordiais antes do direito ambiental.⁸

A primeira geração de direitos fundamentais concentra-se na busca pela emancipação do indivíduo frente ao Estado Absolutista, que sem limitações ao seu poder, interferia em todas as esferas da vida privada.

Tais direitos consubstanciam-se em direitos civis e políticos e são ditos direitos de liberdade por conferirem uma esfera de liberdades do particular contra as ingerências estatais. Desta forma, o Estado deixa de ser absoluto e passa a ter papel de garantidor das liberdades individuais. Nesse contexto é escrita a Declaração Universal dos Direitos do Homem e surge então um homem com direitos oponíveis ao Estado.

A partir da segunda metade do século XVIII, com a evolução da sociedade industrial, é imposto um novo e acelerado ritmo de desenvolvimento econômico, quando são moldadas e aprimoradas diversas rotinas de produção. O capitalismo

⁶ PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4. out/dez. 2011. Disponível em:

< <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>> Acesso em: 01 Set 2013.

⁷ PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 35.

⁸ *Ibidem*, p. 36.

nascente, operando um regime jurídico liberal facilita a contratação da força de trabalho, pois a concepção liberal assentava-se na autonomia da vontade e na igualdade formal entre operário e patrão.⁹

Cenário este proporcionado pela larga autonomia contratual, com total disponibilidade dos direitos do trabalhador, salvaguardadas pelo Estado liberal que irá acarretar na imensa massa proletária trabalhando em péssimas condições de trabalho, com jornadas excessivas, baixas remunerações, exploração do trabalho infantil, altas taxas de acidentes e morte no trabalho, dentre outras formas de exploração.

Como reação a essa questão social, insurgem-se os trabalhadores exigindo melhores condições de vida, através da dignificação do trabalho. Ao tempo em que se aperfeiçoou o processo de trabalho, através das fabricas, deu-se, também a concentração da massa de trabalhadores desencadeando a organização da força coletiva. Desta forma, organizam movimentos proletários para pressionar o empresariado e o poder público. O sindicalismo transforma-se em instrumento efetivo de contestação.¹⁰

Deste modo, em virtude de lutas e reivindicações em prol de coletividade específica, conquistou-se o reconhecimento de um direito de classe – dos trabalhadores.¹¹ Além de serem direitos coletivos, exigem uma prestação positiva do Estado, classificados como direitos fundamentais de segunda geração.

Os direitos sociais vêm de encontro aos ideais liberais, que tinham como paradigma a abstenção estatal na relação entre os particulares. Progressivamente substitui-se tal ideário da primeira fase capitalista pelo princípio intervencionista, com ampla atividade do setor público no domínio econômico: é o nascedouro do Estado do Bem-Estar Social.¹²

A crescente evolução tecnológica, deflagrada pelo processo tecnológico conquistado através do conhecimento científico e pela descoberta de novas fontes de energia, será propulsora da consolidação do modo de produção capitalista em âmbito global. Diante do novo contexto, surge a necessidade de um novo direito, os denominados direitos metaindividuais, que não possuem titulares certos, tampouco objeto divisível, mas sempre ligados ao bem-estar. Tais direitos são ditos de terceira

⁹ ROCHA, Julio César de Sá. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002, p. 57.

¹⁰ Ibidem, p. 58.

¹¹ PADILHA, 2010, op. cit., p. 39.

¹² ROCHA, 2002, op. cit., p. 60.

geração, não se limitando tão somente a contornos individuais ou coletivos e fundam-se na fraternidade, emergindo da reflexão de temas referentes ao desenvolvimento, à paz, à comunicação, ao meio ambiente e ao patrimônio comum da humanidade.¹³

Admite-se que os direitos humanos de liberdade e igualdade não bastam para garantir a vida digna ao homem, pois que se faz também necessária a proteção ao meio ambiente para que se alcancem níveis sadios de saúde e qualidade de vida.

Assim, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado desponta como um direito fundamental, amparado por nossa Carta Política de 1988, sendo revestido de aplicabilidade imediata e impossibilidade de supressão, uma vez que adentrou ao rol das “cláusulas pétreas” do ordenamento jurídico brasileiro.¹⁴

Toda a construção de distinções entre direitos fundamentais deve ser entendida apenas como forma de situar diferentes momentos históricos em que esses grupos de direitos aparecem como reivindicações do homem acolhidas pela ordem jurídica. Claro deve ser que, falar em gerações de direitos não significa que os direitos previstos num momento tenham sido suplantados por outros surgidos em momento seguinte. Os direitos de cada geração persistem válidos e somados aos direitos da nova geração, mesmo que o significado de cada um sofra o influxo das concepções jurídicas e sociais presentes no novo momento.¹⁵

Neste sentido, aponta também Júlio Rocha de Sá que “o processo histórico de reconhecimento dos direitos deve ser entendido como uma dinâmica de interação entre as diversas categorias existentes.”¹⁶

José Afonso da Silva apresenta interpretação de direitos fundamentais como sendo aquelas prerrogativas e instituições que o homem concretiza em garantia de uma convivência digna, livre e igual. O autor complementa, referindo-se a expressão “fundamentais” como a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive. Tais direitos não devem apenas ser formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados.¹⁷

¹³ PADILHA, 2010, op. cit., p. 43.

¹⁴ Ibidem, p. 173.

¹⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 268.

¹⁶ ROCHA, 2002, op. cit., p. 283.

¹⁷ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 32 ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 178.

Corroborando este entendimento, leciona Paulo Gustavo Branco que: “Os direitos e garantias fundamentais, em sentido material, são, pois, pretensões que, em cada momento histórico, se descobrem a partir da perspectiva do valor da dignidade da pessoa humana.”¹⁸

Os direitos fundamentais consubstanciam-se em uma proteção para a pessoa e sua esfera subjetiva, são pretensões das quais a ordem jurídica não pode se afastar.¹⁹

Seguindo neste raciocínio, evidente se torna a estreita relação entre o meio ambiente do trabalho equilibrado e o princípio da dignidade da pessoa humana, vez que não há como se falar em vida digna sem um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Desta maneira só podemos concluir que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é sim um direito fundamental.

Norma Sueli Padilha enfatiza que a dignidade humana é um princípio de caráter absoluto, constitutivo da base ética norteadora de toda a atividade econômica, uma vez que se qualifica também como um dos fundamentos da República (art. 1º, III, CF).²⁰

1.3 Direito Constitucional ao Meio Ambiente do Trabalho equilibrado

No âmbito jurídico brasileiro, o conceito de meio ambiente aflora com a Lei nº 6.931/81, que trata sobre a Política Nacional do Meio Ambiente e em seu art. 3º que assim dispõe:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
I – meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química ou biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas [...].²¹

Dentre todas as constituições brasileiras, somente a de 1988 tratou expressamente o tema, através do art. 225, que elevou o meio ambiente a direito fundamental de todos. Assim prescreve o *caput* do referido artigo: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e

¹⁸ MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, op. cit., p. 271.

¹⁹ NASCIMENTO, 2011, op. cit., p. 453.

²⁰ PADILHA, 2010, op. cit., p. 379.

²¹ BRASIL. Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981.

essencial á sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”²²

Seguindo pelo mesmo prisma, estabeleceu a Constituição da República, também, a defesa do meio ambiente como alicerce fundamental para a ordem econômica e financeira de nosso País:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

[...] ²³

Como se observa, o conceito de meio ambiente é bastante amplo, com o intuito de buscar uma classificação para os diferentes tipos de meio ambiente, a doutrina pátria debruçou-se sobre o assunto. Porém, em geral, pode ser entendida da seguinte forma: meio ambiente natural, ou físico e meio ambiente artificial, que compreende o meio ambiente urbano, o meio ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho.

João José Sadi nos ensina que a separação se dá apenas para fins didático-classificatórios, pois é preciso ver o bem jurídico meio ambiente como um conjunto de interações em marcha, onde a degradação de um setor acaba por caldear-se para outro.²⁴

É preciso ressaltar que o conceito de meio ambiente é unitário na medida que é regido por inúmeros princípios, diretrizes e objetivos que compõe a Política Nacional do Meio Ambiente e a divisão do meio ambiente em aspectos que o compõe busca, apenas, facilitar a identificação da atividade degradante e o bem imediatamente agredido, uma vez que o real objetivo do Direito Ambiental é tutelar a vida saudável.²⁵

Mais especificamente, com relação ao meio ambiente do trabalho a Constituição Federal prevê:

Art.200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da Lei [...]

²² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988.

²³ Idem

²⁴ SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2000, p. 17.

²⁵ PADILHA, 2002, op. cit., p. 8.

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.²⁶

Malgrado tal norma só tenha se instalado na Constituição de 1988, evidentemente que não é de hoje que a ordem jurídica debruça-se sobre normas de caráter protetivo aos trabalhadores. Como aponta Amauri Mascaro Nascimento: “O complexo técnico resultante das invenções e da utilização dos instrumentos, máquinas, energias e materiais modifica-se e intensifica-se por intermédio das civilizações. A relação entre o homem e o fator técnico passou a exigir uma legislação tutelar da saúde, da integridade física e da vida do trabalhador.”²⁷

Porém, a introdução paulatina do conceito de meio ambiente traz como novidade o pensar do cenário produtivo como parte integrante desta ideia complexa em defesa da qualidade de vida do ser humano.

A partir de tal concepção, o complexo de questões que envolvem o trabalhador em seu local de labor expande-se, evoluindo das normas protetivas, relativas à medicina e segurança no trabalho, contidas na CLT, para ser pensado como um microssistema referenciado a um interesse constitucionalmente tutelado.²⁸

Norma Sueli Padilha ensina que a tutela constitucional ao meio ambiente do trabalho contém uma previsão mediata e outra imediata. Sua tutela imediata está no artigo 200, VIII, da Constituição, que, ao prever a competência do Sistema Único de Saúde, introduz de forma expressa que deve ser protegido o meio ambiente, nele incluído o do trabalho.²⁹ De outro lado, nossa Carta Maior também passou a tutelar a redução dos riscos inerentes ao trabalho vinculado aos trabalhadores urbanos e rurais por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme podemos observar no art. 7º, inciso XXIII.³⁰

A tutela de forma mediata concentra-se no próprio texto do art. 225 da Constituição, que determina o conceito de meio ambiente, bem ambiental, o direito ao meio ambiente, os titulares deste direito, a natureza jurídica, princípios de sua política etc. Bastaria este dispositivo para que já se efetivasse por completo o direito em tela.³¹

²⁶ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. 1988.

²⁷ NASCIMENTO, 2011, op. cit., p. 32.

²⁸ SADY, 2000, op. cit., p. 21.

²⁹ PADILHA, 2010, op. cit., p. 380.

³⁰ FIORILLO. Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 66.

³¹ SADY, 2000, op. cit., p. 39.

Importante observação que se faz com relação à tutela imediata é o fato dela aparecer dentro de uma previsão normativa que diz respeito à saúde, denotando que uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública. Evidenciando assim, o texto constitucional, que o meio ambiente do trabalho é formado por diversos fatores inter-relacionados que afetam a saúde física e mental dos trabalhadores, influenciando diretamente em sua qualidade de vida.³²

Denota-se da Constituição Federal uma valoração ética do trabalho humano, não ficando este reduzido apenas ao aspecto econômico expresso em relações monetárias ou contratuais. O trabalho, além de ser um dos fundamentos da República (art.1º), passa a atuar como base da ordem social (art. 193), como um direito social (art. 6º) e como apoio sobre o qual deve ser construída a ordem econômica (art. 170) e que, por conseguinte exige um meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225).

1.4 Atual Meio Ambiente do Trabalho

Na busca de um conceito para meio ambiente do trabalho é necessário termos em mente que o conceito de meio ambiente envolve sempre a existência de ecossistemas, que por sua vez, implicam a circulação, a transformação e a acumulação de energia e matéria através da inter-relação das coisas vivas e de suas atividades. Transportando tal concepção para o caso específico, Norma Sueli Padilha aponta meio ambiente do trabalho como o ecossistema que envolve as inter-relações da força de trabalho com os meios e formas de produção, e sua afetação no meio ambiente em que é gerada.³³

José Afonso da Silva define meio ambiente do trabalho como “local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente.”³⁴

No entendimento de José João Sady meio ambiente do trabalho é “o conjunto das condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida das pessoas nas relações de trabalho.”³⁵

³² PADILHA, 2010, op. cit., p. 380-381.

³³ Idem. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Obra digital. São Paulo: LTR, 2002, p. 18.

³⁴ SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 23.

³⁵ SADY, 2000, op. cit., p. 22.

Importante contribuição traz Júlio de Sá Rocha ao apontar que o conceito de meio ambiente do trabalho precisa ser desconectado da ideia de local fixo de uma fábrica ou empresa e nessa perspectiva propõe que “meio ambiente de trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho”,³⁶

Numa perspectiva de reunião dos conceitos aqui apresentados poderíamos aduzir que o meio ambiente do trabalho consubstancia-se na soma de todas as influências que o homem trabalhador sofre em seu local de trabalho, sejam elas físicas, biológicas, climáticas, psicológicas ou sociais. Ao considerarmos que a atividade laborativa ocupa grande tempo da vida dos trabalhadores, inevitavelmente chegaremos a conclusão de que essas influências atingem diretamente sua qualidade de vida, conforme destaca Júlio Cesar de Sá Rocha.

Observa-se, ainda que o elemento saúde no trabalho depende de uma série de condicionantes, não sendo entendido somente com a ausência de doenças e outros agravos . O ponto de partida deve ser o “ambiente” onde são estabelecidas as relações de trabalho, ocasionando situações que afetam e interferem com o trabalhador.

Com efeito, a saúde é resultado da interação desses diversos elementos do ambiente, provocando ou não o bem-estar no trabalho. A proteção ao meio ambiente do trabalho incorpora a necessidade de busca das “causas” e “medidas preventivas”, para que não ocorram efeitos deletérios para o ser humano (acidente de trabalho e doença ocupacional).³⁷

O meio ambiente do trabalho constitui-se ambiente artificial de coisas, distinto, assim, do espaço natural, entretanto o que identifica determinado local como “meio ambiente de trabalho” é a presença humana realizando determinada atividade laboral, não bastam salas, mesas, computadores, maquinários etc.

Afirma Norma Sueli Padilha, ao analisar a natureza jurídica do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, que esse novo instituto é essencialmente difuso, ou seja, aquele conceituado legalmente como de interesse transindividual, portador de natureza indivisível, do qual os titulares são pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato, conforme definição trazida pelo Código de Defesa do Consumidor, art. 81, inciso I.³⁸

³⁶ ROCHA, 2002, op. cit., p. 127.

³⁷ Ibidem, p. 128.

³⁸ PADILHA, 2002, op. cit., p. 20.

Os direitos difusos são compreendidos como aqueles que perpassam a esfera individual, atingindo dimensões relativas a sociedade ou grupos indeterminados de indivíduos, configuram-se em situações que não exigem relação jurídica prévia entre seus portadores.

A este respeito esclarece Júlio de Sá Rocha que:

O liame entre os direitos difusos e os coletivos reside no seu caráter metaindividual, podendo ser agrupados, na maioria das vezes, na denominação de direitos coletivos *lato sensu*; de outra maneira, os interesses difusos podem ter uma amplitude maior do que a órbita de uma coletividade organizada e definida, ressaltada pelo caráter corporativo; além disso, nos direitos difusos, considera-se o ser humano em sua dimensão genérica, agregado ocasionalmente pela ocorrência fática que determina sua tutela.³⁹

O referido autor segue em sua lição clareando que o meio ambiente do trabalho integra a noção de meio ambiente como bem difuso, pois que carrega caracteres essencialmente difusos e coletivos, porém não invalida as hipóteses de compensação individual dos danos à saúde, na medida em que não inviabiliza a possibilidade de reparação individual por prejuízos por ventura existentes.⁴⁰

Como via de consequência, ao destacarmos os efeitos do dano ambiental, teremos necessariamente a violação de um direito difuso, porém seus efeitos podem distribuir-se sobre enorme quantidade de pessoas certas e determinadas, as quais terão direitos individuais lesados a reclamar reparação. Desta feita, a ideia embutida no conceito de meio ambiente do trabalho, enquanto interesse metaindividual, inclui a percepção de que se integram todos os tipos de interesses em caráter concorrente (interesses difusos, interesses coletivos e interesses individuais homogêneos), já que o instituto que estamos a falar volta-se à proteção da sociedade, do grupo profissional e dos trabalhadores enquanto indivíduos.⁴¹

Com efeito, num primeiro momento, tende-se a acreditar que a tutela ao meio ambiente do trabalho dá-se apenas no âmbito dos interesses coletivos, como interesse de um grupo de empregados de uma mesma empresa ligados entre si pela relação contratual com o empregador, buscando melhores condições do seu ambiente de trabalho, configurando assim o conflito entre patrões e empregados. Entretanto, não é tão simples assim. Podemos notar, ao pensarmos nos reflexos mais diretos ligados a este meio, que são os acidentes e doenças do trabalho, mais

³⁹ ROCHA, 2002, op. cit., p. 280.

⁴⁰ Ibidem, p. 281-282.

⁴¹ SADY, 2000, op. cit., p. 30-31.

ainda, quando pensamos que os custos com tais doenças e acidentes são assumidos não somente pelo empregador, mas por toda a sociedade, através do sistema de seguridade social. Deste modo, evidencia-se o interesse social e, porquanto, difuso do instituto.

Por fim, verifica-se superada a antiga tutela estatal, da era capitalista-industrial (taylorismo-fordismo), que se restringia basicamente na elaboração de normas que visavam tão somente à integridade física do trabalhador. Parte-se para uma nova concepção trazida pelo capitalismo em sua fase pós-industrial, no qual há cada vez mais a valoração do trabalho intelectual e imaterial, fazendo-se necessária a busca pela qualidade de vida e do bem-estar do trabalhador, o que se dá através do incentivo a proteção do meio ambiente do trabalho.

A partir da implementação dos modernos modelos de produção, percebe-se às relações humanas cada vez mais importantes para o desenvolvimento do trabalho, pois que estão intrinsecamente ligadas à análise acerca dos elementos psicológicos, tais como a pressão para o desempenho das atividades, que pode desencadear depressão e distúrbios emocionais.

Cabe ainda salientar que, a pesar de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destinar capítulo específico para tratar da segurança e da medicina do trabalho, a proteção do direito do trabalho é diversa da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador em seu ambiente laboral, o direito do trabalho identifica-se como conjunto de normas jurídicas que disciplina as relações jurídicas entre empregado e empregador.⁴²

Nota-se, desta forma, que o hodierno meio ambiente do trabalho passou a receber tutela jurídica mais abrangente que se consubstancia desde o ambiente físico e externo até a manutenção da boa saúde física e mental do trabalhador.

1.5 Princípios de Direito Ambiental Afetos ao Meio Ambiente do Trabalho

Os princípios são preposições que se destinam a presidir o ordenamento jurídico como um todo, estabelecendo as principais diretrizes que o devem regular.⁴³

José Antonio Ramos Pascua, em artigo publicado em 1992, conclui que:

⁴² FIORILLO, 2013, op. cit., p. 66.

⁴³ NASCIMENTO, 2011, op. cit., p. 453.

Em suma, os princípios jurídicos, ainda que plasmados nas normas e instituições jurídico-positivas e coerentes com as mesmas, têm sua raiz (e seu desenvolvimento) no âmbito das valorações ético-políticas; quer dizer, são partículas do ambiente moral de cada sociedade. Por essa razão, quando o operador jurídico faz uso dos mesmos, o Direito se autointegra e se heterointegra ao mesmo tempo. Autointegra-se porque aplica elementos implícitos no Direito positivo e se heterointegra porque a correta aplicação de tais elementos presentes em germe no Direito não seria possível sem indagar-se seu autêntico sentido, coisa que exige reconstruir o conjunto do qual fazem parte: o conjunto de valorações ético-políticas imperantes na sociedade de que se trata.⁴⁴

Considerável observação é trazida por Norma Sueli Padilha ao explicar que, mesmo que com *status* diferenciado, os princípios sempre tiveram função essencial para o Direito, pois que são os responsáveis por conferir unidade e harmonia ao sistema jurídico. Ocorre que, com o moderno constitucionalismo e a nova hermenêutica por ele trazida, há o reconhecimento da normatividade dos princípios, que adquirem *status* de norma jurídica.⁴⁵

Em virtude da importância dos princípios, necessária se faz uma breve síntese daqueles que decorrem do Direito Ambiental que se mostram afetos ao meio ambiente do trabalho, e devem então ser transpostos ao universo do Direito do Trabalho.

1.5.1 – Princípio da prevenção e da precaução

Começaremos a presente explanação pelos princípios da prevenção e da precaução por tratarem-se de princípios de suma importância e que norteiam o direito ambiental. Por algum tempo a doutrina os reputou sinônimos, porém evoluiu no sentido de constatar que se tratam de conceitos distintos.

De fato, a Constituição Federal no *caput* do art. 225, preconiza o dever do poder público e da coletividade em defender e preservar o meio ambiente, o que denota a adoção de tais princípios por nossa Carta Política.

Importante observar que desde a Conferência de Estocolmo, em 1972, os princípios da prevenção e da precaução tem sido objeto de profundo apreço e novamente foram contemplados na Declaração do Rio de Janeiro (ECO/92):

Princípio 15 – Para proteger o meio ambiente medidas de precaução devem ser largamente aplicadas pelos Estados segundo suas capacidades.

⁴⁴ PASCUA, José Antonio Ramos. Apud NASCIMENTO, 2011, op. cit., p. 454.

⁴⁵ PADILHA, 2010, op. cit., p. 238.

Em caso de risco de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza absoluta não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas efetivas visando a prevenir a degradação do meio ambiente.⁴⁶

Diante da impotência do sistema jurídico, incapaz de restabelecer uma situação idêntica a anterior, Celso Antonio Pacheco Fiorillo preleciona que o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente liga-se intrinsecamente ao seu objetivo fundamental.⁴⁷

O princípio da prevenção tem como objetivo impedir a ocorrência de danos ao meio ambiente, através da imposição de medidas acautelatórias, anteriormente à implantação de empreendimentos e atividades consideradas efetiva ou potencialmente poluidoras.⁴⁸

Vale observar, a distinção estabelecida, por Norma Sueli Padilha, entre prevenção e precaução. Prevenção compreende a ideia de chegar antes, de antecipação do tempo com intuito conhecido e, neste sentido, refere-se a riscos ou impactos já conhecidos pela ciência, portanto risco certo e perigo concreto. Enquanto que, a precaução compreende a ideia de tomar cuidados antecipados com o desconhecido evitando efeitos indesejáveis, portanto refere-se a riscos ou impactos ainda desconhecidos acarretando riscos incertos e perigo abstrato.⁴⁹

A prevenção, portanto, exige conhecimento dos riscos, havendo incerteza o princípio a ser aplicado é o da precaução.

Na aplicação do princípio da prevenção ao meio ambiente do trabalho, que possui como objeto a saúde humana, a sua importância é acentuada, pois que sua meta será a preservação da dignidade da pessoa humana.⁵⁰

No âmbito trabalhista tal princípio já se encontra consolidado, visto que a CLT, em seu capítulo V – Da segurança e da Medicina do Trabalho, de uma forma geral, se dedica a estabelecer a necessidade de obediência dos empregados e empregadores a todas as normas que tratem da segurança do trabalhador bem como da obrigação do Estado de regular, coordenar e fiscalizar a aplicação dessas normas. Neste capítulo, verificam-se dispositivos que tratam de medidas que se prestam à prevenção de acidentes ou de enfermidades relacionadas ao ambiente do trabalho.

⁴⁶ FIORILLO, 2013, op. cit., p. 120.

⁴⁷ Ibidem, p. 657.

⁴⁸ PADILHA, 2010, op. cit., p. 253.

⁴⁹ Ibidem, p. 253/254.

⁵⁰ FIORILLO, 2013, op. cit., p. 657.

As Normas Regulamentadoras – NR, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78, regulamentam essas disposições da CLT e tem como meta especificá-las ao máximo. Apresentam caráter eminentemente preventivo. Destaca-se dentre elas a NR nº 02, que prevê inspeções prévias nas instalações de estabelecimentos antes do início de suas atividades e ainda quando submetidas essas instalações a modificações substanciais.

No mesmo sentido, podemos verificar o princípio da precaução aplicado especificamente ao meio ambiente do trabalho no art. 12 da Convenção nº. 155 da OIT que determina devem ser adotadas medidas para que todas as pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem máquinas, substâncias e equipamentos para uso profissional tenham certeza que, na medida do possível, tais elementos não são prejudiciais à saúde ou segurança dos trabalhadores. Além disso, que prestem informações sobre o correto uso ou instalação desses equipamentos ou materiais, tendo em vista a prevenção de acidentes e que realizem estudos e pesquisas sobre a evolução técnica e científica necessários para o cumprimento das duas primeiras obrigações.

1.5.2 – Princípio do desenvolvimento sustentável

O princípio do desenvolvimento sustentável é consagrado na Rio 92, quando finalmente seu conceito introduzido no direito internacional do meio ambiente pelo “Relatório Brundtland” (1987) recebe chancela de que deve ser parte integrante do desenvolvimento.⁵¹

O referido princípio visa à manutenção das bases vitais da produção e reprodução do homem e de suas atividades no sentido de garantir uma relação satisfatória entre os homens e destes com o seu ambiente, com a finalidade última de que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que temos hoje.⁵²

Para o meio ambiente do trabalho, o princípio do desenvolvimento sustentável possui indiscutível importância, pois o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da necessidade de proteção dos ambientes de trabalho. Deve ser

⁵¹ PADILHA, 2010, op. cit., p. 245.

⁵² FIORILLO, 2013, op. cit., p. 72.

garantido ao trabalhador um meio ambiente laboral que lhe possibilite o bem-estar e vida com qualidade.⁵³

1.5.3 – Princípios da participação e da informação

O princípio da participação e o princípio da informação estão diretamente relacionados e apresentam-se nos assuntos relativos ao meio ambiente como corolários da gestão democrática, pois que por meio do conhecimento que se dará o efetivo exercício da democracia participativa nas decisões e medidas adequadas à preservação do meio ambiente.⁵⁴

A Conferência das Nações Unidas (ECO 92) estabeleceu, entre seus princípios, a informação e a participação:

Princípio 10: O melhor modo de tratar as questões ambientais é com a participação de todos os cidadãos interessados, em vários níveis. No plano nacional, toda pessoa deverá ter acesso adequado à informação sobre o ambiente de que dispõem as autoridades públicas, incluída a informação sobre os materiais e as atividades que oferecem perigo a suas comunidades, assim como a oportunidade de participar dos processos de adoção de decisões. Os Estados deverão facilitar e fomentar a sensibilização e a participação do público, colocando a informação à disposição de todos. Deverá ser proporcionado acesso efetivo aos procedimentos judiciais e administrativos, entre os quais o ressarcimento de danos e recursos pertinentes.

Por oportuno, a Constituição Federal de 1988 já consagrara, em seu art. 225, a defesa do meio ambiente e a atuação presente do Estado e da sociedade civil na proteção e preservação do meio ambiente, ao impor à coletividade e ao Poder Público tais deveres. A participação está explícita na necessidade de ação conjunta entre organizações, sindicatos, indústrias, comércio e tantos outros organismos sociais comprometidos nessa defesa e preservação.⁵⁵

O princípio da participação traz para o meio ambiente do trabalho importantes medidas judiciais que podem e devem ser intentadas por sindicatos, Ministério Público e outras organizações interessadas, são elas: o dissídio coletivo, a ação civil pública, a ação popular, e o mandado de segurança coletivo como meios de defesa dos trabalhadores.

⁵³ ROCHA, 2002, op. cit., p. 286.

⁵⁴ PADILHA, 2010, op. cit., p. 259.

⁵⁵ FIORILLO, 2013, op. cit., p. 126.

O princípio da Informação está inserido no rol de direitos fundamentais do art. 5º da nossa Constituição Federal (art. 5º, XXXIII). Tal princípio possui importância ímpar por revelar-se corolário de outros, como a precaução e a participação que se mostram dependentes da informação.

Norma Sueli Padilha destaca que um sistema de informação é peça fundamental para a modernização do Estado e a implementação do novo modelo para o desenvolvimento sustentável.⁵⁶ Da mesma forma tal princípio se mostra de suma importância quando analisado sob a ótica do ambiente de trabalho.

1.5.4 – Princípio da função social da propriedade

A Constituição Federal de 1988 revela a função social da propriedade um direito fundamental ao tratá-lo em seu art. 5º, XXIII e também princípio fundamental da ordem econômica, conforme art. 170, III. Deixando claro, portanto, que o interesse individual deve submeter-se ao interesse coletivo.

O princípio revelado constitucionalmente vai além do velho pensamento de vinculação obrigacional de que “sobre toda a propriedade particular pesa uma hipoteca social”. Ele transforma a propriedade capitalista, sem querer socializá-la. Introduce na esfera interna do direito de propriedade, um interesse que pode não ser exatamente o do proprietário.⁵⁷

José Afonso da Silva esclarece ainda que:

[...] é certo que o princípio da função social da propriedade não autoriza a suprimir, por via legislativa, a instituição da propriedade privada. Contudo, parece-nos que pode fundamentar até mesmo a socialização de algum tipo de propriedade, onde precisamente isso se torne necessário à realização do princípio, que se põe acima do interesse individual. Por isso é que se conclui que o direito de propriedade (meios de produção especialmente) não pode mais ser tido como um direito individual. A inserção do princípio da função social, sem impedir a existência da instituição, modifica sua natureza, pelo que, como já dissemos, deveria ser prevista apenas como instituição de direito econômico.⁵⁸

O que chamamos de função social da empresa não tem expressa previsão constitucional, entretanto a empresa é um dos exemplos de propriedade privada, entre tantas outras.

⁵⁶ PADILHA, 2010, op. cit., p. 263.

⁵⁷ SILVA, 2009, op. cit., p. 283.

⁵⁸ SILVA, 2009, op. cit., p. 284.

A Constituição Federal ao estabelecer que a ordem econômica deve atentar para o princípio da função social da propriedade, atinge a empresa, vez que é uma das unidades econômicas mais importantes no atual modo de produção capitalista.⁵⁹

Na verdade, nossa Constituição Federal continua a proteger o velho direito de propriedade, mas o que muda é que dispõe que a propriedade deve ser dirigida ao bem-estar geral.

Transpondo-se para o local de trabalho, fica evidente a necessidade de as empresas observarem sua função social, ao menos no que diz respeito ao cumprimento de normas legais, trabalhistas e de medicina e segurança no trabalho, proteção ao meio ambiente de trabalho, aos direitos de personalidade e ao princípio da dignidade da pessoa humana.⁶⁰

1.5.5 – Princípio do poluidor - pagador

Trata-se de princípio constitucional esculpido no art. 225, § 3º da Constituição Federal que assim dispõe:

As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.⁶¹

A lei que trata da Política Nacional do meio Ambiente (Lei 6938/83) considera (art. 3º, III) poluição a degradação da qualidade ambiental resultante de atividade que direta ou indiretamente: a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

Adiante, ainda no art. 3º, no inciso IV, a lei define como poluidor a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental. Seguindo no art. 4º, VII, a mesma

⁵⁹ MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 170.

⁶⁰ Ibidem, p. 173.

⁶¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

lei inclui dentre os objetivos da Política Nacional do Meio Ambiente “à imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados, e ao usuário, de contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos.”

Por fim, a referida norma legal, em seu art. 14, § 1º assim dispõe: “é o poluidor obrigado, independentemente de existência de culpa, indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade”.

O princípio do poluidor-pagador foi expressamente mencionado na declaração de princípio da Rio 92:

Princípio 16: Tendo em vista que o poluidor deve, em princípio arcar com o custo decorrente da poluição, as autoridades nacionais devem promover a internacionalização dos custos ambientais e o uso de instrumentos econômicos, levando na divida conta o interesse público, sem distorcer o comércio e os investimentos internacionais.

Tomando por base o exposto, Norma Sueli Padilha aponta que “o princípio possui um caráter preventivo, que busca evitar a ocorrência de danos ambientais, bem como, um caráter repressivo, uma vez constatada a ocorrência do dano, quando visa sua reparação”.⁶²

Transpondo tal princípio para o Meio Ambiente do Trabalho, temos a necessidade dos empregadores que desenvolvam atividades causadoras de riscos físicos e psicológicos aos trabalhadores de adotarem medidas no sentido de prevenção de tais riscos, impondo-lhes também o dever de reparar os danos causados.

Em ocorrendo o dano, a reparação prevista constitucionalmente na órbita ambiental consubstancia-se na responsabilidade objetiva.

⁶² PADILHA, 2010, op. cit., p. 257.

2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO PROBLEMÁTICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O assédio moral organizacional desponta no mundo contemporâneo do trabalho como uma das faces do assédio moral. Práticas assediantes inseridas na estrutura organizacional das empresas são causadoras de graves danos ao meio ambiente do trabalho e conseqüentemente aos trabalhadores inseridos neste meio, em especial, no que diz respeito ao seu aspecto psicossocial.

2.1 Assédio Moral

A prática do assédio moral no ambiente do trabalho não é assunto novo. Ela é tão antiga quanto o próprio trabalho, na sua condição de processo humano e relacional. Porém o instituto ganhou evidência no Brasil e tornou-se objeto de estudos e discussão a partir do ano de 2000, através da tradução dos livros de Marie-France Hirigoyen (2000 e 2002), a partir de então, outros importantes trabalhos surgiram.

Os estudos sobre a violência no ambiente de trabalho iniciaram-se no campo da psicologia, quando na Suécia Heinz Leymann analisou diversos grupos profissionais para definir o “psicoterror”, fenômeno destruidor dos ambientes laborais, os frutos de tal pesquisa foram divulgados no livro *Mobbing* no ano de 1996.⁶³

Não existe consenso doutrinário acerca do conceito de assédio moral. Juristas, psicólogos, médicos e administradores debatem-se no sentido de melhor denominá-lo.

Pioneiramente, a psiquiatra francesa, Marie-France Hirigoyen em sua obra *Assédio moral – a violência perversa no cotidiano*, que trata do assédio em diversas relações sociais, aduziu a seguinte definição:

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 dano à personalidade, à

⁶³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 65.

dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁶⁴

Em sua segunda obra, agora focada em assédio moral nos ambientes laborais, a autora reorganiza a definição a fim de delimitar com maior precisão e evitar o seu uso indevido, pois se observa que em sua primeira definição a autora não se utiliza do critério temporal, o que dá margem a interpretações equivocadas, e conclui que o conceito mais correto seria “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”.⁶⁵ A partir deste segundo conceito, podemos perceber claramente, segundo a visão da autora, importantes elementos caracterizadores do assédio moral como a conduta abusiva, a continuidade, a repetição, o estabelecimento de um alvo, a degradação da vítima ou de seu ambiente de trabalho. Uma definição importante surge aqui: o que irá caracterizar uma determinada conduta como assédio moral é a sua continuidade, ou seja, a propagação no tempo irá diferenciá-la de um simples dissabor, uma conduta que poderia ser considerada pouco expressiva, não que a conduta pontual não possa causar dano moral e não mereça ser reparada, mas é esta característica que será marcante em todos os demais conceitos que serão trazidos e será fundamental para a conceituação de assédio moral.

Outros estudiosos trarão novos elementos a fim de construção de um conceito mais abrangente, para Thereza Cristina Gosdall e Lis Andréa Soboll:

O conceito de assédio moral, que podemos compreender como um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação. Esse processo pode ter por efeito, ou resultado, algum tipo de prejuízo para o agredido, que pode ser simplesmente a criação de um ambiente hostil, que traga desconforto físico e emocional, ou até o adoecimento e a exclusão do grupo.⁶⁶

O conceito, ao utilizar a expressão “processo sistemático de hostilização”, reforça a ideia do assédio como conjunto de agressões prolongadas no tempo.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 17.

⁶⁶ GOSDALL, Thereza Cristina; SOBOLL; Lis Andréa Pereira (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTR, 2009, p. 17.

Assim, a agressão é processual, diferentemente de uma atitude autoritária pontual ou uma brincadeira de mau gosto.

Importantíssimo componente da definição, que também reforça a definição anterior, diz respeito ao resultado do assédio, que não precisa necessariamente trazer um dano pessoal ao indivíduo, podendo ser também a criação de um ambiente laboral hostil, causando desta forma a degradação do meio ambiente de trabalho.

Infere-se também a intencionalidade das autoras em esclarecer que o assédio moral pode se dar tanto na forma interpessoal (praticado contra um indivíduo) quanto na forma coletiva (praticado contra grupos de indivíduos)

Em outra importante obra escrita coletivamente, os autores elaboram o seguinte conceito:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.⁶⁷

Neste conceito, a intencionalidade surge como elemento de condição ao assédio moral. A intenção do agente seria de atingir os resultados de diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente a vítima ou o grupo. O conceito traz ainda, como efeitos, além da degradação do ambiente de trabalho e do dano psíquico, outro importante elemento, o abalo da dignidade.

Reforçando este entendimento o jurista Renato Muçouçah, o qual conceitua assédio moral como “... uma prática reiterada que atenta contra direitos e contra a dignidade da pessoa humana.”⁶⁸

Ao referir-se ao assédio como prática reiterada, o autor traduz a ideia de agressão processual e sistemática trazida anteriormente e, também, o caráter de continuidade.

Seu conceito pode parecer por demais simplista. Isto se dá pelo fato de considerar que os danos físicos e psíquicos devem ser encarados como os efeitos, a consequência do assédio moral e deveriam ser tratados apenas para efeito da tutela indenizatória.

⁶⁷ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011, p. 37.

⁶⁸ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 135.

Neste sentido, o terror psíquico e os possíveis danos causados aos indivíduos são efeitos da conduta e não a própria conduta. Não sendo possível prever quais serão as formas pelas quais o assédio moral poderá se manifestar, da mesma forma que não é possível prever qual será a consequência do mesmo dano em cada vítima. Desta forma, o assédio estaria conceituado sempre que se atentar contra a dignidade e a personalidade do empregado, vez que houve violação sistemática aos seus direitos de personalidade, sua integridade física e psíquica estão ameaçadas, ou potencialmente ameaçadas.⁶⁹

O conceito de assédio moral, como adverte Adriane Reis, mostra-se intimamente ligado a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato lesivo, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade e ao perfil e a intencionalidade do agressor.⁷⁰ Teremos que superar alguns elementos para verificarmos uma maior adequação ao conceito jurídico e também para a definição de assédio moral organizacional, pois que a definição se desenvolve com a evolução das modernas relações de trabalho que trazem novas situações e provocam readequações.

Importante, porém, não confundir conflitos de qualquer natureza com episódios de assédio moral. Casos isolados de desavenças, desentendimentos, brincadeiras de mau gosto, atitudes pontuais e autoritárias ou expressões de má-educação quando práticas isoladamente, embora indesejáveis e passíveis de reparação, não caracterizam condutas de assédio moral.

O Assédio moral, segundo Marie-France Hirigoyen, pode se dar de forma horizontal quando praticado pelo grupo e vertical quando um superior hierárquico é o agressor ou a vítima. O assédio moral horizontal consiste na recusa de um grupo de trabalhadores em aceitar um colega, passando a humilhá-lo, explicitando o seu não pertencimento ao grupo.⁷¹

O assédio moral vertical ascendente acontece quando um subordinado assedia o seu superior. Aponta a autora tratar-se de caso bem raro, o qual pode se dar no caso de pessoas vindas de fora do grupo, cujo estilo e métodos sejam altamente reprovados e que não pratique esforço algum no sentido de adaptar-se. Por fim o assédio moral vertical descendente, o caso mais comum, em que o superior assedia

⁶⁹ MUÇOUÇA, 2011 op. cit., p. 136.

⁷⁰ ARAUJO. Adriane Reis. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTR, 2012, p. 60.

⁷¹ HIRIGOYEN, 2012, op. cit., p. 69-70.

seu subordinado, recusando-se a lhe passar tarefas, ridicularizando-o diante de seus colegas, induzindo-o a errar, excluindo-o do convívio com os demais ou mesmo assediando-o sexualmente.⁷²

Em suas pesquisas, e no contato com inúmeras vítimas, a autora identificou a existência de empresas que por meio da organização do trabalho, estimulam métodos perversos.⁷³

Seguindo sua experiência, conclui que existem três tipos de assédio moral descendentes, a depender do seu objetivo: o assédio perverso, entendido como aquele praticado como forma de valorização do próprio poder, com o único objetivo de diminuição do outro; o assédio estratégico, no qual se busca induzir o empregado à exclusão do grupo, a partir de um pedido de demissão, evitando as consequências legais de uma demissão sem justa causa; o assédio institucional, considerado como instrumento de gestão do conjunto do pessoal.⁷⁴

O terceiro tipo de assédio moral, definido pela autora como “instrumento de gestão” é o que será analisado neste trabalho. Desde logo, se faz importante esclarecer que não existe uniformidade doutrinária sequer em relação à terminologia adotada para o assédio moral organizacional. Encontraremos autores como Adriane Reis Araújo e Thereza Cristina Gosdall que se utilizam desta denominação, Lis Andréa Soboll denominará o fenômeno de assédio organizacional simplesmente. Renato Muçouçah, por sua vez, descreve a mesma prática, dando-lhe o nome de “assédio moral coletivo”.

Houve a escolha pela utilização do termo assédio moral organizacional neste trabalho por entendermos mais adequado à demonstração de que o instituto é uma das faces do assédio moral no ambiente de trabalho e no intuito de preservar a ideia de que as vítimas são atingidas em sua dignidade, em sua moral, em suas personalidades com possíveis consequências em sua saúde física e psíquica.

Diante do exposto, após necessária compreensão sobre o surgimento dos conceitos de assédio moral, mostra-se necessário trabalhar o conceito de assédio moral organizacional a fim de evidenciarmos suas diferenças.

⁷² Ibidem, p. 69-81.

⁷³ HYRIGOYEN, 2012, op. cit., p. 98.

⁷⁴ Idem, 2011, p.113

2.2 Assédio Moral Organizacional

O Assédio moral organizacional é aquele que se torna uma questão intrínseca ao funcionamento da empresa. Essa modalidade de assédio encontra-se impregnada na própria hierarquia da empresa, enraizada na forma de organização e gestão do trabalho direcionada para extrair o máximo de produtividade do trabalhador e amparada no fundamento do poder diretivo positivado juridicamente, o qual serve de pano de fundo para o cometimento de abusos. Em prol do aumento dos lucros, as organizações expõem os trabalhadores a condições de trabalho naturalmente agressivas, criam ambientes altamente competitivos e degradantes o que acarreta danos físicos e psíquicos e atenta contra a dignidade destes.

Neste sentido o conceito desenvolvido pela jurista Adriane Reis, em sua pesquisa de mestrado, pioneira na conceituação do instituto:

[...] o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com o finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.⁷⁵

Esta conceituação se utiliza de importantes elementos caracterizadores do assédio moral, que continuarão a ser importantes para a delimitação do assédio moral organizacional; como a sistematicidade, a repetição, a conduta abusiva, o fato de poder haver várias vítimas. Entretanto, inova em relação ao agressor que deixa de ser um sádico-autoritário em particular e passa a ser um ente, a empresa. Nova visão também se percebe em relação ao objetivo, que passa a ser o controle da subjetividade dos trabalhadores.

A empresa se utiliza de seu poder de direção para controlar e disciplinar seus empregados. Este controle abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos de forma a atentar contra a dignidade do trabalhador.

Os autores (as) da obra *Assédio moral interpessoal e organizacional* consideram inovadora a definição acima, mas também demasiadamente ampla, pois

⁷⁵ ARAUJO, 2012, op. cit., p. 76.

em análise ao conceito de Adriane Reis, concluem que da forma como está colocado todo o assédio, que não for causado meramente por questões interpessoais, seria então organizacional.

Nesta senda, afirmam que para a caracterização do assédio moral organizacional é importante estabelecer o seu caráter de política empresarial, e assim organizam seu conceito:

Para nós o assédio organizacional é 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.⁷⁶

Em estudo solo, publicado anteriormente, Lis Soboll já havia apresentado conceituação semelhante, na qual descreveu assédio organizacional como aquele em que a violência encontra-se na forma de gestão empresarial, na estrutura e nas políticas organizacionais, que são abusivas. As principais diferenças em relação ao assédio moral são: a distribuição da violência para todos os empregados, sem incidir de forma concentrada em algum em especial; a presença da agressão na estrutura da empresa e não em um agressor ou grupo isolado e a ausência da intencionalidade lesiva. Todos os empregados estão expostos às práticas de assédio organizacional, para que, com isso, possam ser controlados e deles retirada à máxima produtividade. Vejamos a definição articulada pela autora:

O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo - como no assédio moral - mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente.⁷⁷

Temos por relevante, ainda, o entendimento de Renato Muçouçah, o qual traduz com maestria o instituto:

⁷⁶ GOSDALL; SOBOLL, 2009, op. cit., p. 37.

⁷⁷ SOBOLL, Lis Andréa. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 21-22.

[...] definimos o assédio moral coletivo como aquele em que o empregador, utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados, utiliza - se desses direitos de forma reiterada e sistemática, como política gerencial, atentando contra os direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as suas dimensões, geralmente para o incremento de sua produção.⁷⁸

Podemos inferir, dos conceitos apresentados, que o assédio moral organizacional consubstancia-se no uso do poder diretivo do empregador para injetar nos empregados os ideais e interesses da empresa com a finalidade de buscar uma homogeneização dos comportamentos e o incremento da sua produção.

Desvincula-se, definitivamente da ideia de que o assédio moral no ambiente de trabalho teria como finalidade, tão somente, prejudicar um empregado. O Objetivo imediato do assédio moral organizacional é o aumento da produtividade, a diminuição de custos, o reforço da disciplina ou a exclusão de grupos de trabalhadores indesejáveis pela organização.

De forma alguma se nega a ocorrência do assédio moral interpessoal ou do assédio moral “perverso” nas relações de trabalho. Pelo contrário, o ambiente impregnado pelo assédio moral organizacional torna-se campo fértil para que àqueles se manifestem, pois que organização que abriga o assédio moral no seio de sua gestão, geralmente tende a fazer “vista grossa” à qualquer tipo de assédio.

2.3 Poder Empregatício e sua Relação com o Assédio Moral Organizacional

O assédio moral não é algo inerente à relação de emprego, entretanto se faz muito presente por características que lhe são inerentes como a dependência e a subordinação.

A relação de emprego é entendida na doutrina majoritária como uma das formas de relação de trabalho. A autora Alice Monteiro de Barros ensina que “Existem relações de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de emprego *stricto sensu*”.⁷⁹

Portanto, teremos a relação de emprego, gerada pelo contrato de trabalho, quando reunidos seus elementos caracterizadores próprios e necessários: a personalidade, ou seja, o empregado tem o dever jurídico de prestar os serviços ao

⁷⁸ MUÇOUÇA, 2011, op. cit., p. 187.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 173.

empregador pessoalmente; a não eventualidade, isto é, o empregado deve ser necessário à atividade normal do empregador; a onerosidade, o direito de recebimento de salário por parte do empregado e finalmente a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.⁸⁰

A relação empregatícia para se concretizar necessita da reunião dos quatro elementos fático-jurídicos citados. No entanto, a subordinação destaca-se entre eles, sendo responsável por distinguir diversas relações de trabalho da relação de emprego. É por meio da subordinação que o empregador exerce poder sobre o empregado, fazendo-o seguir e obedecer às ordens impostas sobre o modo de prestação do trabalho. Trata-se de um fenômeno jurídico, derivado do contrato de trabalho, em que o empregado acolhe o direcionamento objetivo do empregador no que tange ao modo de realização de seu trabalho.⁸¹

A subordinação sofreu modificações ao longo dos últimos dois séculos, adotando diferentes formas e abordagens. Por isso existem ao menos três dimensões sobre o fenômeno da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Estas três dimensões, não excludentes, unem-se no sentido de demonstrar as várias formas como o empregado pode estar subordinado na relação de emprego, conforme esclarece Mauricio Godinho:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meios, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).⁸²

Podemos inferir, portanto, que a subordinação está diretamente ligada ao exercício de poder em uma relação empregatícia. Como bem salienta Mauricio Godinho, o fenômeno do poder é um dos mais relevantes na experiência histórico-social do homem, e uma das mais importantes expressões de poder no mundo contemporâneo se dá no contexto das relações de emprego. O autor conceitua

⁸⁰ BARROS, 2011, p. 173.

⁸¹ DELGADO, 2012, p. 295.

⁸² Ibidem, p. 298-299.

poder empregatício como sendo “o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”.⁸³

Admite o autor, porém que são duas as dimensões do poder empregatício que tem alcançado maior amplitude e identidade próprias, a ponto de terem alcançado pacificação doutrinária sobre sua designação como modalidades do poder empregatício, são os poderes diretivo e disciplinar. No tocante aos poderes regulamentar e fiscalizatório, tem-se preferido vê-los como manifestações conexas ou extensivas do poder de direção.⁸⁴

No complexo ambiente laboral, é por meio do poder empregatício que o empregador determina as regras de comportamento e as exigências de produção. A forma como exerce este poder torna-se, portanto definidor da qualidade do meio ambiente de trabalho, Renato Muçouçah reforça que “a responsabilidade pela criação do ambiente do trabalho dentro das empresas, assim como a dicção da maneira de se executar as tarefas conduzidas, remete à figura patronal”.⁸⁵

Por ser protegido pela Constituição Federal, o autor entende que o Meio Ambiente do Trabalho deveria receber maior tutela estatal, mas na verdade o que predomina é a autorregulação deste ambiente. Esta autorregulação pode se dar através de práticas adotadas pela direção da empresa, com a finalidade de maior salubridade para o ambiente ou, então, quando normas desta natureza derivam dos sindicatos, por exemplo.

As formas de limitações jurídicas ao poder diretivo do empregador podem ser resumidas da seguinte forma: é proibido ao empregador exigir a prática de uma conduta ilícita ou que exponha outras pessoas e o próprio empregado a situações nocivas, de grave perigo ou vexatórias, bem como exigir a prestação de serviços incompatíveis com a qualificação profissional correspondente a função para a qual o trabalhador foi contratado.⁸⁶

Neste contexto, podemos entender o poder empregatício como balizador das condições de trabalho dentro de uma empresa, posto que através dele o empregador organizará desde a estrutura física até as regras de funcionamento e direcionamento das forças de trabalho a consecução dos objetivos econômicos da

⁸³ DELGADO, 2012, op. cit., p. 658.

⁸⁴ Ibidem, p. 659-660.

⁸⁵ MUÇOUÇAH, 2011, op. cit., p. 90.

⁸⁶ ARAUJO, 2012, op. cit., p. 125.

empresa, determinando até onde priorizará o lucro e de que forma atingirá sua função social.

O abuso desse poder pode causar danos concretos ou potenciais aos trabalhadores e os afetar mais do que apenas na esfera individual, podendo afetar também o meio ambiente do trabalho em que estão inseridos.

Neste sentido, trazemos a colá o posicionamento dos autores na obra *Assédio moral interpessoal e organizacional*:

O trabalho constitui ambiente propício à ocorrência de assédio moral organizacional, em razão da desigualdade de poder entre as partes na relação jurídica, evidenciada na subordinação do empregado e no poder diretivo do empregador, que compreende o seu poder disciplinar, o seu poder de organizar a produção e o trabalho, de estabelecer procedimentos, condutas e de aplicar punições.⁸⁷

Assim, o assédio moral organizacional, por seu caráter difuso, atinge a todos os trabalhadores subordinados a estrutura, causando-lhes danos concretos e potenciais que ultrapassam o aspecto individual, caracterizando-se como verdadeiro dano ao meio ambiente do trabalho.

2.4 Manifestação do Assédio Moral Organizacional no Meio Ambiente do Trabalho

Observa-se no desenvolvimento histórico do capitalismo que a ideologia arbitrária impregnou o ambiente organizacional e tem legitimado atitudes e ações gerenciais como se estas fossem o único modo de agir sobre o trabalhador. Ideologia essa que preserva o autoritarismo e a violência organizacional que se manifesta de várias formas: sob o apelo da “ordem” e, às vezes, de “progresso”, ou de ambos, ou mediante a adesão subjetiva dos trabalhadores aos modelos de gestão, quando não embutidas nas ideias de autogestão, reengenharia e tantos outros termos que se prestam de apoio ao arbítrio empresarial.⁸⁸

Adriane Reis trata o assédio moral organizacional como algo vinculado a um determinado modelo de gestão empresarial, que em estágio mais sofisticado, busca controlar e utilizar em favor de uma gestão eficiente o envolvimento emocional dos

⁸⁷ GOSDALL; SOBOLL, 2009, op. cit., p. 34.

⁸⁸ MACHADO, Maurício Salles. Violência no trabalho e apropriação da saúde. In: NETZ, Jacéia Aguilar; OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros (orgs). **Teatro de sombras**. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011, p. 17.

empregados com o sucesso da atividade empresarial, compartilhando responsabilidades, chamando-os de “colaboradores”. Para a autora, somente em tal cenário se torna plausível uma gestão abusiva destinada a afetar, a intimidar, e a envolver todos os empregados de forma difusa com a única finalidade de consecução de seus objetivos econômicos mediante a exposição de toda a coletividade de empregados à situação de risco. Com o efetivo desrespeito a direitos básicos.⁸⁹

Superados os modelos de gestão empresarial Taylorista, ns quais todos os trabalhadores eram analisados, cronometrados e registrados com a finalidade de se conseguir uma maior produção, e Fordista, caracterizado pela cisão entre a elaboração e execução do trabalho, fragmentação e especialização da atividade e rigidez no sistema de produção, emerge o modelo de gestão Toyotista que virá a ser incorporado no Brasil a partir da década de 90.

Para além dos grandes avanços tecnológicos advindos com este modelo, a sua maior novidade está na forma de gestão de pessoal e grupos de trabalho, ou seja, no envolvimento do trabalhador por meio de uma “autonomia responsável”. A principal arma do modelo é o envolvimento emocional do trabalhador que deixa de ser operário para ser “colaborador”.⁹⁰

Este modelo de gestão, através de modernas tecnologias, intensifica o controle da jornada de trabalho, a vulnerabilidade do empregado decorrente da individualização do operário na forma de controle, aumenta a responsabilidade com a produção e com a empresa. O modelo fomenta a competição exarcebada entre os trabalhadores. Prática comum é publicação de listas com a produtividade individualizada de cada um, tomando-se como metas índices inalcançáveis de produção, situação em que os trabalhadores são levados a competição extrema, com o fim de obter algum prêmio de produtividade no final do mês, indispensável a complementação salarial devido às baixas remunerações.

Com a conseqüente degradação das condições de trabalho, o alto nível de estresse entre os trabalhadores, que são ditos agraciados por terem trabalho e a quebra dos laços de solidariedade abre-se solo fértil para a prática do assédio moral.⁹¹

⁸⁹ ARAUJO, 2012, op. cit., p. 14.

⁹⁰ Ibidem, p. 41-43.

⁹¹ Ibidem, p. 48.

Ao mesmo tempo, as empresas que sempre tiveram razoável autonomia para legislarem internamente, passaram a ter suas ações justificadas antecipadamente, pois seria preciso sobreviver num mercado altamente competitivo, exportar, expandir, eliminar a concorrência, aumentar a produtividade e, para isto, sendo preciso transformar as relações tecnológicas e produtivas e modernizar os processos administrativos, produtivos e financeiros de forma a torná-las compatíveis com o novo paradigma informacional e global ⁹², justificando-se então a adoção de novos modelos de gestão empresarial.

Neste contexto, observa-se que, na ótica social, a violência encontra-se institucionalizada nas práticas cotidianas, nas relações de trabalho e mesmo nas modernas teorias gerenciais.

Em termos gerais, pode-se considerar a violência como forma de ação que resulta da opressão e da injustiça, enquanto abuso de poder, a qual pode se manifestar através da força física, da coação psíquica, moral e normativa, exercidas pelos sujeitos individuais ou institucionais. ⁹³

A violência no trabalho pode manifestar-se de variadas formas. Elencamos algumas de indispensável compreensão para este trabalho: a) Violência estrutural: aquela que afeta toda a sociedade está presente nas relações sociais de produção e de trabalho; b) Violência Institucional: aquela decorrente de um processo racional que está presente nas leis, normas e práticas políticas e que justifica a repressão, o controle das atividades individuais ou coletivas, a uniformidade dos comportamentos e as exigências sociais; c) Violência econômica: referente às formas de retribuição pelo emprego da força de trabalho; d) Violência discursiva: decorre de discursos ideológicos que visam a descaracterização da violência através de disfarce de conceitos, atitudes e propósitos. Trata-se da dissimulação da realidade pelo discurso. ⁹⁴

A institucionalização da violência nas relações de trabalho pelas organizações se dá segundo José Henrique de Faria e Francis Meneghetti⁹⁵ sob quatro aparatos:

⁹² FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, op. cit., p. 6.

⁹³ FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 45.

⁹⁴ Ibidem, p. 46.

⁹⁵ FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 50-51.

O primeiro deles é a banalização do mal. Processo que traz em sua essência a perda do pensamento crítico e incapacidade de organização coletiva: o mal ganha espaço pela perda da consciência e da capacidade de questionamento das realidades vivenciadas pelos indivíduos. As “pequenas” violências (intensificação do trabalho, rotinização dos processos, salários baixos, ataques verbais) passam a ser toleradas em razão do medo constante da demissão ou da perda da função.

O Segundo é o controle psicológico no trabalho. As organizações trabalham neste sentido com os desejos do indivíduo, de ser reconhecido como fundamental para a organização, de sucesso, de ter uma identidade, de sentir-se realizado profissionalmente. As dificuldades, as angústias, e os medos são vivenciados intensamente nos processos de trabalho. Sentimentos ambivalentes e emoções exacerbadas fazem parte deste meio.

O terceiro deles é a derrota da reflexão crítica. Trata-se da introjeção passional das normas e dos processos de controle, ou seja, da maneira como os indivíduos devem se comportar conforme as normas explícitas (normativos internos) ou implícitas (Cultura organizacional) inerentes ao seu cargo. O enquadramento é uma das formas que a organização possui para controlar a conduta de seus trabalhadores. O protesto é considerado pela organização como “ação de baderneiros”, “desvios de conduta”, “coisa de quem não tem o que fazer”. Enquadram-se neste aspecto, as omissões quanto às injustiças cometidas no ambiente de trabalho, tais como humilhação, desqualificação, calúnias etc. A tolerância a este estado de alienação faz com que não só a violência torne-se normal, como promove sua domesticação.

O quarto aspecto é o totalitarismo. É a homogeneização da forma de um coletivo pensar. Não é dada a possibilidade de multiplicidade de visões de mundo, o que irá desencadear a alienação a qualquer modelo de pensamento diferenciado. Neste ambiente de trabalho aqueles que questionam a estrutura da organização de trabalho, a remuneração ou a forma de pensar são vistos como perturbadores da manutenção da ordem. O totalitarismo se reproduz mediante a ameaça constante de exclusão econômica e social daqueles que criticam sua estrutura.

Assim, a violência é incorporada e reproduzida pelas organizações, inevitavelmente pela legitimação social. A consciência passa a ser o tema central de tal incorporação que passa a ser tratada como acontecimento normal nas relações de trabalho.

A reprodução da violência não se impõe de forma pacífica sobre a organização do trabalho e é nesse sentido que são desenvolvidas articulações invisíveis encobertas pelo discurso com a função de manipular a realidade. A invisibilidade decorrente da dissimulação discursiva é apresentada como se houvesse limites de tolerância para a violência, este é o motivo de praticá-la sob disfarce.⁹⁶

A atual organização “procura instalar um discurso de “comunidade de irmãos”, em que todos os trabalhadores se transformam, como que por magia, em colaboradores, companheiros, associados, amigos ou corpo funcional”⁹⁷ Tal discurso, ao mesmo tempo que alimenta a fantasia do amor e da alteridade, também serve de mecanismo a garantir a estrutura de dominação, a exploração, através de exigências que extrapolam os termos contratuais; e o controle, com suas várias formas.

O trabalhador, dessa forma, deve dedicar-se intensamente à empresa, sentindo-se responsável por todos os seus resultados, rompendo com o “estigma” do empregado, que simplesmente obedece e alinhando-se a um perfil daquele que deve ajudar no crescimento da empresa, que deve empenhar-se para o aumento da produtividade, que deve buscar incentivar os colegas. A figura do colaborador representa uma forma de transferir responsabilidades para os empregados e captá-los com o discurso da participação.

Neste sentido, Lis Soboll afirma que o assédio organizacional é muitas vezes defendido por gestores e até mesmo por trabalhadores como estratégias necessárias para a busca de padrões de excelência e de alta competitividade no mercado globalizado.⁹⁸

A referida autora considera que os aparatos e a estrutura organizacional quando articulados para estruturar uma política de violência, configuram o denominado assédio organizacional que tem como principal forma de expressão as estratégias abusivas de gestão, dentre elas: a) a gestão por injúria que pressupõe práticas sistemáticas de administração que, abusiva e persistentemente, oprimem os trabalhadores, ofendendo-lhes a dignidade pessoal, a honra e até a imagem. Faz-se o uso de humilhações e constrangimentos, permeado de autoritarismo e de falta de

⁹⁶ FARIA, José Henrique; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, p.51.

⁹⁷ Ibidem, p. 55.

⁹⁸ SOBOLL, 2008, op. cit., p. 84.

respeito, como meio de conseguir obediência e submissão; b) a gestão por estresse que tem por objetivo melhorar o desempenho, a eficiência ou a rapidez no trabalho e não pretende destruir o trabalhador, embora as conseqüências na saúde possam ser desastrosas e sejam devidas aos exageros da pressão imposta com dosagens erradas; c) a gestão por medo que é estruturada no mecanismo que tem a ameaça, implícita ou explícita, como estímulo principal para gerar adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais. Ser ameaçado de perder o cargo, o emprego ou de ser exposto a constrangimentos favorece condutas de obediência e de submissão.⁹⁹

Renato Muçoucah, com maestria resume o que ocorre:

O assédio moral coletivo somente é possível pela utilização da violência instrumental, ou seja, a violência nem sempre percebida – ou tida como normal por parte dos empregados e da sociedade – para que a empresa logre as finalidades que deseja obter. Uma espécie totalitária de governança empresarial, certamente.¹⁰⁰

Por todo o exposto se percebe que as práticas assediantes somente se propagam porque são mascaradas como formas de gestão ilícitas e assim sob o manto do discurso organizacional passam a ser consideradas normais.

A princípio as formas de gestão são vistas como expressões lícitas do poder empregatício, o empregador é livre para gerir seu empreendimento e organizar sua produção. No entanto por afetar diretamente o ambiente de trabalho, é necessário que a gestão empresarial pautar-se pelos princípios de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana. Um modelo de gestão mostra-se muito mais do que simplesmente uma forma de organização da produção, revela-se como forma de administrar a vida e o dia-a-dia de muitos trabalhadores.

2.5 Repercussões do Assédio Moral Organizacional

Estudo realizado pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre (SindBancários) em parceria com o curso de psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2010), aponta as percepções dos entrevistados quanto as repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho, quais seriam: a

⁹⁹ SOBOLL, 2008, op. cit., p. 81-82.

¹⁰⁰ MUÇOUCAH, 2011, op. cit., p. 187.

degradação das relações laborais, desmotivação generalizada, diminuição do envolvimento e comprometimento dos trabalhadores e clima ruim.¹⁰¹

2.5.1 Repercussões para o empregador

Os elementos trazidos pelos entrevistados na pesquisa se coadunam com a constatação feita por Lis Soboll de que a violência traz prejuízos para a empresa, dentro dos quais:

redução da capacidade produtiva e da eficácia dos grupos; redução da qualidade e da quantidade de trabalho; desintegração do clima de trabalho; acentuada crítica à empresa ou aos empregadores; aumento do absenteísmo e da rotatividade; desmotivação no trabalho; custos com processos judiciais; custos com substituições e falta de pessoal; custos com tempo de trabalho perdido; deterioração da imagem da empresa; diminuição da qualidade do produto ou do atendimento.¹⁰²

Sem dúvida, o assédio moral gera prejuízos econômicos para a organização empresarial por meio das ausências e da rotatividade da mão de obra, pois que se devem somar os custos com o pagamento de direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custo com as indenizações por dano moral e material.

Mesmo que o empregado silencie a violência e permaneça no trabalho, o prejuízo é eminente, pois que de um lado afeta o equilíbrio mental do indivíduo, causando desgastes psicológicos e afetando a predisposição física. Tal fato inevitavelmente irá levar a uma diminuição do ritmo de trabalho; por outro lado o fenômeno destrói o ambiente de trabalho, o que afeta além daquele trabalhador outros que ali inseridos, gerando desmotivação e insatisfação em todo o grupo de trabalho que terá também sua produtividade afetada.¹⁰³

2.5.2 Repercussões para a sociedade

Lis Soboll aponta ainda como consequência para a sociedade a elevação dos custos previdenciários em decorrência de licenças-saúdes prolongadas e

¹⁰¹ AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário contemporâneo: cotidiano laboral marcado por práticas de violência psicológica e assédio moral. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 112.

¹⁰² SOBOLL, 2008, op. cit., p. 147.

¹⁰³ ALKIMIN. Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. 3 reimpressão revisada e atualizada. Juruá: Curitiba, 2011, p. 98-99.

aposentadorias precoces. Salaria que tal violência psicológica praticada no trabalho pode apresentar um custo social da violência.¹⁰⁴

A Lei 8.213/91 prescreve duas modalidades de acidente de trabalho: o acidente tipo, ou seja, aquele que ocorre no desenvolvimento das atividades profissionais e provoca lesão incapacitante para o trabalho (art. 19), e o acidente por equiparação quando tratar-se de doença profissional e doença do trabalho, conforme dispõe o art. 20 da Lei 8.213/91:

Art. 20 – Lei 8213/91: Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – a 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 previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inc. I.

Neste sentido, inferimos a indispensabilidade de proteção jurídica à saúde do trabalhador seja a física ou a mental, o que demanda o enquadramento do assédio moral no acidente de trabalho do tipo doença do trabalho (art. 20, II), não afastando contudo, a possibilidade de a vítima de assédio moral, em razão da pressão e condições de trabalho degradantes, ficar vulnerável ao acidente tipo, sendo perfeitamente admissível o estabelecimento do nexo causal entre trabalho-acidente-incapacidade.¹⁰⁵

Admitido o assédio moral como acidente de trabalho, ainda que por equiparação, é garantido a vítima às prestações previdenciárias e a ação acidentária contra o INSS¹⁰⁶.

Supondo o agravamento e uma eventual aposentadoria por invalidez, por exemplo, fica evidente que adoecido o trabalhador a sociedade arcará com pesados encargos, resultado de um assédio moral fomentado por uma determinada organização produtiva.

Neste viés, torna-se claro o aspecto difuso do assédio moral e o interesse que possui a coletividade em seu combate, pois que como elemento degradante das condições de trabalho e de adoecimento dos trabalhadores necessário se faz uma intervenção mais rígida do Estado para coibir e controlar tal prática.

¹⁰⁴ SOBOLL, 2008, op. cit., p. 147/148.

¹⁰⁵ ALKIMIN, 2011, op. cit., p. 134.

¹⁰⁶ Instituto Nacional de Seguridade Social.

2.5.3 – Repercussões para o indivíduo

O ambiente de trabalho permeado pelo assédio moral organizacional reflete negativamente tanto na esfera emocional, social e familiar quanto na saúde e a estrutura financeira do trabalhador.¹⁰⁷

José Faria e Francis Meneghetti¹⁰⁸, ao abordarem os aspectos e suas manifestações da violência no trabalho, trazem alguns que merecem destaque:

O primeiro aspecto da violência abordado pelos autores é o aspecto físico, que manifesta-se na sobrecarga, ritmo acelerado, excesso de horas de trabalho etc. A consequência desta violência manifesta-se nas dores crônica por esforços repetitivos (LER/DORT), na dependência química (álcool, drogas e fármacos) e no adoecimento do corpo (úlceras, gastrites, linfomas, problemas cardíacos, etc).

O segundo é o aspecto psicológico do trabalhador em favor da organização. O resultado dessa ação manifesta-se no medo de demissão e na conseqüente angústia de ser o “melhor” (competição acirrada), no sofrimento para realizar as tarefas conforme o determinado, na ansiedade pelo reconhecimento.

Outro aspecto seria a manipulação dos símbolos, das fantasias e dos mitos, decorrente do desejo de reconhecimento e das idealizações da própria condição humana. Encontra-se como resultado deste aspecto da violência os favorecimentos pessoais, promessas e premiações extraordinários, na crença da grandiosidade da organização e do sujeito que com ela se identifica.

A vítima do assédio moral é exposta a um quadro exacerbado de estresse e, não raramente, desenvolve distúrbios físicos e mentais, todavia o quadro não é condição indispensável para que o mal tenha se instalado e por isso o direito reconhece prejuízos a aspectos morais e sociais da sua personalidade ainda que o quadro clínico (resultado) não se desenvolva.¹⁰⁹

2.5.4 Repercussões para o meio ambiente do trabalho

O assédio moral organizacional possui ínfima relação com a degradação da qualidade do meio ambiente de trabalho. Empresas que se utilizam de práticas

¹⁰⁷ SOBOLL, 2008, op. cit., p. 148.

¹⁰⁸ FARIA, José Henrique; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. **Teatro de Sombras**. Porto Alegre: SindBancários Publicações, 2011, p. 46-47

¹⁰⁹ ARAUJO, 2012, op. cit., p. 90.

assediadas inseridas em seu modelo de gestão são propulsoras de ambientes que incentivam a competitividade acirrada entre os pares, que distribuem metas extravagantes e abusivas, que rompem com os laços de solidariedade entre os trabalhadores e por fim criam um clima desastroso para a saúde de seus funcionários.

3 O AMBIENTE DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS NA ATUALIDADE: O DESAFIO DA COMPREENSÃO SISTEMICA E DA ORGANIZAÇÃO JURIDICA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O ambiente organizacional das instituições financeiras na atualidade encontra-se imerso em uma série de políticas de metas e produtividade, agravadas pelo monitoramento eletrônico e imediato da produção de cada funcionário. A pressão por resultados e vendas é tão grande que acaba por deteriorar a saúde física e mental de muitos trabalhadores. Neste cenário, faz-se necessária a interferência de todo o aparato da justiça trabalhista no sentido de proteger direitos fundamentais e resguardar a saúde do trabalhador.

3.1 A Realidade Atual do Meio Ambiente do Trabalho das Instituições Financeiras no Brasil

Com a reestruturação produtiva e a adoção de um novo modelo de gestão e organização do trabalho, já abordado nesta monografia, o modelo de gestão Toyotista, especialmente a partir da década de 1990, ocorre a intensificação do desemprego, a precarização do trabalho, a intensificação da terceirização e uma crescente flexibilização do trabalho, que exige novas demandas dos trabalhadores como a flexibilidade, polivalência, maleabilidade de horários e o engajamento na “filosofia” da empresa. Dentre as categorias profissionais atingidas por esse duro processo, ganha relevância o trabalho bancário, que em razão da forma como se estrutura, encaixa-se ao modelo apresentado.¹¹⁰

Hodiernamente, o trabalho bancário se desenvolve em um meio ambiente conturbado, envolto em muita insegurança, advinda do próprio mercado em que se opera, da realidade de inúmeras fusões e incorporações que ocorrem no setor e imerso em um turbilhão de metas de produtividade que acabam por usurpar a saúde física e mental dos trabalhadores.

¹¹⁰ MENDES, Jussara Maria Rosa e outros. Narrativas de violência relacionada ao trabalho: o caso dos trabalhadores bancários. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 66.

O trabalho no setor tem sido apontado, conforme revelam pesquisas realizadas pela CONTRAF¹¹¹, FETRAFI¹¹² e por diversos sindicatos da categoria, como um dos mais estressantes e competitivos. Os trabalhadores deste setor frequentemente são submetidos a longas jornadas de trabalho, que incluem vendas de produtos, metas abusivas, pressões da gerência, assaltos a bancos entre outras variadas situações que contribuem para o desgaste físico e psíquico dos trabalhadores.

Para melhor retratar este cenário, usaremos neste trabalho trechos de entrevistas com trabalhadores do setor retiradas do banco de dados de um projeto chamado Fiel Saúde do SindBancários – Sindicato dos Bancários de Porto Alegre realizadas no período compreendido entre janeiro de 2009 e dezembro de 2010 e pela FETRAFI, nos anos de 2005 e 2006 no Rio Grande do Sul, ambas utilizadas na publicação do livro *Teatro de Sombras* (2011).

O depoimento da bancária, transcrito abaixo, corrobora a tensão vivida no trabalho e revela muitos pontos importantes da realidade do cotidiano dos funcionários dentro de uma agência bancária que serão abordados e reforçados a seguir:

Quando a meta parece máxima, no dia seguinte surge um novo patamar. Nunca vendi um produto a um cliente que não precisasse. Nunca pedi a uma pessoa para comprar para me ajudar. Mas muita gente age assim. Nunca vendi enganando, sem o cliente saber o que estava fazendo. Muitos colegas, para sobreviver, agem assim, para fechar metas. Prefiro não dormir porque não alcancei metas do que não dormir por estar sendo antiética [...] sempre consegui alcançar os resultados, até porque ninguém deixa de fazer porque não quer. Mas o banco não entende por que um funcionário que sempre fez um dia não chega lá. [...] Sofri muito. Chegou um ponto que minha filha pediu para eu me demitir. Não tinha mais vida. Sempre gostei do meu trabalho, fazia com amor e tinha orgulho de atuar no banco. Mas chegou um momento que não queria mais ir, sentia-me mal em ir trabalhar. Parece que o mundo vai acabar. Não conseguia ir à agência mais.¹¹³
(bancária 1)

A execução das tarefas inerentes ao trabalho bancário exige um elevado esforço cognitivo (atenção, memorização, responsabilidade, agilidade) e físico (esforços repetitivos, posturas estáticas, acuidade visual), além de grande parte das

¹¹¹ Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

¹¹² Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras.

¹¹³ NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 74-75.

tarefas exigir também raciocínio rápido na tomada de decisão e avaliação de riscos.¹¹⁴

Com o atual modelo de gestão utilizado pelas instituições financeiras, observa-se nas agências bancárias um reduzido número de funcionários para atender um grande número de clientes e ainda realizar muitas outras tarefas. Não existe divisão do trabalho, pois todos fazem tudo: atendimento, vendas, atividades de suporte, operacionalização de operações, etc.

O trabalhador necessita de certo grau de conhecimento e aprimoramento em razão de sua atuação em um mercado dinâmico e competitivo como o mercado financeiro. O conhecimento de leis em geral, regras e normativos do sistema financeiro, normativos internos, entre outros que dizem respeito à apuração de riscos e conhecimentos em investimentos são essenciais a este trabalhador, estas regras estão em constante aprimoramento e mutação, o que exige constantes treinamentos que restam prejudicados em razão do tempo que necessita ser dividido entre atendimentos presenciais, atendimentos telefônicos e cumprimento de metas que se consubstanciam em vendas de uma variada gama de produtos ofertados pela instituição e que também exigem elevado grau de conhecimento e aprimoramento por parte do funcionário. Este contexto acaba por gerar um alto nível de estresse no corpo funcional, como podemos inferir do depoimento abaixo transcrito:

[...] Eu acho legal fazer um pouco de tudo, porque é bom, tu aprende as coisas sabe, só que te botar meta e te cobrar no final do dia 'tu tinha que ir lá pro telefone, olha não vendeu porque', sabe... E eu sempre quis fazer tudo certo né, tudo aquilo que tinha que fazer...¹¹⁵ (bancário 2)

Além disso, as atividades são executas sob forte pressão pelo cumprimento de prazos e metas que muitas vezes comprovam-se inatingíveis, o que força os bancários a exercerem atividades em ritmo acelerado, eliminando pausas e extrapolando jornadas. Ao mesmo tempo, os modelos de gestão estimulam a competitividade, rompem com os laços de solidariedade, impõe exigências de qualificação constantes, exigem um padrão de comportamento, incrementando as

¹¹⁴ AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário contemporâneo: cotidiano laboral marcado por práticas de violência psicológica e assédio moral. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 102.

¹¹⁵ MENDES, Jussara Maria Rosa Mendes Ei All. Narrativas de violência relacionada ao trabalho: o caso dos trabalhadores bancários. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 67.

exigências de produtividade e de dedicação ao banco e levando a uma sobrecarga de trabalho e a uma sensação de desânimo.

Neste cenário, a gestão por medo, explicada por Lis Soboll, e já referida neste trabalho, ganha importante destaque, visto que a manipulação do medo torna-se uma forma de manipulação da subjetividade do trabalhador. As ameaças de demissão e descomissionamentos servem como armas às fortes pressões psicológicas, como se pode observar no depoimento transcrito abaixo:

O pior de tudo é não ser transparente como eu queria com o meu próximo. Para cumprir as metas impostas sé enganando (não contando a verdade), senão ninguém vende. Os bancos são muito abusados em tarifas e taxas. A atitude dos bancos (capitalismo selvagem) de lucros a qualquer preço, impondo metas que fazem os funcionários, com medo de perder o emprego, as cumpram, tendo que mentir para os clientes (seus próximos) vendendo “gato por lebre”, o que gera no nosso interior um sentimento culposo pois na maioria das vezes estamos enganando nosso semelhante.¹¹⁶ (bancário 3)

Tanto no depoimento da bancária 1 quanto neste último (bancário 3) notamos uma forte preocupação com a ética, com a transparência tanto para com os clientes quanto para com os negócios, com a sustentabilidade dos negócios da empresa.

Ambos referem entre suas maiores angústias “enganar” o cliente. Isto se dá senão em razão da total falta de ética da empresa ao fazer uma distribuição de metas astronômicas, em que muitas vezes a praça onde está inserida a unidade não possui perfil de consumo para determinado produto e então começam as pressões para a venda de determinados produtos.

Torna-se claro que é penoso aos funcionários conviverem com sentimentos antagônicos, com a sensação de estarem sendo anti-éticos, em conflito com sua moral. Este sentimento torna-se um fardo difícil de carregar e por fim afloram distúrbios psicossociais.

As empresas do setor financeiro vivem uma verdadeira onda ética. Ao longo dos anos 1980, a imagem do mundo dos negócios degradou-se fortemente em vista de diversos escândalos das bolsas, dos lucros mirabolantes e dos ganhos fáceis. A partir de então o mercado sofreu com o seu descrédito, principalmente depois de escândalos que tornaram-se públicos, por envolvimento em atividades ilegais. A valorização da ética nos negócios pode ser compreendida como uma reação ao aumento exarcebado das práticas desonestas e ao individualismo desenfreado, mais

¹¹⁶ AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário contemporâneo: cotidiano laboral marcado por práticas de violência psicológica. In: NETZ; OLIVEIRA, 2011, op. cit., p. 103.

preocupado com rentabilidade imediata do que com o desenvolvimento de negócios a longo prazo.¹¹⁷

As empresas passaram a adotar códigos de ética e canais de Ouvidoria Interna e externa para a realização de denúncias com o fim de garantir maior transparência nas operações. Assim, o sistema tenta restabelecer um clima de confiança, condição essencial para que os negócios fluam.

De fato, atualmente o tema ganhou muita visibilidade, são muitos os vídeos, os cursos *online*, as frases postadas na tela inicial do sistema que levam o tema a todos os funcionários, institucionalmente a todo o momento os funcionários são bombardeados por mensagens éticas, porém em momento seguinte a mesma organização lança metas inatingíveis e lança mão de monitoramentos e formas de cobrança que implicitamente revelam total falta de respeito para com os funcionários, negando-se a negociar questões de segurança e jornada de trabalho em dissídios coletivos e disseminando uma política organizacional impregnada de assédio moral.

Nesse sentido, Gilles Lipovetsky explica que a empresa precisa dispor de uma política social e gerencial coerente com seus objetivos:

Nada é pior que a contradição entre os ideais proclamados e uma realidade deslocada. Nesse caso, a imagem da empresa só pode sofrer com tal orientação: as ações de solidariedade só servem como fatores de mobilização interna quando não são impostas de cima, se não aparecem como operações voltadas para a criação de uma boa consciência empresarial ou como truques de manipulação. Só tem sentido se o pessoal engajar-se por si mesmo e se reconhece nesse tipo de ação. Vê-se claramente o aspecto instrumental da ética dos negócios comandada pelos interesses vitais das empresas. A moral transformou-se em meio econômico, em instrumento de gestão, em técnica de administração.¹¹⁸

Gilles Lipovetsky divide a ética empresarial em três níveis: ética facultativa, ética indeterminada e ética absoluta. Nos dois primeiros níveis discorre sobre a finalidade maior da empresa, que é a geração de lucros. Referindo-se às demissões aduz que a empresa somente se preocupará com a ética, na medida em que esta for compatível com seus interesses econômicos. Que escolhas e decisões, no âmbito empresarial, estão mais voltadas para o campo da moral do que da ética. O terceiro nível, que trata da ética absoluta, é o que nos interessa, pois que considera nível incondicional, inviolável, pois se trata dos princípios últimos da moral, que

¹¹⁷ LIPOVETSK, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal: ética, mídia, empresa**. Porto Alegre: Sulina, 2004, p. 44.

¹¹⁸ Ibidem, p. 50.

prescrevem o respeito às pessoas, a proteção à vida e o respeito à dignidade das pessoas.¹¹⁹

Posto isto, pode-se conceber a intrínseca relação entre ética empresarial e assédio moral organizacional, pois não há de se falar em ética empresarial quando não se respeita direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. Os trechos de entrevistas com bancários, retirados do livro *Teatro de Sombras*, transcritos abaixo, retratam o problema:

O diálogo deixou de existir no banco em que trabalho. Hoje a coisa funciona como no filme *Tropa de Elite*: temos líderes corruptos (eticamente falando) que incitam esta mesma quebra de ética para seus subordinados [...] tenho aproximadamente 25 anos de banco e nunca senti o medo e a angústia que sinto hoje [...] Estão destruindo o Banco e criando uma cultura organizacional de perversidade. (bancário 4).

Gestão indevida! Um de nossos gestores atuais administra nossa agência a seu bel-prazer. Enche a boca pra falar das normas quando lhe são de interesse, porém parece desconhecê-las totalmente em caso contrário. (bancário 5).

Através dos depoimentos colhidos nas entrevistas, podemos inferir que o atual meio ambiente de trabalho bancário encontra-se impregnado pelo assédio moral organizacional que manifesta-se no dia-a-dia dos trabalhadores sob variadas formas.

Como bem lembram os autores da obra *Assédio moral no trabalho*: Não basta somente a boa vontade, pois ironicamente, em algumas instituições nas quais os discursos éticos, da responsabilidade social e da qualidade de vida são costumeiros, internalizam em sua administração procedimentos degradantes em termos de relações de trabalho em pleno século XXI.¹²⁰

A constante e exagerada pressão pelo cumprimento de metas, o medo de demissão e do descomissionamento, a angústia moral, a elevada carga de tarefas e a perseguição a grupos (como bancários aposentados que continuam na ativa e bancários que retornam de licença saúde) aliados à violência perversa e a meios humilhantes utilizados para o alcance dos objetivos organizacionais parecem ser os fatores que mais contribuem para o adoecimento da classe. Neste sentido alguns depoimentos:

¹¹⁹ LIPOVETSK, Gilles, 2004, op. cit., p. 58-61.

¹²⁰ FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, op. cit., p. 110.

O superintendente Estadual tem realizado ameaças de descomissionamento de gerentes que não estiverem cumprindo metas diárias e por pessoa, além de notas técnicas pessoais cobrando as metas, nas reuniões com os Gerentes e Superintendente Regional, este ameaça Gerente Geral e Gerência Média. A orientação repassada pelo Gerente Geral é focar nas vendas, as quais devem ser informadas por cada funcionário ao final do dia. A partir disso, é realizado ranking dos funcionários e enviado para todos, via nota pessoal, os nomes dos funcionários que venderam e os que não venderam, uma forma de humilhação para aqueles que não conseguem vender na quantia em que o banco quer diariamente. Todos os dias recebemos correio dizendo que temos que ter velocidade nas vendas, que não estamos conseguindo atingir tal produto, que devemos engavetar as demandas dos clientes que não forem relacionadas a vendas, para não gastar tempo e energia com demandas que “não são importantes”, e quando o cliente nos cobra sua demanda, precisamos dar desculpas e pedir a compreensão dele”. (Bancário 6).

Meu colega morreu por parada cardíaca. Ele estava sofrendo e sendo humilhado dentro do banco. Na semana anterior à sua morte, a intensidade das humilhações foi muito grande. (Bancário 7).

Sou bancário aposentado, mas continuo na ativa. Estou sendo boicotado pelo meu Gerente Administrativo. Fui transferido de andar, sem ser avisado, e estou trabalhando em um local onde não tem computador funcionando, sem luz, sem telefone e sem impressora. (Bancário 8)

O Gerente Geral da minha agência está assediando moralmente os funcionários. Faz constantes ameaças de demissão – já demitiu dois funcionários três meses após ter assumido o cargo. Não permite nem que os colegas almoçem juntos, alegando que não se deve misturar trabalho com amizade. (Bancário 9).

Evidente que dentro do ambiente das agências ocorre o que chamamos de assédio moral interpessoal, tanto por parte dos gestores quanto por parte dos colegas que acabam cobrando dos outros com medo de serem responsabilizados pelo resultado da equipe, porém entendemos que mesmo este tipo de assédio, na maioria dos casos, não está ligado a um assediador perverso, manipulador e mal intencionado, com finalidade de prejudicar colegas de trabalho. Entendemos que o ambiente organizacional é que proporciona e que possibilita este tipo de assédio, ou seja, a organização pratica o assédio moral organizacional ao adotar tal modelo de gestão e possibilita a ocorrência de diversas formas de violência psíquica e humilhações a seus empregados. A organização também está praticando o assédio moral organizacional quando permite que seus gestores ajam desta maneira perversa e simplesmente se omite, permitindo a completa degradação do meio ambiente laboral. O depoimento abaixo transcrito permite vislumbrar o atual ambiente de trabalho bancário:

O clima na agência está péssimo. Os funcionários estão desmotivados e sobrecarregados de trabalho e em nenhum momento isto é reconhecido. O trabalho que cada um executa precisaria de, no mínimo, duas pessoas para executar com agilidade e corretamente [...] todos os dias são mais cobranças e pressão. Cada meta não cumprida gera uma “enorme decepção”, aumentando as ameaças de demissão. É comum vermos colegas chorando ao longo do dia. (Bancário 10).

Diante da realidade que assola o ambiente de trabalho da classe, exercem importante papel os sindicatos, que dentro de suas limitações, atuam no combate, prevenção do assédio moral. O trabalho revela-se importante na divulgação constante de informações para a categoria a respeito do instituto, bem como nas denúncias efetuadas ao judiciário. Os sindicatos pressionam as entidades para inserção de cláusulas de combate ao assédio moral nos acordos coletivos da categoria. Em 2011, é assinado acordo inédito entre CONTRAF e FENABAN¹²¹ para combater o instituto. O acordo visa abrir um canal de comunicação entre sindicatos e empresas para acompanhamento dos casos de abusos cometidos no ambiente de trabalho, a partir de então cláusulas específicas de prevenção e combate ao assédio moral tem sido incluídas nos acordos coletivos.¹²²

Porém, desde 2007 os sindicatos dos bancários reivindicam a negociação democrática das metas, mas os bancos se recusam a sequer discutir este assunto sob a alegação de que este tema diz respeito à gestão dos bancos e não cabe ao sindicato interferir. Afirmam também que as metas propostas não são abusivas e sim desafiadoras. Por tratar-se o assédio moral organizacional de instituto interiorizado nas práticas de gestão empresarial, resta pouco a ser feito pelos sindicatos no sentido de preveni-lo, restando assim restrito ao combate.

A organização sindical bancária tem como palco adequado as negociações coletivas para afirmar a dignidade dos trabalhadores e lutar contra a degradação do seu meio ambiente de trabalho.

O assédio moral organizacional vem destruindo a dignidade dos trabalhadores, afrontando seus direitos de personalidade, seu direito a um meio ambiente equilibrado e gradativamente corroendo sua saúde. Por isto é necessário que se busquem, cada vez mais, meios de responsabilizar os grandes culpados.

¹²¹ Federação Nacional dos Bancos.

¹²² CONTRAF, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. Disponível em: < <http://www.contrafcut.org.br/>>. Acesso em 12 Nov. 2013.

3.2 Assédio Moral Organizacional como Fonte de Poluição ao Meio Ambiente do Trabalho nas Instituições Financeiras

Assim como ocorrera com o conceito de meio ambiente, trazido no item 1.3 deste trabalho, o conceito de poluição também é introduzido pela primeira vez, de forma ampla, pela Lei 6.938/91 que assim dispôs:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

[...]

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) afetem desfavoravelmente a biota;
- d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;¹²³

Complementa a referida Lei, no mesmo art. 3º, IV, esclarecendo o conceito de poluidor: “poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental”.

Ao transpormos tais conceitos para o meio ambiente do trabalho precisamos esclarecer que o que se irá proteger é a vida do homem trabalhador, sua saúde física e psíquica.

Norma Sueli Padilha relaciona o conceito de poluição encontrado na Lei 6.938/91 com o meio ambiente de trabalho afirmando que:

[...] a degradação do meio ambiente de trabalho resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvida alguma, caracteriza-se como poluição do meio ambiente do trabalho, de acordo com o tratamento constitucional dado a matéria.¹²⁴

No mesmo sentido, esclarece que o tratamento constitucional dado à matéria é adequado não só para a prevenção contra as consequências de um meio ambiente insalubre como também a reparação do dano aos obreiro afetados por qualquer tipo de poluição que venha a degradar seu ambiente de trabalho, tanto no plano individual quanto no plano coletivo.¹²⁵

¹²³ BRASIL. Lei 6.938 de 31 de Agosto de 1981.

¹²⁴ PADILHA, 2002, op. cit., p. 27.

¹²⁵ Ibidem

Sabendo-se que poluidor é aquele que, direta ou indiretamente, da causa à degradação ambiental, e com base nos princípios de direito ambiental já tratados anteriormente neste trabalho, podemos concluir que o empregador que tinha o dever de evitar a degradação e não o fez, torna-se um poluidor. E, assim sendo, nasce para ele o dever de reparar o meio ambiente afetado e de indenizar os afetados por sua conduta.

Pelo exposto, recorrendo-se a mesma hermenêutica utilizada para definir os elementos caracterizadores do meio ambiente do trabalho, podemos inferir que a poluição ao meio ambiente do trabalho inclui em seu bojo o elemento psicossocial e sua importante influência para o equilíbrio deste meio.

Como já apontado anteriormente, o assédio moral organizacional é uma das expressões da nova organização do trabalho e dos modernos modelos de gestão empresarial que serve ao incremento da produção. A gestão praticada nas instituições financeiras hoje amolda-se perfeitamente aos elementos trazidos, tais como o uso de métodos que estimulam a competitividade, desestabilizam os laços de afetividade e muitas vezes causam situações humilhantes e vexatórias ao trabalhador, estabelecendo metas com índices de produtividade inalcançáveis e estimulando a adesão subjetiva dos trabalhadores aos interesses da empresa através de discursos fraternos.

A consequência imediata da utilização de tais técnicas de gestão é a degradação do ambiente laboral, já que, o assédio organizacional atinge a todos os trabalhadores indiscriminadamente. Todos se sentem pressionados por vendas (seguros, capitalização, previdência privada, cartões de crédito, empréstimo, financiamentos entre outros), mesmo àqueles que não possuem na descrição básica de suas funções tais prerrogativas.

Desta forma, o assédio moral organizacional coloca-se como verdadeira e constante fonte de poluição ao meio ambiente do trabalho. Importante a construção de tal conceito, pois atinge diretamente a esfera das “responsabilidades”, inserindo no contexto do direito trabalhista uma possibilidade de aplicação da responsabilidade civil objetiva.

3.3 Responsabilidade Civil do Empregador pela Prática de Assédio Moral Organizacional

Entendido o assédio moral organizacional enquanto forma de poluição ao meio ambiente de trabalho, abre-se caminho para uma possível abordagem da responsabilidade civil objetiva do empregador pela degradação do meio ambiente de trabalho, que atinge a todos os trabalhadores indistintamente.

Primeiramente há de se esclarecer a responsabilidade civil. Alexandre Belmonte afirma que “responsabilidade civil é a relação jurídica consistente no dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob sua tutela.”¹²⁶

Nota-se que a responsabilidade civil diz respeito à reparação de um prejuízo à vítima. O dever de reparação surge do descumprimento de algum outro dever, que pode ter origem contratual ou extracontratual.

A ciência jurídica sinaliza duas modalidades de responsabilidade civil: a responsabilidade civil subjetiva e a responsabilidade civil objetiva.

Inicialmente concebida como única modalidade de responsabilidade em nosso ordenamento jurídico, a responsabilidade civil subjetiva é aquela em que a conduta ilícita tem presente o elemento culpa, traz como condição quatro requisitos: a) conduta, b) dano, c) nexo de causalidade, d) culpa.

Para a responsabilidade subjetiva, ato ilícito pode representar ato voluntário e culpável, comissivo ou omissivo, contrário ao Direito e que causa dano a outrem. A culpa é o elemento subjetivo do comportamento que leva ao resultado danoso, que pode ser intencional (dolo) ou decorrer de negligência, imprudência ou imperícia do agente.¹²⁷

O código civil de 2002 introduz importantes mudanças ao instituto da responsabilidade civil através do alargamento do culpa e por abarcar a responsabilidade civil objetiva, para quando o dever de indenizar decorrer de lei ou então do risco da atividade normalmente desenvolvida, cujos requisitos são: a) o desenvolvimento habitual de atividade de risco; b) dano patrimonial ou

¹²⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p. 505.

¹²⁷ Ibidem, p. 530.

extrapatrimonial, c) relação de causalidade; ou seja, desaparece o requisito culpa/dolo.

Assim o art. 927 abarca os dois institutos, responsabilidade civil subjetiva (caput) e objetiva (parágrafo único):

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Em se tratando de responsabilidade objetiva o elemento subjetivo e a ilicitude desaparecem e o dever de indenizar decorre de lei ou da atividade normalmente desenvolvida. A atividade de risco é entendida como aquela que oferece perigo ou risco habitual, com probabilidade de dano a esfera de outrem.

O risco decorrente do exercício da atividade pode ter vários desdobramentos que se traduzem nas “teorias do risco”, dentre as quais podemos citar a teoria do risco criado, a qual propõe a reparação de todos os prejuízos causados como decorrência de atividade perigosa exercida, independentemente de culpa ou dolo e com a simples comprovação do dano; a teoria do risco proveito a qual sustenta que aquele que obtém proveito de uma atividade perigosa, mesmo que lícita, deve indenizar as vítimas de acidentes causados em virtude do seu exercício e; a teoria do risco profissional, a qual explica que o risco inerente à utilização de mão-de-obra em proveito da empresa gera como consequência o dever de indenizar os acidentes decorrentes da atividade ou profissão do lesado.¹²⁸

Na seara trabalhista, além das teorias apresentadas, tem-se a teoria do risco inerente nos expressos termos do art. 2º, caput, da CLT, quando o empregador assume os riscos da exploração da atividade econômica, pelo que, independentemente da aplicação da teoria do risco-proveito ao exercício da atividade que explora, responde objetivamente pelos danos causados ao empregado.¹²⁹

Ocorre que, tratando-se de ações indenizatórias decorrente de acidente de trabalho, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, publicada em 31 de dezembro de 2004, a qual atribuiu expressa competência à Justiça do Trabalho para

¹²⁸ BELMONTE, 2009, op. cit., p. 533-535.

¹²⁹ Ibidem, p. 553

a resolução dos danos morais decorrentes das relações de trabalho, incluindo os originados de acidentes de trabalho, ainda não há consenso sobre a aplicação da responsabilidade objetiva. Pelo contrário, o que vigora nos tribunais hoje é a adoção da teoria da responsabilidade subjetiva, baseada no art. 7º, XXVIII da Constituição Federal que estabelece a necessidade de comprovação de culpa.

Importante clarificar que a responsabilidade civil abarca tanto os danos de natureza patrimonial quanto os danos causados a esfera imaterial, conforme preceituado na Constituição federal art. 5º, incisos V e X.

Neste sentido explica Alexandre Belmonte que: “São danos morais trabalhistas as ofensas individuais aos direitos da personalidade do trabalhador ou do empregador e as ofensas coletivas causadas aos valores extrapatrimoniais de certa comunidade de trabalhadores.”¹³⁰

O autor esclarece, ainda, que os direitos de personalidade são aqueles direitos de natureza subjetiva destinados a garantir a integridade física, intelectual e moral do indivíduo no seu relacionamento com terceiros. Neste diapasão, direitos fundamentais e direitos de personalidade teriam o mesmo significado, divergindo apenas no seu campo de incidência: enquanto direitos fundamentais norteiam as e limitam as ações do Estado nas relações com o cidadão, os direitos de personalidade destinam-se a limitar os abusos dos particulares aos direitos inatos, garantindo, na ordem privada, a eficácia das garantias estabelecidas na Lei Fundamental.¹³¹

Nas relações de trabalho, os direitos de personalidade seriam: direito à vida, à integridade física e psíquica, direito à subsistência, ao trabalho livre, a livre manifestação do pensamento, à liberdade de consciência e de crença, direito à honra, à imagem, direito de greve, de associação profissional entre outros.

Em que pese o dano moral dizer respeito à ofensa de um direito de personalidade, um direito do indivíduo, o dano moral pode ser coletivo, no sentido de que há ofensa ao patrimônio imaterial de uma coletividade. Neste sentido aduz Renato Muçoucah que a coletividade possui seus valores morais, pois se trata de um conjunto de indivíduos e por isto possui, ela mesma, valores éticos em sua subjetividade coletiva e difusa.¹³²

¹³⁰ BELMONTE, 2009, op. cit., p. 556.

¹³¹ Ibidem, p. 556

¹³² MUÇOUCAH, 2011, op.cit., p. 205.

O certo é que, em se tratando de responsabilidade civil trabalhista, atualmente, as teorias do risco criado, do risco proveito e do risco profissional, balizadoras da responsabilidade civil objetiva, encontram resistência e, o que se observa na prática é a adoção da teoria subjetiva.

De outro modo, na hipótese de ocorrência de dano ambiental, a reparação está prevista no art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que estabelece o princípio do poluidor-pagador com base na responsabilidade objetiva, tendência esta acolhida pelo código de 2002 como já explicado. A reforçar este entendimento podemos citar o art.14, § 1º da Lei 6.938/81 que além de fixar a responsabilidade objetiva do poluidor, anteriormente a Constituição Federal, deixa claro que é irrelevante a licitude do empreendimento e que não há que se falar em excludente de responsabilidade.

No que tange ao meio ambiente do trabalho, precisamos recordar a abordagem realizada no primeiro capítulo deste trabalho, no sentido de compreendê-lo como uma das dimensões do meio ambiente e, portanto, merecedor das mesmas medidas protetivas aplicadas ao meio ambiente.

Em análise ao até aqui exposto pode parecer contraditória a questão da responsabilidade civil na esfera trabalhista, pois que quanto ao dano ao meio ambiente do trabalho seria objetiva, mas quanto ao acidente de trabalho tem-se fundado na subjetiva.

Entretanto, Norma Sueli Padilha esclarece que a regra contida art. 7º, XXVIII da Constituição Federal é válida para o acidente individual de trabalho (responsabilidade subjetiva), não sendo, dessa forma excluída à hipótese de em ocorrência de doença ocupacional decorrente de poluição no meio ambiente de trabalho da aplicação da regra contida no art. 225, § 3º de nossa Constituição, ou seja, a responsabilidade objetiva.¹³³

No mesmo sentido, a I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no ano de 2007, tratou do tema em seu enunciado nº 38:

38. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII. 200, VIII, 225, § 3º, da Constituição Federal e art. 14, § 1º da Lei 6.938/81.

¹³³ PADILHA, 2002, op. cit., p. 27.

Desta forma resta claro que, quando se tratar de degradação do meio ambiente do trabalho, que configura uma violação ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, um direito eminentemente metaindividual, a reparação do dano deve pautar-se na responsabilidade civil objetiva, pois que é o desequilíbrio do meio que causa as doenças ocupacionais.

Resgatando o conceito de poluição, já trabalhado nesta monografia, entendido como toda a degradação que afeta as relações no meio ambiente do trabalho, dentre elas, o assédio moral organizacional, que corrompe as relações neste ambiente tornando-as perigosas para a saúde física e mental dos trabalhadores, podemos inferir que o assédio moral organizacional amolda-se aos requisitos da responsabilidade civil objetiva, por causar dano prejudicial ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho e que deve ser indenizado independentemente de discussão a respeito de culpa ou dolo na conduta do agente assediador.

3.4 Judiciário Brasileiro e a Tutela ao Assédio Moral Organizacional

O assédio moral organizacional manifesta-se pelo exercício abusivo do poder diretivo do empregador, o qual é utilizado com o intuito de motivar, manter a disciplina e a ordem interna na organização produtiva, constituindo-se assim uma violência processual e sutil. Esta sutileza acarreta em enormes dificuldades em matéria probatória em eventual discussão judicial. Ocorre que o comportamento assediador rompe os limites deste poder e atinge direitos fundamentais dos empregados, desencadeando, desta forma, uma série de prejuízos a classe trabalhadora.

Neste sentido, a lição contida na obra coletiva *Assédio moral no trabalho*:

A maior dificuldade no que concerne a penalização do assédio moral é justamente a sua “indivisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexa causal, ou seja, comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.”¹³⁴

¹³⁴ FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, op. cit., p. 77.

Apesar dessa dificuldade de penalização, muitos países possuem projetos de legislação no sentido de criminalizar o assédio moral no trabalho, como é o caso de Portugal, Suíça, Itália, Bélgica, Noruega, Chile e Paraguai. Adriane Reis traz em sua obra importante ponto de reflexão a este respeito sinalizando que a maior parte do assédio moral ocorrido dentro dos ambientes de trabalho tem relação com o abuso do poder diretivo, sendo que atos abusivos com contornos de tipos penais são menos frequentes.¹³⁵

No Brasil, apesar de existirem algumas legislações estaduais e municipais que tratam o tema, não existe atualmente legislação específica em nível federal. Entretanto sete projetos de lei que dispõem sobre assédio ou coação moral tramitam no Congresso Nacional, quais sejam: PL 4591/2001, PL 2369/2003, PL 2593/2003, PL 4326/2004, PL 5887/2001, PL 4742/2001 e PL 4960/2001.

Salienta, Adriane Reis, que já existe proteção legal ao assédio moral no direito pátrio e que este tem se mostrado suficiente, precisando apenas ser melhor utilizado pelos aplicadores do direito. Desta forma, iniciativas legislativas devem ser vistas com cautela, pois é imprescindível ter em mente que a eficácia de qualquer medida legislativa pressupõe necessariamente um conceito aberto de assédio moral e a real consciência dos danos que causa. De outra forma, certamente resultaria na exclusão da proteção legal de muitas situações legítimas de assédio moral.¹³⁶

Desde a edição da emenda constitucional nº 45/2004, a Justiça do trabalho é a competente para processar e julgar lides relativas a danos materiais ou morais decorrentes da relação de trabalho. No que se refere aos contornos metaindividuais do direito ao meio ambiente do trabalho, compete, ainda, à Justiça Especializada processar e julgar a ação civil pública, que tenha por objeto danos ou ameaça de danos ao meio ambiente laboral. Registra-se ainda, que lides judiciais, individuais ou coletivas, referentes a doenças ocupacionais decorrentes de degradação do meio ambiente do trabalho também pertencem a Justiça Especializada.

Neste sentido, o Ministério Público do Trabalho vem sendo um dos principais aliados ao combate do assédio moral, agindo através de denúncia de empregados e sindicatos. Enquanto que os órgãos do Ministério do Trabalho atendem a denúncias

¹³⁵ ARAUJO, 2012, op. cit., p.141.

¹³⁶ Ibidem, p. 142-143.

envolvendo situações individuais e coletivas, a atuação ministerial necessariamente assume caráter coletivo.

Entendido o assédio moral organizacional como fonte de poluição ao meio ambiente do trabalho, a ação civil pública torna-se meio adequado ao seu combate. Não se olvidando, por óbvio, a possibilidade de propositura de ação popular, que pode ser interposta por qualquer cidadão que se achar prejudicado pela prática de assédio moral organizacional pelas empresas, o que traz a conseqüente degradação do meio ambiente de trabalho. Dentre os legitimados para a propositura da ação civil pública, destacam-se os sindicatos e o Ministério Público.

Necessário ponderar-se que, através da atuação do Ministério Público do Trabalho, muito de positivo vem sendo feito em prol da classe trabalhadora no que concerne aos seus direitos coletivos e difusos. O sucesso da atuação ministerial expressa-se principalmente em Termos de Ajuste de Conduta (TAC), celebrados perante a Justiça Especializada, quando as empresas reconhecem o problema e fazem acordo com o Ministério Público para resolvê-lo, sob pena de pagamento de multa diária.

Constantemente temos notícias de Ações civis públicas propostas pelo Ministério Público em defesa dos trabalhadores que sofrem com o assédio moral nos grandes bancos. Um exemplo é: a Ação Civil Pública nº 0014000-69.2005.5.04.0009 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho de Porto Alegre/RS em 2005 contra o Banco Santander S.A. onde postula a condenação do banco a não submeter, permitir ou tolerar que seus empregados sofram assédio moral, proibindo a exposição destes a qualquer constrangimento moral, em especial decorrentes de humilhações, intimidações, ameaças veladas, atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal, assegurando tratamento compatível com a dignidade da pessoa humana. Entre outros pedidos, também consta a condenação em R\$ 80.000.000,00 (oitenta milhões de reais) em favor do FDD – Fundo de Defesa de Direitos Difusos pelo dano moral coletivo decorrente da lesão genérica causada. A ação foi julgada em primeiro grau na data de 22/10/2010 na 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, pela juíza Maria Rotta Tedesco que reconheceu o pleito porém reduziu a indenização para o valor de R\$ 40.000.000,00 (quarenta milhões de reais) e a multa diária no valor de R\$

20.000,00 (vinte mil reais) pelo descumprimento da obrigação de tratamento condizente com a dignidade da pessoa humana, por empregado prejudicado.¹³⁷

Entretanto, da imensa maioria da jurisprudência trabalhista, podemos notar que a atual tutela ao trabalhador vítima de assédio moral organizacional ainda limita-se a concessão de indenização por danos morais e ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Ocorre que a indenização por danos morais é aplicada e se justificada a partir da violação de direitos de personalidade e do sofrimento psíquico da vítima. Contudo entendemos que tal medida não é a mais adequada para o caso, posto que em primeiro lugar, o sofrimento psíquico precisa ser visto como consequência do assédio moral que ocorre quando lesado qualquer direito fundamental do trabalhador. Desta forma, o assédio deve ser reconhecido mesmo que o empregado não desenvolva nenhuma patologia.

Neste contexto, a explicação de Renato Muçouçah auxilia-nos a entender melhor esta questão:

O próprio desequilíbrio do ambiente de trabalho afeta, per se, a integridade psicológica do empregado, que não poderá contar com um local harmônico para a prestação de seus serviços. Na lesão sistemática da dignidade que caracteriza o assédio moral sempre haverá um dano. Sua extensão é que deverá ser mensurada, não sua ocorrência; pela própria formação da psique humana enquanto produto da cultura e da interação com outros indivíduos, qualquer atentado sistematizado à personalidade poderá ser caracterizado como assédio moral.¹³⁸

Por óbvio que a duração e a gravidade da conduta abusiva, bem como as consequências e doenças físicas e psicológicas serão consideradas no caso concreto para o cálculo da indenização devida, seja individual, seja coletiva. Assim, o que se está a defender é que o sofrimento psíquico deixe de ser tido como requisito ao reconhecimento do assédio moral organizacional e o mesmo ganhe visibilidade como elemento degradante ao meio ambiente laboral.

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. **Sentença em ação civil pública que proveu o pedido de condenção do Banco Santander pela prática de assédio moral.** Processo nº 0014000-69.2005.5.04.0009. Juíza: Maria Silvana Rotta Tedesco. 9^a Vara do trabalho de Porto Alegre. 22 Out. 2010. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0014000-9.2005.5.04.0009&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 23 Nov. 2013.

¹³⁸ MUÇOUCAH, 2011, op.cit., p. 152.

Outro ponto observado nas atuais decisões diz respeito à responsabilidade civil aplicada, pois as decisões têm se ancorado na responsabilidade civil subjetiva, exigindo-se assim a comprovação da culpa do empregador.

O reconhecimento da rescisão indireta, por sua vez, se justifica nos casos em que a continuidade do contrato de trabalho se torna insustentável. Contudo, em nossa perspectiva, tal medida deve ser utilizada somente como última *ratio*, já que a manutenção do emprego e a cessação do assédio devem ser prioridades para garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, entre eles o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Nota-se, entretanto, uma sutil mudança de postura do judiciário trabalhista nos últimos anos, no sentido de reconhecimento ao novo instituto, ou seja, o assédio moral organizacional, bem como uma maior preocupação em razão dos inúmeros casos que vão parar na justiça e que são noticiados.

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO
Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada por preposto da reclamada que, indubitavelmente, afrontou a dignidade psíquica do reclamante, inviabilizando o seu convívio saudável no ambiente de trabalho, faz jus o obreiro à rescisão indireta e à pretensão indenização por assédio moral.¹³⁹

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. Demonstrada a prática de atos abusivos e atentatórios à dignidade pessoal do trabalhador, mediante a prática de assédio moral organizacional. É devida a reparação do assédio moral pela conduta abusiva da ré. O valor da indenização deve ser fixado, tomando em consideração a gravidade e repercussão da ofensa, a condição econômica do ofensor, a pessoa do ofendido e, por fim, a intensidade do sofrimento que lhe foi causado.¹⁴⁰

Dano Moral. Meio Ambiente do Trabalho. O direito à saúde e à segurança do trabalho está relacionado entre os direitos de solidariedade. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. A submissão a local de trabalho que não atenda às mais elementares regras de higiene impõe a compensação, por danos morais, pela situação degradante do trabalhador.¹⁴¹

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL E ASSÉDIO MORAL EMPRESARIAL.
O despertar jurisprudencial para a problemática do assédio moral no âmbito das relações de trabalho levou à evolução doutrinária, surgindo novos parâmetros de análise no interior destas relações, configurando-se, hoje, novas espécies desta conduta. O assédio moral institucional subdivide-se

¹³⁹ TRT 7ª Região; Processo: 0101200-09.2009.5.07.0004 RO; Data de Publicação: 10/04/2012; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Desembargador Emmanuel Teófilo Furtado.

¹⁴⁰ TRT da 4ª Região; Processo: 0001087-03.2011.5.04.0702 RO; Data de Publicação: 13/12/2012; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos.

¹⁴¹ TRT da 1.ª Região; Processo: 58683-2011.5.01.0071 RO; Data de Publicação: 22/01/2013; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Marcos Cavalcante.

em organizacional e empresarial. O primeiro, engloba manifestações abusivas do poder diretivo no âmbito de relações de trabalho de natureza pública, estatutária ou celetista. O assédio moral empresarial se verifica no seio de relações de emprego ou a relações de trabalho equiparado àquelas e está voltado para o aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por s dos empregados. Caracterizado fortemente pela adoção do princípio da polivalência dos empregados, em regra, não especializados, firma-se pela adoção de mecanismos diversos de coação, como o aumento da intensidade de trabalho e tecnologias de controle difusas, provocando ansiedade e danos pela possibilidade de perda dos empregos, caso as expectativas dos empregadores não sejam atingidas. Sendo esta a hipótese dos autos, estando devidamente comprovada a submissão da coletividade dos trabalhadores da reclamada às condições de trabalho aviltantes e inadequadas, caracteriza-se o assédio moral, porquanto atingidos os valores da dignidade da pessoa humana e do trabalhador, constitucionalmente assegurados. (Rosarita Machado de Barros Caron, juíza sentenciante).¹⁴²

Assim, verificamos que apesar de a Justiça Trabalhista reconhecer a prática do assédio moral organizacional enquanto conduta grave, atentatória dos direitos de personalidade do trabalhador e da dignidade da pessoa humana, a jurisprudência, até então, não se firmou no sentido de garantir, efetivamente, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e a manutenção do emprego, porém não podemos negar que vem evoluindo neste sentido.

Por fim, lembramos que a prevenção ainda é a melhor medida no que tange ao assédio moral organizacional e o meio ambiente do trabalho equilibrado. Neste sentido, os sindicatos e a sociedade civil desempenham importante papel, sobretudo referente a informação. Porém, prevenir, neste caso, é manter-se atento ao ambiente do trabalho nas instituições financeiras, para que os anseios do capitalismo não sirvam de forma de destruição da saúde e do meio ambiente de trabalho dos bancários. Não basta as empresas lançarem mão de códigos de ética acreditando que a regulamentação interna e manifestação explícita de repúdio ao assédio moral serão suficientes para demonstrar um posicionamento isolado de determinado empregado-agressor, o qual posteriormente tentará punir e responsabilizar pelos danos causados à empresa, pois que o assédio moral organizacional raramente possui um agressor singular.

¹⁴² TRT da 10ª Região; Processo: 01122-2011-812-10-00-5 RO; Data de Publicação: 12/04/2013; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por finalidade definir limites e possibilidades na produção de observações sistêmicas que considerassem o assédio moral organizacional como problemática relativa ao meio ambiente do trabalho no atual cenário jurídico brasileiro. Para tanto delimitamos o estudo às instituições financeiras brasileiras, especialmente em razão de sua estrutura em relação à organização do trabalho e modelos de gestão adotados.

Neste intuito, realizou-se análise apartada dos institutos do meio ambiente do trabalho e do assédio moral organizacional, procurando-se demonstrar a influência negativa do segundo na manutenção do equilíbrio do primeiro, com vistas à verificação da intrínseca relação entre eles.

O conceito de meio ambiente do trabalho, embora não seja novidade no meio jurídico, reveste-se de novos paradigmas a partir da Constituição Federal de 1988. Ou seja, o meio ambiente do trabalho passa a ser compreendido como uma das dimensões do meio ambiente e com isto ganha reforço em sua hermenêutica de proteção com vistas à manutenção da dignidade da pessoa humana, que, para além das normas protetivas trabalhistas, passa a contar com a proteção das normas e princípios de direito ambiental.

Por sua vez, o assédio moral organizacional apresenta-se como uma nova roupagem do assédio moral devido ao seu aspecto institucional e difuso. Trata-se de prática enraizada nos modernos modelos de gestão adotados pelas instituições financeiras, utilizada para se extrair o máximo de produtividade dos trabalhadores. Este tipo de assédio presta-se a propiciar a adesão subjetiva dos trabalhadores aos objetivos da empresa, servido como ferramenta para que os trabalhadores aceitem condições degradantes de trabalho que se consubstanciam em jornadas exorbitantes, metas abusivas, competitividade extrema que levarão muitas vezes ao adoecimento da classe.

Essa forma de assédio institucionalizada manifesta-se no exercício abusivo do poder diretivo do empregador. O comportamento assediador ultrapassa os limites deste poder e atinge direitos fundamentais dos trabalhadores.

A escolha do ambiente bancário mostrou-se frutífera aos objetivos da pesquisa, vez que se verifica um alto índice de adoecimento e sofrimento dos

trabalhadores de instituições financeiras devido as atuais práticas assediantes de gestão adotadas que, mascaradas por discursos éticos, servem como forte meio de pressão psicológica.

Desta forma, há evidente deterioração do ambiente laboral e o assédio moral organizacional pode ser compreendido como elemento de degradação do meio ambiente do trabalho e, portanto, pode ser concebido como elemento poluente desse meio.

Assim, o enquadramento do conceito de assédio moral organizacional como problemática relativa ao meio ambiente do trabalho mostrou-se possível, pois que os direitos de personalidade são a base de sustentação para a tutela da pessoa humana, sobretudo no meio ambiente do trabalho, para assegurar a integridade física e psicossocial do trabalhador e, sobretudo reconhecer o direito fundamental a sadia qualidade de vida.

Entretanto, de nada adianta a tutela constitucional aos direitos de personalidade, da dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente equilibrado, na condição de direitos fundamentais, se os mesmos não vincularem as relações interprivadas, em especial no meio ambiente do trabalho, no qual o empregado carece de proteção.

Por fim, resta necessário o entendimento de que, diante da atual hermenêutica constitucional, o aplicador do direito precisa buscar nas normas e princípios constitucionais a base para o enfrentamento das modernas problemáticas dos trabalhadores. Uma efetiva proteção ao meio ambiente do trabalho, no que tange ao ambiente laboral das instituições financeiras, precisa enfrentar a problemática do assédio moral organizacional enquanto instituto difuso e como fonte de degradação desse meio.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. (2008) 3 reimpr./Curitiba: Juruá, 2011.

AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário contemporâneo: cotidiano laboral marcado por práticas de violência psicológica e assédio moral. In: NETZ, Jacéia Aguilar; OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros (orgs). **Teatro de sombras**, Porto Alegre: SindBancários, 2011.

ARAUJO, Adriane Reis. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTR, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2011.

BEMONTE, Alexandre Angra. **Instituições Civis no direito do trabalho**: Curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> . Acesso em: 06 set. 2013.

BRASIL. Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm>. Acesso em: 08 set. 2013.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Sentença em ação civil pública que proveu o pedido de condenação do Banco Santander pela prática de assédio moral**. Processo nº 0014000-69.2005.5.04.0009. Juíza: Maria Silvana Rotta Tedesco. 9ª Vara do trabalho de Porto Alegre. 22 Out 2010. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0014000-9.2005.5.04.0009&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 23 Nov 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Acórdão que negou provimento a recurso ordinário com pedido de não reconhecimento do assédio moral e da rescisão indireta**. Processo: 0101200-09.2009.5.07.0004 RO. Relator : Desembargador Emmanuel Teófilo Furtado. 05 Mar 2012. Publicado: 10 Abr 2012. Disponível em: <<http://www3.trt7.jus.br/consultajuris/integra.aspx?opcao=256159>>. Acesso em: 24 Nov 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão que negou provimento a recurso ordinário com pedido de não reconhecimento do dano moral**. Processo nº 0000586-83.2011.5.01.0071RO. Relator: Desembargador Marcos Cavalcante. 28 Nov 2012. Publicado: 22 Jan 2013. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/454830/00005868320115010071%2322-01-2013.pdf?se>. Acesso em: 24 Nov 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que negou provimento a recurso ordinário com pedido de reforma de decisão referente a danos morais**. Processo: 0001087-03.2011.5.04.0702 RO. Relator: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. 13 Dez 2012. Publicado: 18/12/2012. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001087-03.2011.5.04.0702> Acesso em: 24 Nov 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que nega provimento a recurso ordinário que visa reformar decisão que reconhece a prática de assédio moral organizacional**. Processo nº 01122-2011-812-10-00-5 RO. Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto. 20 Mar 2013. Publicado: 12 Abr 2013. Disponível em: http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=R O&ano_processo_trt=2012&num_processo_trt=9505&num_processo_voto=316545&dta_publicacao=12/04/2013&dta_julgamento=20/03/2013&embargo=&tipo_publicaca

o=DEJT&termos=ASS%C3%89DIO+MORAL+INSTITUCIONAL+E+ASS%C3%89DIO+MORAL+EMPRESARIAL. Acesso em: 24 Nov 2013.

CONTRAF, **Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro**. Disponível em: < <http://www.contrafcut.org.br/>>. Acesso em 12 Nov. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Dissimulações discursivas e violência no trabalho. In: NETZ, Jacéia Aguilar; OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros. **Teatro de sombras**. Porto Alegre: SindBancários, 2011.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

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

GOSDALL, Thereza Cristina; SOBOLL; Lis Andréa Pereira (orgs). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTR, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal: ética, mídia, empresa**. Porto Alegre: Sulina, 2004.

MACHADO, Maurício Salles. Violência no trabalho e apropriação da saúde. In: NETZ, Jacéia Aguilar; OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros (orgs). **Teatro de sombras**. Porto Alegre: SindBancários, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009 .

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETZ, Jacéia Aguiar; OLIVEIRA, Paulo Antônio (orgs). **Teatro de sombras**: relatório da violência e apropriação da saúde dos bancários. Porto Alegre: SinBancários, 2011.

OIT Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 06 Set 2013.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Obra digital. São Paulo: LTR, 2002.

PASCUA, José Antonio Ramos. Apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v 77. n. 4. out/dez. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28356>> Acesso em: 01 Set 2013.

ROCHA, Julio César de Sá. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

_____. **Curso de direito constitucional positivo**. 32 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

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