

**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**  
**MESTRADO EM DIREITO**

**A TUTELA COLETIVA NO COMBATE AO  
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

**Caio Eduardo Smânio Quintero**

**RIBEIRÃO PRETO – SP**

**Março de 2017**

**Caio Eduardo Smânio Quinteiro**

**A TUTELA COLETIVA NO COMBATE AO  
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Mestrado em Direito Coletivo e Cidadania da Faculdade de Direito Laudo de Camargo da Universidade de Ribeirão Preto-SP -Unaerp, como exigência para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Dr. Fernando da Fonseca Gajardoni

**RIBEIRÃO PRETO**

**2017**

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento  
Técnico da Biblioteca Central da UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto -

Quinteiro, Caio Eduardo Smânio, 1979-

Q78t A Tutela Coletiva no combate ao assédio moral organizacional /

Caio Eduardo Smânio Quinteiro. - - Ribeirão Preto, 2017.

103 f.

Orientador: Prof. Dr. Fernando da Fonseca Gajardoni.

CAIO EDUARDO SMÂNIO QUINTEIRO

A TUTELA COLETIVA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL  
ORGANIZACIONAL

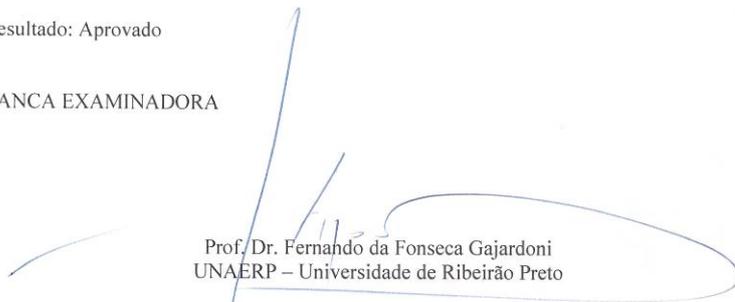
Dissertação de Mestrado apresentada ao  
Programa de Pós-Graduação em Direito  
da Universidade de Ribeirão Preto para  
obtenção do título de Mestre em Direito

Área de Concentração: Direitos Coletivos e Cidadania

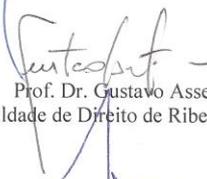
Data da defesa: 03 de abril de 2017

Resultado: Aprovado

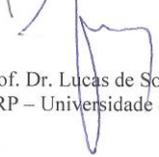
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Fernando da Fonseca Gajardoni  
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto



Prof. Dr. Gustavo Assed Ferreira  
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - USP



Prof. Dr. Lucas de Souza Lehfeld  
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto

Ribeirão Preto - SP  
2017

A minha esposa Michelle pelo incentivo, paciência e compreensão pelos momentos de ausência; aos meus pais Claudomiro e Regina também grandes incentivadores desta etapa de minha vida; ao meu irmão Paulo que auxiliou-me na advocacia nestes dois últimos anos e a minha sobrinha Bruna por todo apoio.

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço a DEUS pela realização do mestrado e por estar presente em minha vida, a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) pelo apoio financeiro ao conceder a bolsa de estudos, aos Mestres da Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP pelos valiosos ensinamentos transmitidos e, em especial, ao Prof<sup>o</sup>. Dr. Fernando da Fonseca Gajardoni, pela dedicação, atenção e orientação desta dissertação.

## LISTA DE SIGLAS

ADI- Ação Direta de Inconstitucionalidade

CC – Código Civil

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

DEJT- Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DUDH- Declaração Universal dos Direitos Humanos

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

INSS- Instituto Nacional da Previdência Social

LACP – Lei de Ação Civil Pública

MPT- Ministério Público do Trabalho

MPU- Ministério Público da União

NR- Norma Regulamentadora

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

PCSMO- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PIDESC- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Culturais

RE – Recurso Extraordinário

RO – Recurso Ordinário

RR- Recurso de Revista

SUS- Sistema Único de Saúde

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TAC- Termo de Ajuste de Conduta

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

# **A TUTELA COLETIVA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

## **Resumo**

Diante do mercado competitivo o Assédio Moral Organizacional surge como fenômeno crescente nas empresas em especial no setor privado o que acaba por impor uma política de metas dentro da organização de forma camuflada, vindo a violar o meio ambiente do trabalho e a dignidade dos trabalhadores. O reflexo desta política desencadeia malefícios a saúde dos trabalhadores, além de reflexos negativos na organização e na sociedade. Referida política vem sendo apreciada pela Justiça do Trabalho na apuração da responsabilidade civil da organização através de ações coletivas para inibir referida política. O ambiente laboral deverá ser sadio para que o trabalhador desenvolva suas atividades com dignidade. Desta forma, necessário se faz a adoção de medidas judiciais adequadas para enfrentar esta forma de gestão, além de medidas preventivas para coibir tal prática.

**Palavras-Chave:** Assédio Moral Organizacional. Dignidade da Pessoa Humana. Meio Ambiente do Trabalho. Ação Civil Pública.

# **THE COLLECTIVE GUARANTEE IN FIGHTING ORGANIZATIONAL MORAL ASSASSION**

## **Abstract**

Faced with the competitive market, Organizational Moral Harassment appears as a growing phenomenon in companies, especially in the private sector, which ends up imposing a policy of goals within the organization in a disguised way, violating the environment of work and the dignity of workers. The reflection of this policy unleashes the health effects of workers, as well as negative repercussions in the organization and society. This policy has been assessed by the Labor Court in the determination of the civil liability of the organization through collective actions to inhibit said policy. The work environment should be healthy so that the worker develops his activities with dignity. Therefore, it is necessary to adopt appropriate judicial measures to address this form of management, in addition to preventive measures to curb such practice.

**Keywords:** Organizational Moral Harassment. Dignity of human person. Work Environment.  
Related searches

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO</b> .....	16
1.1 A Dignidade da Pessoa Humana no Pensamento Ocidental.....	16
1.1.1 Conceituação.....	17
1.1.2 O Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana.....	19
1.2 Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho .....	20
1.2.1 Direito Fundamental à Saúde .....	22
1.2.2 Direito Fundamental ao Trabalho.....	24
1.3 O Meio Ambiente .....	26
1.3.1 A Construção Jurídica do Meio Ambiente .....	26
1.3.2 Normas Internacionais de Proteção ao Meio Ambiente .....	26
1.3.3 Normas Nacionais de Proteção ao Meio Ambiente.....	28
1.4 Meio Ambiente do Trabalho.....	30
1.4.1 Conceito.....	30
1.4.2 Meio Ambiente do Trabalho Adequado.....	31
1.4.3 Riscos Ambientais no Trabalho.....	32
<b>2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL</b> .....	37
2.1 O Termo Assédio Moral.....	37
2.1.1 Conceito do Assédio Moral .....	39
2.1.2 Classificação do Assédio Moral .....	41
2.2. Assédio Moral Organizacional .....	41
2.2.1 Conceito do Assédio Moral Organizacional .....	42
2.2.2 Características do Assédio Moral Organizacional.....	44
2.3 O Assédio Moral Organizacional e a Violação aos Princípios Ambientais aplicáveis nas Relações de Trabalho.....	48
2.4 Assédio Moral Organizacional na Administração Pública.....	55

2.5 Consequências do Assédio Moral Organizacional.....	58
2.5.1 Na Saúde dos Trabalhadores.....	58
2.5.1.1 Na Saúde Física.....	59
2.5.1.2 Na Saúde Psíquica.....	60
2.5.2 Na Previdência Social.....	61
2.6. A Organização Internacional do Trabalho.....	62
2.7. Breve Direito Estrangeiro.....	64
<b>3 RESPONSABILIDADE CIVIL E O DANO MORAL COLETIVO.....</b>	<b>66</b>
3.1. Surgimento e Generalidades.....	66
3.2 Os Pressupostos da Responsabilidade Civil.....	67
3.3 Responsabilidade Subjetiva (Teoria da Culpa).....	68
3.4 Responsabilidade Objetiva (Teoria do Risco).....	69
3.5 Responsabilidade Civil nos Casos de Assédio Moral Organizacional.....	71
3.6. Dano Moral Singular e os Direitos de Personalidade.....	76
3.7. Dano Moral Coletivo.....	78
3.7.1 Conceituação.....	78
3.8 A Violação a Ordem Jurídica Laboral.....	78
<b>4 O ENFRENTAMENTO COLETIVO E OS MECANISMOS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>81</b>
4.1 Os Direitos ou Interesses Transindividuais.....	81
4.2 Os Termos Direitos ou Interesses Coletivos.....	82
4.3 Grupos dos Direitos ou Interesses.....	82
4.4 Categorias dos Direitos ou Interesses Transindividuais.....	83
4.4.1 Direitos ou interesses difusos.....	83
4.4.2 Direitos ou interesses coletivos em sentido estrito.....	84
4.4.3 Direitos e interesses individuais homogêneos.....	84
4.5 Ação Coletiva na Jurisdição Trabalhista.....	86

4.6 O Instrumento Processual de Enfrentamento Coletivo ao Assédio Moral Organizacional.....	87
4.7 Os Legitimados para a Tutela Coletiva. ....	88
4.7.1 O Ministério Público do Trabalho .....	88
4.7.2 O Sindicato e a Associação de Trabalhadores .....	88
4.8 Competência para Apreciar as Ações Coletivas .....	89
4.9 Coisa Julgada.....	89
4.10 Medidas Preventivas para Inibir a Prática do Assédio Moral Organizacional.....	90
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>93</b>
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>97</b>



## INTRODUÇÃO

A presente dissertação de Mestrado analisa o assédio moral organizacional como fenômeno crescente nas grandes empresas e a forma como a referida política vem sendo apreciada pela Justiça Especializada do Trabalho.

O assédio moral organizacional no setor privado consiste em uma política empresarial em que a organização diante do mercado competitivo visa à obtenção de lucro a qualquer custo, impondo uma política de metas muitas vezes camuflada dentro da organização sendo que o empregado, mais conhecido nesta modalidade de gestão como colaborador, deverá sempre atingir as metas mesmo que isso venha provocar malefícios à sua saúde e até mesmo podendo desencadear doenças ocupacionais. Referida conduta viola o meio ambiente salutar do trabalho e afronta a dignidade dos trabalhadores.

Cumprido destacar que o texto registra uma breve exposição da ocorrência do assédio moral organizacional no setor público para demonstrar a existência desta política organizacional também neste setor, contudo a presente dissertação está voltada para o setor privado.

Referido trabalho está dividido em quatro capítulos: no primeiro foi feita uma exposição da Dignidade da Pessoa Humana e o Meio Ambiente do Trabalho, apresentado os direitos fundamentais nas relações de trabalho, bem como o quanto é importante à existência de um ambiente laboral hígido e sadio para que ocorra o desenvolvimento das atividades aliado à satisfação e ao prazer dos trabalhadores.

O segundo capítulo aborda o Assédio Moral Organizacional em sua origem, as características, as consequências na saúde física e psíquica, os reflexos na coletividade e na sociedade, uma análise na legislação nacional e nos órgãos internacionais, além da abordagem no direito estrangeiro.

No terceiro capítulo foi feita uma exposição sobre a responsabilidade civil da organização pela prática do assédio moral organizacional e o dano moral coletivo.

O quarto capítulo esboçou as categorias dos direitos e interesses transindividuais, bem como o mecanismo processual judicial para enfrentar o assédio moral organizacional, além das medidas preventivas para a inibição desta forma de política existente principalmente em empresas de grande porte.

O método de pesquisa utilizado nesta dissertação foi o dedutivo, baseando-se artigos, doutrinas, sites jurídicos e jurisprudências.

Cumprer destacar que o presente estudo mostra que esta forma velada de violência existente nas empresas, quer seja de produção e transformação de produtos, bem como em instituições financeiras acaba por desencadear prejuízos a futuro para a organização e principalmente na saúde dos trabalhadores podendo acarretar reflexos negativos na sociedade.

O fenômeno do assédio moral organizacional tornou-se conhecido no ordenamento pátrio no início do século XXI, quando a matéria foi levada a apreciação para a Justiça do Trabalho.

Atualmente, observa-se que o tema Assédio Moral Organizacional ou também conhecido como Assédio Moral Coletivo, diferente do assédio moral, é pouco conhecido na seara do Direito, haja vista a existência de limitadas obras que abordam a questão tanto no campo material como processual. Contudo, o Poder Judiciário em especial a Justiça do Trabalho, já vem apreciando a matéria externando seu entendimento através dos julgados.

Dentre os efeitos negativos decorrentes da política do assédio moral organizacional, dúvidas não restam quanto à responsabilização da organização que fomenta, estimula e incentiva a disputa entre os trabalhadores na busca ilimitada de metas abusivas e em certos casos inalcançáveis.

Diante da ocorrência e da crescente prática do assédio moral organizacional, indaga-se: Qual o instrumento processual cabível para o enfrentamento coletivo ao assédio moral organizacional?

Referida análise é de suma importância, uma vez que irá direcionar os caminhos a serem percorridos judicialmente pelas vítimas em casos que envolvam o direito coletivo e a violação do ambiente laboral.

É notório que o direito do trabalho surgiu também para assegurar um local adequado para o desenvolvimento das atividades, proibindo toda e qualquer forma que possa vir a colocar em risco a saúde daqueles que vivem significativa parte de suas vidas vendendo a sua mão de obra em troca de uma remuneração. Não diferente a Constituição Federal de 1988 positivou como um dos seus princípios no artigo 1º, III e V, a proteção à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Frente a estas previsões torna-se inadmissível a existência de organizações que efetivamente violam os princípios constitucionais sem que sejam tomadas as medidas judiciais e extrajudiciais cabíveis por parte dos legitimados.

Desta forma, a presente dissertação serve para apontar a existência do assédio moral organizacional demonstrando que esta forma de gestão é prejudicial a todos, inclusive as organizações que terão a futuro despesas decorrentes em razão de condenações coletivas, bem

como fomentar o estudo deste fenômeno quer seja no aspecto material e processual, e por conseguinte agregar tais informações que certamente serão úteis no campo do direito.

# 1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

## 1.1 A Dignidade da Pessoa Humana no Pensamento Ocidental.

Sarlet faz uma exposição histórica do pensamento Ocidental relativo a dignidade da pessoa humana mostrando que a ideia intrínseca de pessoa humana reporta-se ao ideário cristão, uma vez que a concepção de dignidade da pessoa humana encontra amparo bíblico tanto no Antigo Testamento como no Novo Testamento ao fazer referência do ser humano como a imagem e a semelhança de Deus.<sup>1</sup>

Guerra, sob o mesmo enfoque expõe que o termo dignidade da pessoa humana encontra alicerce no pensamento cristão, uma vez que sendo o homem a imagem e semelhança de Deus teria tributos próprios que o tornaria especial, por isso detentor de dignidade.<sup>2</sup>

Starck destaca que a valorização do indivíduo no Ocidente é bem diferente de outras culturas já que o Cristianismo se alastrou pelo Ocidente e tornou-se comum buscar explicação da dignidade da pessoa humana no próprio Cristianismo, uma vez que a liberdade do homem, do indivíduo, faz parte da filosofia cristã.<sup>3</sup>

No pensamento filosófico e político da antiguidade clássica o termo dignidade (dignitas) estava relacionado ao reconhecimento, à respeitabilidade que um indivíduo tinha perante a sociedade, daí a pessoa ser mais digna ou menos digna. Já no período do pensamento estoíco a dignidade era considerada como uma qualidade inerente ao ser humano que o fazia distinguir-se das demais criaturas. Por esta razão todos os seres humanos seriam dotados da mesma dignidade.<sup>4</sup>

Sarlet pontua que é a partir do pensamento Kantiano que efetivamente é abandonado o entendimento sacramental a respeito da dignidade da pessoa humana. O mesmo autor expõe a ideia de Kant de que o Homem como ser racional, o mesmo existe como um fim em si mesmo e não como meio para uso desta ou daquela vontade, ou seja, sendo o Homem um fim

---

<sup>1</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev.atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.34.

<sup>2</sup> GUERRA, Sidney. **Direitos humanos : na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.p.198.

<sup>3</sup> STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2.ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.p.202.

<sup>4</sup> SARLET, Ingo Wolfgang, *op. cit.*,p. 34-35.

em si mesmo não é possível quantificar seu valor, haja vista, não ser uma coisa, daí o mesmo ser dotado de dignidade.<sup>5</sup>

Em pequena crítica a visão Kantiana, Sarlet sustenta que é possível haver dignidade da vida, não apenas relacionado ao ser humano, mas de forma geral, relacionado ao outras formas de vida existentes em todo o planeta.<sup>6</sup>

Nota-se que este posicionamento vai ao encontro de uma visão biocentrista que deve ser o ideal quando se pensa em proteção ao meio ambiente.

Deste modo, considerando o pensamento kantiano sobre dignidade da pessoa humana, há que o se compreender que o homem deve ser entendido como um fim em si mesmo, ou seja, o homem não pode ser visto como uma coisa como ocorrera no Brasil na época da escravidão e como ocorre nos dias atuais quando se depara com o trabalho análogo a escravidão e o tráfico de pessoas.

Finalmente, constata-se que somente após término da segunda grande guerra mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a ideia de dignidade da pessoa humana torna-se um objetivo político a ser buscado pelos Estados e Sociedade.

### 1.1.1 Conceituação

Sarlet ao conceituar a respeito da Dignidade da Pessoa Humana, assim expõe:

“... temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integrem a rede da vida”.<sup>7</sup>

É importante destacar que não é possível falar em dignidade da pessoa humana em um Estado que não garante os direitos fundamentais, uma vez que estes direitos se concretizam através da dignidade da pessoa humana.

Peter Haberle levanta a questão da dependência cultural e sobretudo a dependência religiosa para tratar as disposições a respeito da dignidade da pessoa humana. Adiante o autor

---

<sup>5</sup> *Id.*, p.40-41.

<sup>6</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev,atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.43

<sup>7</sup>*Id.*, p.73.

menciona que a ideia de dignidade humana nos dias atuais é desenvolvida apenas no interior de uma sociedade, de uma cultura: mas também são desenvolvidas por meio de intercâmbio com outras culturas, sobretudo quando amparados pelos pactos internacionais de direitos humanos.<sup>8</sup>

Sarmento, ao tratar do princípio da dignidade da pessoa humana, expõe que o mesmo possui múltiplas facetas diante de sua importância e vasta aplicação. Dentre as diversas funções deste princípio o mesmo serve de ponderação entre interesses colidentes, serve como controle de atos entre estatais e particulares, serve como critério para identificação de direito fundamentais, fonte de direitos não enumerados entre outros<sup>9</sup>.

Adiante segue conceituações que tratam do princípio da dignidade da pessoa humana.

Romita, ao tratar da dignidade da pessoa humana se manifesta:

“ A dignidade da pessoa humana é o fundamento dos direitos humanos. Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados.”<sup>10</sup>

Moraes conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

“a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.”(...)<sup>11</sup>

Guerra, ao abordar o princípio da dignidade da pessoa humana, assim expõe:

“A dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana que não pode ser afastada de quem quer que seja. Não se pode cogitar, por exemplo, que uma pessoa esteja despida dessa qualidade, ainda que seja um ser considerado repugnante pela sociedade na qual esteja inserida. Isso porque, como visto, a dignidade é inerente a própria pessoa, em que pese não observar a prática de comportamentos que sejam considerados dignos por todos.”<sup>12</sup>

<sup>8</sup> HABERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2.ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.p.76

<sup>9</sup> SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p.77.

<sup>10</sup> ROMITA, Arion Sayão. Direito dos Trabalhadores: Direitos Fundamentais? **Revista Brasileira de Direitos Humanos**. Porto Alegre: Magister, v.16 (jan/mar.2016)

<sup>11</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.p.48.

<sup>12</sup> GUERRA, Sidney. **Direitos humanos: na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.p.206.

Expõe o mesmo autor que o Estado deve assegurar condições para que qualquer pessoa tenha dignidade, daí ser necessário a proteção do mesmo e o respeito as liberdades para que possa alcançar o ideal de dignidade.

Diante das diversas conceituações é possível compreender que a dignidade da pessoa humana está relacionado ao respeito a liberdade, individualidade, integridade física e psíquica do ser humano.

### 1.1.2 O Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana.

Ao tratar da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988, Starck esclarece que a mesma pertence aos princípios fundamentais prevista no artigo 1º, III da Carta Magna e que a dignidade humana não é propriamente um direito fundamental, mas base dos direitos fundamentais.<sup>13</sup>

Neste mesmo sentido Sarmento expõe que o princípio da dignidade humana não seria um direito fundamental, mas fonte para brotar novos direitos fundamentais não enumerados na Constituição Federal. Além de ser fonte, o princípio da dignidade da pessoa humana impede que a pessoa fique desamparada diante de ameaças a sua dignidade pelo simples fato do legislador ter deixado lacunas ou incompletudes no rol de direitos fundamentais.<sup>14</sup>

Sarlet<sup>15</sup> sustenta que para reconhecer o valor da dignidade da pessoa humana é necessário o reconhecimento e a proteção dos direitos fundamentais em todas as dimensões.

O mesmo autor ao tratar do reconhecimento dos direitos sociais faz uma abordagem ao direito ao trabalho em condições dignas, vejamos:

“ O reconhecimento jurídico-constitucional da liberdade de greve e de associação e organização sindical, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso, bem como as proibições de discriminação nas relações trabalhistas (e aqui fixamos nos exemplos mais conhecidos) foi o resultado das reivindicações das classes trabalhadoras, em virtude do alto grau de opressão e degradação que caracterizava, de modo geral, as relações entre capital e trabalho, não raras vezes, resultando em condições de vida e trabalho manifestamente indignas, situação que, de resto, ainda hoje não foi superada em expressiva parte dos Estados que integram a comunidade internacional.”<sup>16</sup>

Pondera ainda que parte destes direitos estão relacionados ao direito de liberdade e igualdade conferidos aos trabalhadores para terem autonomia diante do Estado, constituindo

<sup>13</sup> STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2 .ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p.200.

<sup>14</sup> SARMENTO, Daniel, *op.cit.*, p.84-86.

<sup>15</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed.rev,atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.101.

<sup>16</sup> *Id.*, p.108-109.

desta forma o direito ao trabalho (em condições dignas) como um dos principais direitos fundamentais.

Observa-se que diante da exposição a respeito da dignidade da pessoa humana o trabalho deva ser realizado em um meio ambiente hígido e saudável sendo uma das formas de proporcionar condições dignas no trabalho.

## 1.2 Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho

Silva sustenta que os direitos fundamentais da pessoa humana está relacionado a situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, nem mesmo sobrevive. Direito Fundamental no sentido de que todos, por igual, devem ser não apenas formalmente reconhecidos mas efetivados.<sup>17</sup>

Bonavides ao manifestar o entendimento de Carl Schmitt sustenta haver dois critérios formais e um material para a caracterização dos direitos fundamentais. De acordo com o mesmo autor o primeiro critério formal está relacionado aos direitos e garantias previstos na Constituição do país e o segundo critério formal estabelece os direitos fundamentais como aqueles direitos que receberam da Constituição um grau mais elevado de garantia ou segurança sendo imutáveis ou de difícil alteração. Já pelo critério material os direitos fundamentais variam conforme a ideologia, a modalidade do Estado, os valores e os princípios previstos na Constituição, enfim cada país possui seus direitos fundamentais.<sup>18</sup>

Sarlet destaca que as expressões de direitos humanos, direitos dos homens e direitos fundamentais são usados indevidamente como sinônimos, tratando-se de um grande equívoco por parte da doutrina, uma vez que o termo direitos fundamentais aplica-se para os direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional em determinado país, ao passo que o termo direitos humanos estaria relacionado a documentos internacionais que reconhecem o ser humano como tal, com validade universal para todos os povos em todos os tempos, ou seja, possui caráter supranacional.<sup>19</sup>

Nota-se que não existe um conceito único para descrever o que seria direitos fundamentais, contudo pode-se compreender que direitos fundamentais são normas que possui

---

<sup>17</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25.ed., São Paulo: Malheiros, 2005.p.178.

<sup>18</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 28. ed.atual. São Paulo: Malheiros Editora, 2013.p.579.

<sup>19</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10.ed.rev.atual.e amp.; 2.tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.29.

eficácia em um ordenamento jurídico desde que o mesmo esteja positivado na Constituição de determinado país.

Os direitos fundamentais são classificados em gerações, sendo que a primeira geração está relacionada aos direitos civis e políticos, realçando a liberdade; a segunda geração relacionado aos direitos sociais, econômicos e culturais, no qual se inclui nos direitos sociais o direito ao trabalho entre outros e por fim os direitos de terceira geração chamados de direitos da solidariedade ou da fraternidade, que englobam o meio ambiente, a paz, o progresso/desenvolvimento e a autodeterminação dos povos.<sup>20</sup>

Ferreira Filho<sup>21</sup> acrescenta que faz parte do direito da solidariedade o direito a comunicação e o direito ao patrimônio comum da humanidade. Expõe que a consciência de novos desafios, além da vida e da liberdade, estão relacionados a qualidade de vida e a solidariedade/fraternidade o que fez surgir a terceira geração.

Considerando o surgimento da terceira geração conclui o autor que “a primeira geração seria a dos direitos de liberdade; a segunda dos direitos de igualdade e a terceira, assim, completaria o tema da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade”.

Bonavides trata do direito fundamental da quarta geração que está relacionado com a globalização política. Para o autor os direitos de quarta geração seriam o direito a democracia, o direito a informação e o direito ao pluralismo.<sup>22</sup>

Sarlet ao comentar os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 demonstra que a mesma conseguiu abarcar todas as gerações encontrando-se em sintonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 e com os principais pactos internacionais sobre os Direitos Humanos.<sup>23</sup>

Considerando que o Brasil recepcionou a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a Constituição Federal encontra-se em sintonia com a mesma, compreende-se o motivo de muitos confundirem os direitos fundamentais com os direitos humanos.

Vale destacar que no Brasil as garantias dos direitos fundamentais encontram-se inclusas no rol das cláusulas pétreas previstas no artigo 60 §4º da Constituição Federal que impede a supressão destes direitos pela ação do poder constituinte derivado.

---

<sup>20</sup> MORAES, Alexandre de, *op. cit.*, p.34.

<sup>21</sup> FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Comentários à Constituição brasileira de 1988**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1997.p.75-76.

<sup>22</sup> BONAVIDES, Paulo, *op.cit.*,p.589-591.

<sup>23</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10.ed.rev.atual.e amp.; 2.tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.67.

### 1.2.1 Direito Fundamental à Saúde

O direito à saúde trata-se de um direito social de segunda geração reconhecido na doutrina brasileira como direito fundamental, tendo por objetivo proporcionar uma melhor condição de vida às pessoas.

O Direito à saúde encontra-se positivado no artigo 6º e 196 da Constituição Federal, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição<sup>24</sup>.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação<sup>25</sup>.

Kildare Carvalho ao abordar sobre os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal pontua tratar-se de direitos que buscam melhorar a condição de existência dos indivíduos mediante ações por parte do Estado, o qual deverá proporcionar serviços nas áreas de saúde, segurança, educação e outros para a sua concretização.<sup>26</sup>

Cumprir registrar que o direito à saúde vincula-se ao direito fundamental à vida uma vez que esta abrange tanto a integridade física como moral.

Acompanhando este entendimento de que o direito à saúde decorre do direito à vida, o Supremo Tribunal Federal<sup>27</sup> em outra oportunidade já se manifestou nesse sentido, uma vez que além do direito à saúde qualificar-se como direito fundamental que ampara todos os indivíduos, representa uma consequência constitucional indissociável do direito à vida.

No âmbito internacional, o Brasil no ano de 1992 aderiu ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais criado em 1966 que faz a seguinte previsão em relação à saúde: “Art. 12º - 1.Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir.”<sup>28</sup>

Em um primeiro momento ao tratar de direito à saúde analisando a previsão constitucional e previsões internacionais, tem-se por dedução lógica tratar-se de uma

<sup>24</sup> BRASIL. Constituição Federal. In: **Vade Mecum**. São Paulo: Saraiva, 2012,p.11.

<sup>25</sup> *Id.*,p.64.

<sup>26</sup> CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional Positivo**. 20. ed. Belo Horizonte: Del Rey, v.2, 2013. p.47.

<sup>27</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº271286 -RS. Relator Celso de Melo, Segunda Turma, Publicação: 12/09/2000. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28271286%2EENUME%2E+OU+271286%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/n28tbo9>> Acesso em: 29 ago.2016.

<sup>28</sup> **PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS SOCIAIS E CULTURAIS**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>> Acesso em: 30 ago. 2016.

obrigação exclusivamente do Estado, contudo o direito à saúde deve ser compreendido extensivamente, entendendo que referida obrigação não é apenas do Estado mas uma responsabilidade também do empregador, no campo laboral, que deverá proporcionar via política organizacional um ambiente saudável para o desenvolvimento do trabalho.

Neste sentido, a Constituição Federal (CF) em seu artigo 200, VIII, ressalta o valor da cidadania quando previu a questão da saúde no trabalho:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:  
 (...)
   
VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Fiorillo, esclarece que a proteção a saúde do trabalhador se dá com base em dois aspectos: sendo um imediato quando a Constituição faz previsão ao abordar a saúde referindo-se ao meio ambiente no trabalho conforme artigo 200, VII, bem como Art.7º XXII e XXIII da CF e a segunda mediata com base no artigo 225, caput, IV, VI e §3º da mesma norma.<sup>29</sup>

Registra-se que a Consolidação das Leis do Trabalho tutela o direito à saúde do trabalhador por meio da exigência legal do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional criado através da norma regulamentadora – NR- 7, cuja base legal encontra-se nos artigos 168 e 169 da CLT<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 10. ed.rec.,atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.p.390.

<sup>30</sup> Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

A NR-7 coloca critérios para a elaboração e a implementação para os empregadores do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional tendo como objetivo promover os cuidados com a saúde dos trabalhadores.<sup>31</sup>

Frente as previsões legais dúvidas não restam que a saúde do trabalhador trata-se de um direito fundamental e que o empregador possuindo responsabilidades sobre a saúde dos trabalhadores deverá proporcionar condições de segurança e bem estar aos mesmos.

### **1.2.2 Direito Fundamental ao Trabalho.**

O reconhecimento do direito ao trabalho ressaí do conjunto de normas positivadas na Constituição Federal. Neste sentido o artigo 1º, IV da Constituição Federal pontua que a República Federativa do Brasil tem como fundamento entre outros, os valores sociais do trabalho; reporta ao artigo 170 da Carta Magna quando esta dispõe sobre a ordem econômica fundada na valorização do trabalho e o artigo 193 que trata da ordem social que tem como base o primado do trabalho.<sup>32</sup>

Pohlmann acrescenta que o direito fundamental ao trabalho possui base também em fontes internacionais, referindo-se ao artigo 23§1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH; ao Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Culturais – PIDESC, adotado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas – ONU em 1966 e ratificada pelo Brasil em 1992.<sup>33</sup>

O Estado por meio da governança pode utilizar-se da política governamental para estimular a criação de empregos por parte da iniciativa privada e fomentar incentivos para que grupos internacionais venham investir no país, e por conseguinte fazendo gerar trabalho e emprego para os que vivem no Brasil.

Constata-se que no mundo economicamente globalizado, os países que não aderirem aos acordos internacionais do comércio ou que adotarem políticas ditatoriais dificilmente receberão investimentos externos, o que desencadeará problemas sociais como o desemprego e suas consequências, haja vista, que o Estado por si só não consegue proporcionar trabalho a todos os habitantes que nele vivem.

---

<sup>31</sup> SZABÓ JÚNIOR, Adalberto Mohai. **Manual de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. 5.ed.atual. São Paulo: Rideel, 2013. p.106.

<sup>32</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25.ed., São Paulo: Malheiros, 2005.p.289.

<sup>33</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela coletiva**. São Paulo: LTr, 2014, p.74.

Cumpra registrar que o trabalho como valor social possibilita o indivíduo se auto afirmar por meio de acesso à saúde, educação, lazer, conquistando com isso a dignidade enquanto homem.

Pohlmann pontua que o trabalho atualmente é visto tão somente como um meio de produção de bens capazes de satisfazerem as necessidades deixando de haver a relação entre o trabalhar e a realização das necessidades da corporalidade.<sup>34</sup>

Nesse sentido, compreender o direito fundamental ao trabalho não é apenas vislumbrar a importância para o empregador, mas, sobretudo é o trabalhador absorver importância deste trabalho que lhe proporcionará a satisfação e a realização no cumprimento de um trabalho bem feito.

O trabalho além de contribuir para o desenvolvimento da sociedade proporciona o desenvolvimento interior do trabalhador que terá suas necessidades materiais realizadas pelo trabalho.

Wandelli comenta que quem trabalha para outrem, cumprindo com as obrigações, tem a oportunidade de desenvolver no trabalho seus dons e capacidades, estando neste ponto uma grande fundamentação do direito ao trabalho. Neste sentido a atividade do trabalho e sua organização quando realizados além do interesse do empregador proporcionará a convivência, o desenvolvimento da personalidade e um verdadeiro espaço de cidadania.<sup>35</sup>

Cumpra destacar que o indivíduo que se encontra inserido no mercado de trabalho é reconhecido como um potencial consumidor de bens e serviços, ao passo que o trabalhador desempregado ficará em uma posição de exclusão social consequentemente a margem da sociedade consumerista capitalista.

As organizações no mundo economicamente globalizado e competitivo buscam aumentar a produção, os lucros, diminuírem as despesas e com isso geram dezenas, centenas e até milhares de postos de trabalho, contudo é imprescindível que proporcionem condições dignas para o desenvolvimento do trabalho a fim de que o mesmo possa ser realizado em um ambiente salutar sem prejudicar a saúde do trabalhador.

No setor público não é diferente, em que pese não haver a busca pelo lucro, os trabalhadores devem desempenhar suas atividades com eficiência, contudo o órgão Estatal também deverá proporcionar condições saudáveis e um ambiente adequando para o desenvolvimento do trabalho.

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, p.76.

<sup>35</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental do trabalho. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>> Acesso em: 21 jul.2016.

### 1.3 O Meio Ambiente

#### 1.3.1 A Construção Jurídica do Meio Ambiente

O meio ambiente trata-se de um bem jurídico que pertence a todos e a ninguém em particular, tratando-se de um direito difuso.

A proteção ao meio ambiente é de interesse de todos uma vez que a sua degradação prejudicará todos indeterminadamente.

Almeida ao tratar da questão ambiental pontua que diante de um mundo globalizado e massificado a proteção jurídica do direito ambiental só adquire sentido quando devidamente analisado por outras áreas do conhecimento que não diferente do direito se preocupam com a questão ambiental.<sup>36</sup>

A priori pode-se compreender o direito ambiental como um direito fundamental que deve ser protegido para salvaguardar a vida de todos os seres e do próprio planeta terra.

Ao tratar do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, Almeida aponta a necessidade de todos, ou seja, que a coletividade tenha uma visão biocentrista ao invés da antropocentrista na defesa e na preservação ambiental.<sup>37</sup>

A visão biocentrista trata-se de reconhecer a flora, a fauna, a biodiversidade como sujeitos de direito que merecem a proteção de todos e não somente o ser humano.

Considerando a crise ecológica vivenciada no planeta, fruto da destruição ambiental praticada pelo ser humano em especial no século passado que resultou em iminente risco de vida a todos os seres do planeta, necessário se fez uma atenção mundial para a questão ambiental.

#### 1.3.2 Normas Internacionais de Proteção ao Meio Ambiente

No cenário Internacional, Moraes<sup>38</sup> ilustra que houve no final do século passado uma real preocupação com o meio ambiente, quando em 1972 foi aprovada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente na Suécia, a Declaração de Estocolmo, ficando assim consagrada:

“O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida

---

<sup>36</sup> ALMEIDA, Gregório Assagra de. **Direito material coletivo: superação da summa divisio clássica direito público e direito privado por uma nova summa divisio constitucionalizada**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.p.489-490.

<sup>37</sup> *Id.*,p.490.

<sup>38</sup> MORAES, Alexandre de, *op.cit.*,p.868.

digna, gozar de bem-estar e é portador solene de obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente, para as gerações presentes e futuras. A esse respeito, as políticas que promovem ou perpetuam o ‘apartheid’, a segregação racial, a discriminação, a opressão colonial e outras formas de opressão e de dominação estrangeira permanecem condenadas e devem ser eliminadas. Os recursos naturais da terra incluídos o ar, a água, a terra, a flora e a fauna e especialmente, parcelas representativas dos ecossistemas naturais, devem ser preservados em benefício das gerações atuais e futuras, mediante um cuidadoso planejamento ou administração adequados. Deve ser mantida e, sempre que possível, restaurada ou melhorada a capacidade da terra de produzir recursos renováveis vitais. O homem tem a responsabilidade especial de preservar e administrar judiciosamente o patrimônio representado pela flora e fauna silvestres, bem assim seu ‘habitat’, que se encontram atualmente em grave perigo, por uma combinação de fatores adversos. Em consequência, ao planificar o desenvolvimento econômico, deve ser atribuída importância à conservação da natureza, incluídas a flora e a fauna silvestres.”(...)

Observa-se que referida declaração afirmou que o direito à vida, bem como o exercício de outros direitos fundamentais, só será possível diante de um meio ambiente natural ou modificado pelo homem desde que seja equilibrado e saudável.

Minardi esclarece que a Declaração de Estocolmo foi efetivamente o primeiro documento internacional que demonstrou a necessidade de todos os povos em proteger a natureza.<sup>39</sup>

Em 1992 no Rio de Janeiro ocorreu Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, ficando conhecida mundialmente como ECO/92, conferência esta que houve a participação de mais de 170 países que demonstraram uma real preocupação com o meio ambiente.<sup>40</sup>

Dentre os documentos produzidos na ECO/92 teve a Convenção da biodiversidade, a Convenção da Desertificação, Convenção das mudanças climáticas, Declaração de princípios de florestas, a Declaração do Rio sobre o Ambiente e Desenvolvimento, a Carta da Terra e a Agenda 21 sendo que esta tratou de um programa de ação baseado num documento de 40 capítulos, que constitui a mais abrangente tentativa de promover, em escala planetária, um novo padrão de desenvolvimento, denominado “desenvolvimento sustentável”.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> MINARDI, Fábio Freitas. Direito Ambiental do Trabalho: Origem, Autonomia e Princípios. In: **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord). São Paulo: LTr, 2016. p.41.

<sup>40</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p.61-62.

<sup>41</sup> **ECO 92**. Disponível em: <[http://www2.em.com.br/app/noticia/especiais/rio-mais-20/agenda/2012/05/30/noticias\\_internas\\_agenda,297329/conheca-os-principais-documentos-formulados-durante-a-eco-92.shtml](http://www2.em.com.br/app/noticia/especiais/rio-mais-20/agenda/2012/05/30/noticias_internas_agenda,297329/conheca-os-principais-documentos-formulados-durante-a-eco-92.shtml)> Acesso em: 20 ago. 2016.

Cumprir destacar que o capítulo 29 abordou o fortalecimento dos trabalhadores e do sindicato, tendo como objetivo geral a mitigação da pobreza e o emprego pleno e sustentável contribuindo para um ambiente saudável.<sup>42</sup>

No ano de 2002, na África do Sul, na cidade de Johannesburgo, ocorreu a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável que teve como objetivo reafirmar os acordos assumidos na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento no Rio de Janeiro – Eco/92.<sup>43</sup>

Já no ano de 2012, no Rio de Janeiro, realizou-se outra Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, conhecida como Rio+20 que teve como objetivo abordar a economia verde no contexto do desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza e a estrutura institucional para o desenvolvimento sustentável.<sup>44</sup>

Constata-se que no cenário internacional existe uma preocupação e uma conscientização mundial sobre a importância de se preservar do meio ambiente para garantia da vida e o futuro do planeta.

### **1.3.3 Normas Nacionais de Proteção ao Meio Ambiente.**

No Cenário nacional, o conceito de meio ambiente surgiu através da lei 6938/81 que passou a tratar da Política Nacional do Meio Ambiente em seu artigo 3º, I, passando a estabelecer um conceito baseado no ambiente natural.

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 e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

Posteriormente a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 225 caput de forma mais abrangente conceituou o meio ambiente.

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

Almeida ao comentar sobre o conceito de ambiente previsto na lei 6938/81 aborda que o termo ambiente possui uma amplitude maior envolvendo além do ambiente natural, o

---

<sup>42</sup> **ECO 92 - AGENDA 21 GLOBAL.** Disponível em: < <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>> Acesso em: 20 ago. 2016.

<sup>43</sup> PADILHA, Norma Sueli, *op.cit.*,p.98-99.

<sup>44</sup> **RIO+20.** Disponível em: <[http://www.rio20.gov.br/sobre\\_a\\_rio\\_mais\\_20.html](http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20.html)> Acesso em: 20 ago. 2016.

ambiente artificial e o ambiente cultural, sendo que este último por envolver o ser humano, abrangeria também o ambiente de trabalho uma vez que envolve saúde e relações sociais.<sup>45</sup>

Em relação ao artigo 225 da Constituição Federal que ampliou o conceito de meio ambiente é possível verificar segundo o entendimento do mesmo autor que o legislador rompe a visão antropocentrista e efetivamente passa a ter uma visão biocentrista do meio ambiente ao entender que a previsão é de tutelar toda forma de vida.<sup>46</sup>

A doutrina trabalhista passou a compreender a existência do direito ambiental do trabalho de forma autônoma não derivando do direito ambiental cultural, após o advento da Constituição Federal de 1988.

Simão Melo ao tratar do conceito de meio ambiente trazido pela lei 6938/81, manifesta que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto o que veio a harmonizar com o artigo 225 caput da Constituição Federal de 1988, que trouxe como propósito tutelar todos os aspectos do meio ambiente, estando incluso o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, o meio ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho.<sup>47</sup>

Feliciano ao elencar a classificação do meio ambiente, também acrescenta o meio ambiente do trabalho como parte do direito ambiental, corroborando com os demais doutrinadores trabalhistas.<sup>48</sup>

Rocha ao abordar o artigo 225 da CF, relata que as linhas/aspectos do direito ambiental, como o natural, artificial, cultural e do trabalho encontram-se protegidos pelo texto constitucional.<sup>49</sup>

Diante dos conceitos legais Fiorillo divide o meio ambiente em quatro linhas a saber: ambiente natural, ambiente artificial, ambiente cultural e ambiente do trabalho.<sup>50</sup>

Cabe ressaltar que o legislador expressamente previu o meio ambiente do trabalho quando positivou no artigo 200, VIII, da Constituição Federal, no título da Ordem Social, o meio ambiente do trabalho relacionado com a saúde do trabalhador.

---

<sup>45</sup> ALMEIDA, Gregório Assagra de. **Direito material coletivo: superação da summa divisio clássica direito público e direito privado por uma nova summa divisio constitucionalizada**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p.502.

<sup>46</sup> *Id.*, p.496.

<sup>47</sup> MELO, Raimundo Simão. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília, a.4-n.14,p.87 –jan./mar.2005

<sup>48</sup> FELICIANO, Guilherme Guimaraes. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João(Coord). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente do trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, v.1, p.12.

<sup>49</sup> ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997. p.25

<sup>50</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco, *op.cit.*, p.20-22.

Deste modo, diante da previsão Constitucional sobre o meio ambiente, o mesmo deverá ser compreendido como um direito fundamental de proteção a todas as pessoas, os seres vivos, a biodiversidade visando a sua preservação e a proteção de futuras gerações.

## 1.4 Meio Ambiente do Trabalho

### 1.4.1 Conceito

Fiorillo conceitua o meio ambiente do trabalho como o local em que as pessoas desempenham suas atividades de trabalho sendo remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física ou psíquica dos trabalhadores, independente de suas condições e relações jurídicas, ou seja, quer seja homem, mulher, celetista, autônomo, servidor público.<sup>51</sup>

Ferreira Filho esclarece que o meio ambiente do trabalho não pode se confundir aos limites estritamente físicos do trabalho, considerando os meios de execução, a organização, as relações interpessoais dentro da empresa, ao passo que se houver um desequilíbrio em algum destes elementos acarretará danos a saúde do trabalhador.<sup>52</sup>

Andrade ao tratar das normas ambientais recepcionadas ao meio ambiente do trabalho, manifesta:

“ ... que não tratam, entretanto, de direito do trabalho, mas de direito ambiental aplicado às relações entre o capital e o trabalho em sentido estreito, no meio em que se desenvolvem, tendo como objeto essencial a pessoa e a saúde do trabalhador, ao proteger a higidez do local, dos métodos, das interações, influências e organização da atividade laborativa, para garantir a sadia qualidade de vida e dignidade da pessoa humana.”<sup>53</sup>

Melo ao comentar a conceituação de ambiente trazida pela lei 6938/81 em seu artigo 3º, I e pela Constituição Federal, argumenta que dois são os objetivos da tutela ambiental, sendo o primeiro imediato que seria a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e o segundo mediato que seria a saúde, a segurança e o bem estar do cidadão.<sup>54</sup>

É possível compreender diante das conceituações acima que o meio ambiente do trabalho equilibrado não está vinculado exclusivamente ao empregado com carteira de trabalho anotada e trabalhando em um local fixo, mas o ambiente do trabalho está relacionado

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, p.23.

<sup>52</sup> FERREIRA FILHO, Miguel. O meio ambiente laboral e a síndrome de bournout como acidente de trabalho: breves reflexos. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.117.

<sup>53</sup> ANDRADE, Laura Martins de. **Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p.107.

<sup>54</sup> MELLO, Raimundo Simão de, *op.cit.*,p.88.

a todo trabalhador que desempenha alguma função sendo remunerado ou não e independente de seu vínculo jurídico ser celetista, servidor público, prestador de serviço ou até mesmo voluntário, mas o que importa é que todos desenvolvam sua atividade em um ambiente sadio e seguro que proporcione qualidade de vida.

#### **1.4.2 Meio Ambiente do Trabalho Adequado**

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro relaciona-se a um ambiente propício ao desenvolvimento físico e mental do trabalhador com o intuito de atingir o objetivo, aliado a qualidade de vida, ou seja, o trabalhador deverá desenvolver suas atividades sendo respeitado a sua integridade.

Neste sentido, há que se destacar o princípio fundamental insculpido no artigo 1º, IV da Constituição Federal o qual prevê os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ao tratar dos Direitos Sociais, Andrade manifesta que os Direitos Sociais previstos no artigo 6º da Constituição Federal o qual encontra-se o direito ao trabalho e outros, que os mesmos serão objetivados no título VIII, da própria Constituição Federal que tratará da Ordem Social.<sup>55</sup>

Neste sentido, o artigo 193 da Constituição Federal dispõe: “A Ordem Social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Observa-se que as previsões Constitucionais apontam para um trabalho que proporcione o bem estar, ou seja, que haja um ambiente de trabalho equilibrado que garanta segurança, saúde e bem estar e ao trabalhador ao mesmo tempo em contrapartida o mesmo desenvolva suas atividades adequadamente.

Melo coloca que o meio ambiente seguro e adequado de trabalho é um dos mais importantes direitos fundamentais do cidadão trabalhador, pois o seu desrespeito provoca agressão em toda a sociedade que sofrerá as consequências deste ambiente, consequências estas que estão relacionados com as questões de gastos públicos na saúde e previdência social, que será custeado pela sociedade.<sup>56</sup>

O mesmo autor sustenta ser necessário uma conscientização por parte de todos sobre os riscos ambientais no trabalho, vejamos:

“É urgente a criação de uma cultura, em todas as esferas sociais e de governo, voltada a prevenção dos riscos ambientais no trabalho, além de uma nova reflexão sobre o papel da

---

<sup>55</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.35.

<sup>56</sup> MELLO, Raimundo Simão de, *op.cit.*,p.89.

responsabilidade civil das empresas pelas consequências advindas dos danos ao meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador”.<sup>57</sup>

A Constituição Federal em seu artigo 170 ao tratar da ordem econômica baseou o desenvolvimento na livre iniciativa, mas que seja respeitado a dignidade do trabalhador, os valores sociais do trabalho e o meio ambiente.

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:

Observa-se que a tutela ao meio ambiente do trabalho encontra-se vinculado diretamente à saúde do trabalhador.

### 1.4.3 Riscos Ambientais no Trabalho

Considerando os riscos ambientais que podem ocorrer no ambiente de trabalho a Constituição Federal direcionando uma atenção especial à saúde do trabalhador positivou direitos aos mesmos conforme se verifica nas previsões adiante: Art. 7º XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Andrade ao comentar esta previsão diz que neste caso consagrou-se o direito do trabalhador de ter reduzido os riscos a saúde no ambiente laboral quando estiver executando sua atividade.<sup>58</sup>

Cumprido destacar que o artigo 7º XXII da Constituição Federal ao tratar da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, está a abordar normas de cunho ambiental e sanitário. Neste sentido é sabido que o Ministério do Trabalho, por meio da portaria 3.214/78 é o órgão responsável por estabelecer as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho competindo ao mesmo a sua fiscalização.

Ferreira comenta que dúvidas não restam quanto a responsabilidade do empregador em manter um ambiente de trabalho saudável, devendo por outro lado o Ministério do Trabalho fiscalizar eficazmente os locais de trabalho para verificar as condições psicológicas em que os trabalhadores são submetidos durante o desenvolvimento do trabalho.<sup>59</sup>

Andrade destaca que a execução do trabalho envolvendo os meios, as condições e a organização devem observar os direitos fundamentais da vida e da saúde.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> MELLO, Raimundo Simão de, *op.cit.*,p.90.

<sup>58</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.52.

<sup>59</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, *op.cit.*,p.98-99.

<sup>60</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*p.52.

Dentre os riscos ambientais destaca-se:

**a) Insalubridade, periculosidade e penosidade**

Os trabalhos insalubres encontram-se previstos em uma regulamentação emitida pelo Ministério do Trabalho relacionado a agentes químicos, físicos ou biológicos. Em relação a periculosidade o mesmo também possui regulamentação emitida pelo Ministério do Trabalho que implica no contato de trabalhadores com inflamáveis, explosivos ou elétricos de alta tensão.

Em relação à penosidade encontra-se relacionado a condições penosas, sendo compreendido como trabalho em que o agente agressivo é o próprio trabalho a ser executado.

Andrade ao tratar da penosidade entende que o termo não está claramente definido não havendo uma norma jurídica que a conceitue e aponte sua abrangência.<sup>61</sup>

Cumprir registrar que estas condições adversas do trabalho, que também são riscos, a Constituição Federal instituiu no artigo 7º XXIII um acréscimo no salário dos trabalhadores que se submeterem a insalubridade, periculosidade ou penosidade.

Em que pese à existência de adicional remuneratório para as atividades acima citadas que colocam em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, o que se deve buscar são tecnologias para eliminar estes riscos ambientais com o propósito de manter a higidez no ambiente de trabalho e a proteção coletiva dos trabalhadores.

Esboça o mesmo entendimento Andrade, ao afirmar que o objetivo do legislador ao criar o adicional remuneratório foi para que o empregador buscasse soluções técnicas mais favoráveis aos trabalhadores no ambiente de trabalho.<sup>62</sup>

Desta forma, há que se compreender que o empregador deve pagar os adicionais remuneratórios, porém deve manter a busca por novas técnicas para a diminuição do risco e da nocividade no ambiente de trabalho.

**b) Ausência de Equipamentos de Proteção Individual e Falta de Treinamento.**

Este risco está relacionado aos empregadores que não cumprem a determinação de entrega de Equipamento de Proteção Individual aos trabalhadores, quer seja, capacete, botas, protetor auricular, luvas, cinto de segurança entre outros.

---

<sup>61</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.56.

<sup>62</sup> *Id.*,p.55.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a obrigatoriedade da entrega destes equipamentos, vejamos:

Art.166 – A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Vale destacar que não basta simplesmente a entrega dos equipamentos, devendo o empregador ou seu preposto supervisionar o uso dos mesmos pelos trabalhadores, conforme previsão da súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula 289- O simples fornecimento de aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam a diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo de equipamento pelo empregado.

Os trabalhadores devem não apenas ser monitorados no trabalho, mas devem receber orientações, instruções e treinamento como forma de política organizacional a fim de se evitar a ocorrência de acidentes, através do treinamento e orientação por parte do empregador.

O artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho trata da segurança e medicina do trabalho, determinando que as empresas deverão criar os serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, os quais encontram-se regulamentados através da Norma Regulamentar nº 4 do Ministério do Trabalho.

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

A Norma regulamentara nº 4 da portaria 3214/78 determina que as empresas organizem e mantenham Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho no qual segundo a norma regulamentar haverá profissionais como médico, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho e técnico de segurança do trabalho, cujo propósito é cuidar da saúde do trabalhador e manter sua integridade no local de trabalho.

Além das previsões acima, os artigos 163, 164 e 165 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>63</sup>, bem como a Norma Regulamentadora nº 5 da portaria 3214/78 tratam da constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho- CIPA, que justamente visa buscar condições adequadas para o trabalho.

Andrade comenta que incumbe a CIPA zelar pela manutenção do equilíbrio ambiental no trabalho procurando detectar problemas e orientar os empregados a terem condutas apropriadas no ambiente de trabalho, afim de se evitar riscos de acidente.<sup>64</sup>

Sérgio Pinto Martins ao abordar sobre a CIPA diz que seu objetivo é:

“ observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção.”<sup>65</sup>

Verifica-se que as empresas são obrigadas de acordo com as determinações das Normas Regulamentadoras nº4 e nº 5 a criarem órgãos de segurança do trabalho como a SESMT e CIPA, além de fornecerem Equipamentos de Proteção Individual e treinamentos a seus empregados com o intuito de prevenirem acidentes no ambiente de trabalho.

### c) **Agressões Psíquicas**

No mundo contemporâneo diante dos avanços tecnológicos, a mobilidade urbana, o consumismo e a disputa no mercado competitivo, sem dúvida o grande desgaste do trabalhador está relacionado à parte mental.

---

<sup>63</sup> Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

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

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

<sup>64</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.114.

<sup>65</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.p.636.

Andrade afirma que em um ambiente de trabalho competitivo em que o ser humano fica impelido de acompanhar os avanços da tecnologia, isso desencadeia quadros de ansiedade, angústia, frustração entre outros males de ordem emocional que desencadeará doenças psicossomáticas. Relata ainda que o local de trabalho não deve ser uma atividade fatigante e desprovida de prazer, pelo contrário deve ser um local que haja condições propícias para a manutenção da saúde humana. Possui saúde mental aquele trabalhador que possui objetivos e o mesmo é alcançado no todo ou em parte e que a falta de adaptação psíquica ao trabalho é fonte inesgotável de doença psicossomática.<sup>66</sup>

Diante destes apontamentos observa-se que diante de determinadas políticas organizacionais os trabalhadores poderão sofrer desgaste emocional sem prejuízo do desgaste físico e em casos mais acentuados desencadeamento de doenças psicossomáticas.

Destaca-se que respeitáveis doutrinadores tanto da área trabalhista como ambiental, tais como Raimundo Simão Filho, Laura Martins Maia de Andrade e Celso Fiorillo tratam do meio ambiente do trabalho de forma ampla abarcando questões de danos a saúde física e psíquica, não apenas relacionado salubridade, mas ao bem bem-estar físico e psíquico dos obreiros.

Desta forma, deve ser compreendido que o meio ambiente do trabalho equilibrado refere-se ao local em que o trabalho é desenvolvido sendo respeitado as normas de segurança e medicina do trabalho, a integridade física e psíquica do trabalhador.

---

<sup>66</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.57-58.

## 2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

### 2.1 O Termo Assédio Moral

O termo assédio moral está vinculado à natureza humana e praticamente sempre existiu nos locais de trabalho. Verificando a evolução histórica do trabalho desde o período feudal, as corporações de ofício, a revolução industrial e até mesmo o período de escravidão, observa-se claramente que o assédio moral esteve de certa maneira, sempre implícito em todas as fases históricas do trabalho.

Dessa forma, é correto dizer que o assédio moral é tão antigo com o próprio trabalho, mas apesar disso, somente passou a ser estudado nas últimas décadas, embasado em divulgações de pesquisas desenvolvidas em países da Europa, na área da psicologia.<sup>67</sup>

O assédio moral também é conhecido como bullying, mobbing, harcèlement moral e acoso moral, terminologias que refletem diferenças de nacionalidade e de perspectiva cultural de diferentes pesquisadores.

As pesquisas envolvendo o assédio moral antes de serem realizadas na esfera das relações humanas, foram realizadas no ramo da biologia por Konrad Lorenz. Analisando a conduta de determinados animais de pequeno porte físico, quando confrontados com invasões de território por outros animais, o pesquisador notou um comportamento peculiar do grupo, especialmente quando estava diante de um animal maior. Chamou sua atenção o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo todo, que tentava expulsar o invasor solitário com intimidações e atitudes agressivas coletivas<sup>68</sup>.

A essa conduta do grupo animal, Lorenz<sup>69</sup> denominou *mobbing* que do ponto de vista etimológico, tem origem no verbo inglês *to mob* que indica as ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado *mobbing* que significa multidão em tumulto, quantidade de pessoas desordenadas, logo, a expressão mobbing, está associada à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho.

Posteriormente na década de setenta, precisamente no ano de 1972, o médico sueco Peter-Paul Heinemann<sup>70</sup>, através de uma pesquisa analisou o comportamento de crianças reunidas em grupo no ambiente escolar, descrevendo cruéis e destrutivos comportamentos entre os colegas da mesma classe. Curiosamente o resultado obtido com a pesquisa foi

---

<sup>67</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004, p. 37.

<sup>68</sup> *Id.*, p.38.

<sup>69</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006, p.38.

<sup>70</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.21.

semelhante à pesquisa anteriormente realizada por Lorenz, ficando reconhecida à mesma tendência dos animais nas crianças; em demonstrar hostilidade à outra criança que invadissem seu território.

Ainda na mesma década o cientista e psicólogo alemão Heinz Leymann já realizava estudos a respeito do *mobbing*, sendo que nos anos oitenta o autor observou o mesmo fenômeno no ambiente de trabalho e utilizando-se das pesquisas realizadas anteriormente, publicou um ensaio científico demonstrando as consequências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, da pessoa exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante um certo tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas de trabalho. Foi detectado que a violência física era raramente utilizada, tendenciando mais para condutas insidiosas e de difícil demonstração, como o isolamento da vítima, ficando constatado consequências posteriores na saúde física e psíquica do trabalhador<sup>71</sup>.

Guedes explica que foi a partir da difusão dos estudos de Leymann que começaram a aparecer as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica no trabalho na Europa. Uma primeira pesquisa, realizada em 1998, demonstra que pelo menos 8,1 % dos trabalhadores europeus empregados sofriam, no ambiente de trabalho, violência psicológica de vários tipos. Dentre os países pesquisados destaca-se a Grã-Bretanha em primeiro lugar com 16,3 % dos trabalhadores violentados psicologicamente, em segundo a Suécia com 10,2 % em seguida a França com 9,9 %, a Alemanha com 7,3 % e a Itália com 4,4 %<sup>72</sup>.

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que foi inserido para o mundo jurídico. Sabemos que sobreviveu por séculos inteiramente ignorados por profissionais da área da saúde e juristas, sem que as vítimas encontrassem amparo para o seu sofrimento e sem punição adequada para a ação do perverso<sup>73</sup>.

A discussão sobre o assédio moral na esfera jurídica mundial passou a ganhar força com a publicação do livro da psicanalista francesa Marie France Hirigoyen "Assédio Moral - a violência perversa do cotidiano", em 1998, na França, lançado no Brasil em maio de 2000, relatando casos reais e abordando condutas que tipificam o assédio e as consequências na saúde do trabalhador. No Brasil, o tema vem sendo divulgado pela imprensa escrita através de várias reportagens em jornais e revistas.

---

<sup>71</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 25.

<sup>72</sup> *Ibid.*, p.26.

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 19.

O assédio moral passou a ter uma maior divulgação no cenário nacional quando Margarida Barreto, médica do trabalho, publicou sua dissertação de mestrado a respeito do assédio moral sofrido por trabalhadores em diversos setores.

O termo assédio moral na área do trabalho quer seja na doutrina ou na jurisprudência pátria passou a ser associado a prática de hostilizar, perseguir, humilhar uma pessoa ficando associado este termo a uma conduta individualizada.

Em que pese o termo assédio moral já ter sido difundido e sedimentado na literatura jurídica e ordenamento pátrio relacionado às condutas individuais, os estudos sobre o tema se aprofundaram e diante do trabalho pioneiro realizado por Adriana Reis de Araújo<sup>74</sup> a mesma passou a apontar a existência de um assédio moral de dimensão coletiva, intitulado como assédio moral organizacional, que norteia-se em uma política empresarial de imposição de metas aos trabalhadores que acabam por violar o meio ambiente do trabalho, afrontando a dignidade da pessoa humana dos obreiros, além de trazer inúmeros prejuízos a saúde tanto física como psíquica dos mesmos.

Considerando a existência do assédio moral organizacional, os autores Shatzmam, Gosdal, Soboll e Eberle expõem que o termo assédio moral pode ter um caráter individual-pessoal ou coletivo, sendo este último com base na política da organização, ou seja, compreende os autores ser o assédio moral gênero, cujas espécies são assédio moral interpessoal, tradicionalmente já conhecido por assédio moral, e o assédio moral organizacional.<sup>75</sup>

Na presente dissertação o assédio moral interpessoal será tratado como assédio moral e o assédio moral de caráter coletivo será tratado como assédio moral organizacional.

### **2.1.1 Conceito do Assédio Moral**

O assédio moral não é um problema exclusivo do ambiente de trabalho, mas um fenômeno de amplitude global. Encontra-se este tipo de conduta no lar, nas relações familiares, nas relações educacionais, nas relações políticas e sociais ou outras que possibilitem uma certa dose de verticalidade entre seus integrantes. Será objeto de análise apenas o assédio moral organizacional relacionado ao ambiente de trabalho.

---

<sup>74</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. 2006. Dissertação(Mestrado em Direito)-Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf> Acesso em: 20 jul. 2016.

<sup>75</sup> SCHATZMAM, Mariana. et.al. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina(Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p.19.

Entende-se que o assédio moral consiste na exposição do indivíduo especialmente do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, com ataques repetidos e prolongados que atingem a integridade psíquica da vítima seja durante a jornada de trabalho ou fora dela.

Esta prática resulta na vulnerabilidade e no desequilíbrio da vítima, causando dano à saúde física e psíquica do trabalhador.

Nesse sentido, observa-se que o assédio moral não se restringe aos limites físicos do trabalho, mas envolvem toda a estrutura psicológica que se forma em função do assédio. Porém, não deve-se confundir os atritos e questões pessoais que podem ocorrer momentaneamente no trabalho com o assédio moral.

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, assim conceitua o assédio moral:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobre tudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho<sup>76</sup>.

Destaca-se também o conceito de Margarida Barreto, médica do trabalho e pioneira nas pesquisas sobre o fenômeno assédio moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas [sic] de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego<sup>77</sup>.

Shatzmam, Gosdal, Soboll e Eberle afirmam que o assédio moral tratado pelos mesmos como interpessoal está presente na intenção de prejudicar a(s) vítima (as) <sup>78</sup>.

Nesse sentido, entende-se que o assédio moral é uma conduta abusiva, excessiva e intencional, na qual o agressor exerce sobre a vítima, por meio de palavras, gestos, escritos e atitudes, danos à sua personalidade, à sua dignidade e integridade física e/ou psíquica, desencadeando na vítima a sensação de incapacidade, incompetência, medo e angústia, por acreditar que não atende as condições exigidas no trabalho.

---

<sup>76</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano**. Trad. Maria Helena Kuher, 4º ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.65.

<sup>77</sup> **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação**. Disponível em: <[www.assediomoral.org/spip.php?article1](http://www.assediomoral.org/spip.php?article1)> Acesso em 15/06/2016.

<sup>78</sup> SCHATZMAM, Mariana. et.al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p.38.

### 2.1.2 Classificação do Assédio Moral

Hádassa Bonilha Dolores Ferreira<sup>79</sup>, Márcia Novaes Guedes<sup>80</sup> entre outros autores classificam o assédio moral em três espécies: assédio moral vertical descendente, o assédio moral parte do superior hierárquico em relação aos subordinados; assédio moral horizontal, consistindo no assédio praticado por colegas de trabalho e assédio moral vertical ascendente, em que o subordinado assedia o seu superior hierárquico.

## 2.2 Assédio Moral Organizacional

Em virtude da globalização e com o crescente aumento do mercado, fruto do novo modelo econômico mundial, Alkimin afirma que a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, passou a exigir da mão de obra humana uma maior parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, de forma a se adequar ao mercado globalizado<sup>81</sup>.

De fato, na relação de emprego prevalece a desigualdade econômica entre as partes, sendo que o empregador aproveita desta situação e utiliza-se do poder de direção, impondo o seu regime autoritário, cruel, disciplinador, através de mandos e desmandos, a seu bel prazer, com o intuito de atingir seus objetivos a qualquer preço. Esse tipo de comportamento gera um resultado negativo para a empresa, criando uma rivalidade entre os funcionários, afastando-se da função social da empresa e evitando o crescimento profissional e social dos trabalhadores de forma harmônica.

Araújo<sup>82</sup> expõe que a crise econômica e o desmantelamento do Estado Social que seguiu após 1970 foram acompanhados da extinção do modelo fordista de organização da produção e do trabalho, sendo que os grandes complexos assentados em um único território, abrangendo todo o processo produtivo, cede lugar a pequenos grupos de trabalhadores que são assessorados por inúmeros fornecedores e prestadores de serviços na elaboração do produto final.

Segundo a mesma autora nesse sistema o trabalhador deve não apenas ter conhecimento, mas ser capaz de detectar falhas na produção propondo soluções para

---

<sup>79</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, *op.cit.*, p.51-53.

<sup>80</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op.cit.*, p. 37-40.

<sup>81</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida, *op.cit.*, p. 62.

<sup>82</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de, *op.cit.*, p.203-205.

aprimoramento do produto final, sendo que o trabalhador passa a ser visto não apenas como empregado, mas como colaborador capacitado e flexível.<sup>83</sup>

Margarida Barreto coloca que diante das transformações e crises no capitalismo e com o avanço da tecnologia, automação, a microeletrônica e a robótica houve uma redefinição da divisão do trabalho, fazendo com que surgisse novas formas de gerenciamento. Afirma ainda que frente ao mercado globalizado passou-se a exigir dos trabalhadores novas características como: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotatividade e flexibilização, sendo os mesmos conhecidos como colaboradores ou parceiros neste novo modelo de produção.<sup>84</sup>

Diante desta nova filosofia de trabalho, passou a surgir no mercado uma disputa entre os trabalhadores para se destacarem cada vez mais dentro deste papel de colaboradores.

Adriane Reis de Araújo esclarece que no ambiente de trabalho o colaborador passa a sentir-se como parte integrante do grupo empresarial, mesmo sendo apenas empregado, o que gera uma disputa entre os trabalhadores buscando um espaço dentro da organização. Salienta a autora que esta nova política, após o sistema fordista, passa a ser conhecida como sistema toyotista, em que o empregado deve criar, participar e preocupar-se com a empresa como se sua fosse.<sup>85</sup>

No sistema toyotista criado entre os anos setenta e oitenta ocorre uma flexibilização e uma manipulação subjetiva operária. Este modelo fragmentado e individualizado de produção propicia desarticulação da classe de trabalhadores já no final dos anos oitenta, fazendo com que trabalhadores fiquem isolados na luta por melhores condições de trabalho. Aliado a esta situação surgem empresas que passaram a utilizar da violência psicológica e controle subjetivo dos trabalhadores através de modelos abusivos de gestão, de comando dentro das organizações o que se denominou e denomina como assédio moral organizacional<sup>86</sup>.

### **2.2.1 Conceito do Assédio Moral Organizacional**

O assédio moral organizacional relaciona-se as políticas motivacionais que impõe aos trabalhadores indistintamente metas a serem atingidas, submetendo os mesmos a uma pressão psicológica contínua e despersonalizada durante a existência da relação de trabalho.

---

<sup>83</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de, *op.cit.*, p.203

<sup>84</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: EDUC, 2003, p.98-100.

<sup>85</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de, *op.cit.*, p.205

<sup>86</sup> *Id.*,p.205.

O termo assédio moral organizacional como já citado foi introduzido na literatura jurídica através do trabalho pioneiro realizado pela Procuradora do Trabalho Adriane Reis Araújo.

Cumpra registrar como bem pontua Adriana Calvo que o termo assédio moral organizacional vem sendo tratado pela doutrina e pela jurisprudência pátria como sinônimos de assédio moral coletivo e assédio moral institucional.<sup>87</sup>

Acompanhando este entendimento, Muçouçah esclarece ser o termo assédio moral coletivo sinônimo do termo assédio moral organizacional tratado pela doutrina.<sup>88</sup>

Na presente dissertação será utilizado o termo assédio moral organizacional como sinônimo dos demais termos por entender ser mais adequado a organização do trabalho.

O autor Muçouçah conceitua o assédio moral organizacional, tratado pelo mesmo como assédio moral coletivo, como a prática em que o empregador utilizando abusivamente do direito de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção, utiliza-se de forma reiterada e sistemática de uma política gerencial que viola os direitos fundamentais dos empregados.<sup>89</sup>

Calvo sustenta que no assédio moral organizacional, tratado pela mesma como institucional, o agressor é a própria pessoa jurídica, que através de seus administradores utiliza-se de uma política de gestão desumana para atingir seus objetivos e metas.<sup>90</sup>

Ramos Filho conceitua o assédio moral organizacional como fundado em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos a saúde física e mental dos empregados.<sup>91</sup>

Shatzmam, Gosdal, Soboll e Eberle conceituam o assédio moral organizacional como:

“um processo contínuo de hostilidade estruturado via política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar os espaços de controle, ou excluir os trabalhadores que a empresa não desejar manter em seus quadros”<sup>92</sup> (...)

<sup>87</sup>CALVO, Adriana. **Assédio Moral Institucional**. Disponível em <[http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana\\_calvo\\_verbete\\_institucional.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf)> Acesso em 15/05/2016.

<sup>88</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.198.

<sup>89</sup> *Id.*, p.196.

<sup>90</sup>CALVO, Adriana. **Assédio Moral Institucional**. Disponível em <[http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana\\_calvo\\_verbete\\_institucional.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf)> Acesso em 15/05/2016.

<sup>91</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Bem –Estar das Empresas e Mal Estar Laboral: O assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n.108, jun.2009. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702> Acesso em: 28 mai.2016.

<sup>92</sup> SCHATZMAM, Mariana. et.al. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina(Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p.19.

Adriane Araújo Reis, pioneira ao tratar o tema no Brasil, assim se manifestou:

(...) configura assédio moral organizacional, 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 vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo as políticas de metas de administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais e psíquicos.<sup>93</sup>

Constata-se que diante das conceituações acima, é possível verificar que o assédio moral organizacional não tem por objetivo atingir um indivíduo específico na empresa quer seja por questões de ordem pessoal, religiosa, sexual, política ou outro caráter discricionário como se tem no assédio moral, mas aqui trata-se de uma estratégia organizacional que atingirá indeterminadamente os trabalhadores ou um grupo de trabalhadores que não se alinharem ao pensamento empresarial imposto pela organização.

Deste modo, verifica-se que a existência desta política sistêmica e de imposição generalizada tratada como assédio moral organizacional resultará, como será abordado, na violação ao meio ambiente do trabalho, afrontando a dignidade da pessoa humana, trazendo prejuízos à saúde dos trabalhadores e efeitos negativos na coletividade e sociedade.

### 2.2.2 Características do Assédio Moral Organizacional

As políticas de engajamento na empresa podem significar segundo critérios de comando dentro de uma organização o caminho para a ocorrência do assédio moral organizacional.

Pohlmann mostra que o assédio moral organizacional possui como característica básica ser um instrumento de legitimação de violência dentro da organização, tendo como meta o aumento da produtividade.<sup>94</sup>

Segundo Soboll, o assédio moral organizacional se exterioriza como uma das principais formas de violência através de uma gestão por injúria, gestão por estresse ou gestão pelo medo, o que será detalhado mais adiante, tratando-se de uma política de imposição impingida aos trabalhadores independentemente do perfil dos mesmos, para que aumentem a produção e consequentemente o lucro do empregador.<sup>95</sup>

Pohlmann pontua que em razão do medo do desemprego, de sofrer demissão, muitos trabalhadores aceitam a violência sofrida na área do trabalho como algo normal e aumentam a

<sup>93</sup>ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito)-Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf> Acesso em: 20 jul. 2016.

<sup>94</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita, *op. cit.*, p.43.

<sup>95</sup>SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.81-82.

produtividade e a competitividade interna entre os colegas de trabalho, diante da insegurança provocada pela organização.<sup>96</sup>

O mesmo autor mostra que a finalidade gerencial do assédio moral organizacional não é destruir o trabalhador ou um grupo deles, mas ter o controle subjetivo dos trabalhadores e aumentar a produção.<sup>97</sup>

Shatzmam, Gosdal, Soboll e Eberle sustentam que o assédio moral organizacional é um instrumento de controle sobre os trabalhadores em que o ser humano é um componente que em sua essência não é levado em consideração, mas somente o custo da mão de obra e o aumento da produção.<sup>98</sup>

Frente às características gerais apontadas acima, segue adiante as características específicas do fenômeno assédio moral de forma organizacional:

A) Conduta abusiva: Decorre por meio um processo sistemático de hostilização, com a ocorrência de condutas agressivas e hostis que provocam intimidação e humilhação de forma indeterminada aos trabalhadores diante de estratégias e métodos de gestão da política organizacional.<sup>99</sup>

Verifica-se que a conduta abusiva é fundada no cumprimento de metas abusivas ou até mesmo inatingíveis, inseridas nos métodos de gestão empresarial que levam o trabalhador ao descontrole emocional provocando no mesmo medo, angústia e ansiedade com receio de não atingir as metas e ser demitido.

Ramos Filho ao apontar a conduta abusiva como um dos elementos característicos do assédio moral organizacional, assim expõe:

(...) o exercício abusivo do poder diretivo do poder diretivo, por intermédio do aumento da intensidade do trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente, nas condições preconizadas pelos métodos de gestão contemporâneos do neoliberalismo e do capitalismo que prescindem de justificação, por sua reiteração, gerando circunstâncias de assédio moral empresarial.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *op.cit.*, p.53.

<sup>97</sup> *Ibid.*, p.64.

<sup>98</sup> GOSDAL, Thereza. et.al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina(Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p.34.

<sup>99</sup> *Id.*, p.39.

<sup>100</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Bem –Estar das Empresas e Mal Estar Laboral**: O assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n.108, jun.2009. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702> Acesso em: 28 mai.2016.

Considerando que a subordinação é um dos elementos da relação jurídica empregatícia, a organização que adota a política de metas por meio de assédio aproveita do elemento da subordinação para concretizar esta ilegalidade.

B) Formas de exteriorização: A prática do assédio moral organizacional ocorre por meio de estratégia de gestão podendo ser: gestão por injúria, gestão por estresse ou gestão por medo.<sup>101</sup>

B1- Gestão por injúria: São exposições que depreciam os trabalhadores quer seja em público ou em particular; tratando-se de uso de palavras que rebaixam ou premiações negativas.

B2- Gestão por Stress: Trata-se de cobranças exageradas, comparações no desempenho dos trabalhadores, prazos inadequados para cumprimento de tarefas, enfim é a imposição de prazos e metas abusivas e em certos casos inatingíveis.

B3- Gestão por medo: Baseado no mecanismo de ameaça que se encontra implícito ou mesmo explícito, como meio de fazer o trabalhador/empregado a aderir à política organizacional, sob o receio de perder o emprego. A mesma autora mostra que neste tipo de gestão, para assegurar o cumprimento de metas irreais e a adesão de todos os trabalhadores a política organizacional, a empresa utiliza-se de práticas de pressões intensas, humilhações públicas, constrangimentos, ameaças e a estimulação de competição anti-ética entre os colegas de trabalho em prol da produção.

C) Objetivos/finalidade: Busca-se alcançar ou manter determinados objetivos da organização relativos aos índices de produção, atingimento de metas, com controle subjetivo dos trabalhadores.<sup>102</sup>

Para Ramos Filho a finalidade do assédio moral organizacional é maximizar o lucro da empresa, através de um controle subjetivo de condutas dos empregados para que os mesmos atinjam a meta fixada pela organização.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.81-82.

<sup>102</sup> GOSDAL, Thereza. et.al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina(Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p.40.

D) A Execução: A execução é realizada por prepostos, gestores ou equipes de trabalho, sendo tal prática determinada pela organização.

E) Repetição: a prática reiterada desta conduta abusiva é uma característica;

Ramos Filho, afirma:

(...) o próprio modo de gestão, caracterizado por micro-traumatismos ao longo de determinado período, configura a reiteração inerente ao conceito dessas práticas empresariais antijurídicas, aqui cognominadas como assédio empresarial.<sup>104</sup>

Constata-se que para a caracterização do assédio moral organizacional necessário se faz que a conduta seja reiterada.

F) Vítimas: As vítimas poderão ser diretamente todos os trabalhadores indistintamente, ou um grupo de trabalhadores. Pohlmann advoga ser o objetivo do assédio moral organizacional controlar indiscriminadamente todo grupo<sup>105</sup>. Já Shatzmam, Gosdal, Soboll e Eberle sustentam ser os alvos do assédio determináveis, podendo atingir setores da organização ou trabalhadores com determinadas condições como: gestantes, empregados acidentados entre outros<sup>106</sup>.

Diante destas exposições é possível compreender que as vítimas poderão ser todos os trabalhadores indistintamente ou grupos específicos de trabalhadores.

Soboll entende ao abordar sobre as características do assédio moral organizacional que a mesma baseia-se em estratégias de gestões organizacionais ou gerenciais degradantes e exageradas, que visam aumentar a produtividade e manter o controle organizacional, valendo-se de atos hostis, de pressões exageradas, de humilhações, de constrangimentos, de exposições degradantes, de premiações negativas originadas na forma de organização do trabalho.<sup>107</sup>

Pode-se concluir que as empresas ao adotarem tais práticas geram uma competição desumana entre os trabalhadores, uma vez que os mesmos buscam a todo custo atingirem as

<sup>103</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Bem –Estar das Empresas e Mal Estar Laboral**: O assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n.108, jun.2009. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702> Acesso em: 28 mai.2016.

<sup>104</sup> *Id.*, Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702> Acesso em: 28 mai.2016.

<sup>105</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita, *op.cit.*, p.64.

<sup>106</sup> GOSDAL, Thereza. et.al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina(Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p.40.

<sup>107</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p.83.

metas e com isso a organização consegue assegurar o controle subjetivo dos trabalhadores que ficam submissos e manipulados nesta política de imposição.

### **2.3 O Assédio Moral Organizacional e a Violação aos Princípios Ambientais Aplicáveis nas Relações de Trabalho**

Para Nascimento os princípios devem ser analisados sob diferentes perspectivas podendo ser visto através do jusnaturalismo ou do positivismo, bem como sob análise da pessoa do trabalhador e seus direitos de personalidade e das leis trabalhistas. De acordo com o autor no que tange ao jusnaturalismo e o positivismo, referidas correntes enxergam os princípios relacionados com o direito de forma bem diferente. Para o jusnaturalismo os princípios não integram a ordem jurídica, mas tão somente encontram-se no mundo das regras morais e dos valores que informa o comportamento das pessoas em sociedade. Já para os positivistas os princípios encontram-se no ordenamento jurídico-positivo como realidades em seu interior, uma vez que são valores fundamentais que caminham juntos com as regras jurídicas para cumprirem adequadamente seus fins.<sup>108</sup>

Nader ao tratar da positividade do Direito pondera que positividade significa ordem jurídica, independente ser escrito ou verbal, tratando-se de um conjunto normativo imposto coercitivamente pelo Estado.<sup>109</sup>

Alexy ao tratar de princípios compreende que os mesmos constituem mandamentos de otimização devendo ser atendidos de acordo com as possibilidades fáticas e jurídicas.<sup>110</sup>

Os princípios ambientais servem de base e norteiam o Direito Ambiental quanto a sua interpretação e aplicação, quer seja no ambiente natural, artificial, cultural ou do trabalho.

A jurista Laura Martins Maia de Andrade<sup>111</sup> elenca o princípio do desenvolvimento sustentável, princípio poluidor-pagador, princípio da prevenção, princípio da participação e o princípio da ubiquidade como reitores do direito ambiental aplicáveis ao direito ambiental do trabalho. Assim, temos:

---

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32.ed. São Paulo: LTr, 2006. p.67.

<sup>109</sup> NADER, Paulo. **Filosofia do direito**. 20.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p.83.

<sup>110</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Da 5.ed. alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p.90-91.

<sup>111</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

### a) Princípio do Desenvolvimento Sustentável

Este princípio aponta que diante de uma inegável intervenção no meio ambiente, deva ocorrer o mínimo de degradação, uma vez que é necessário o desenvolvimento econômico da empresa, mas respeitando os limites impostos pela legislação no que tange ao uso e respeito ao meio ambiente.

Fiorillo ao tratar do princípio do Desenvolvimento Sustentável aborda:

“... tem por conteúdo a manutenção das bases vitais da produção e reprodução do homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com seu meio ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que temos hoje a nossa disposição”<sup>112</sup>

O artigo 170, VI da Constituição Federal deixa claro o alcance do princípio do Desenvolvimento Sustentável.

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;

Sustenta Fiorillo<sup>113</sup>, que deve ser lembrado “que a ideia principal é assegurar uma existência digna, através de uma vida com qualidade”, de modo que o princípio do desenvolvimento sustentável não tem por objetivo impedir o desenvolvimento econômico, mas busca minimizar os efeitos de deterioração ao meio ambiente, haja vista, que qualquer atividade econômica, na maioria das vezes degrada o meio ambiente.

Diante desta explanação, a jurista Andrade coloca que o princípio do desenvolvimento sustentável aplicado à proteção ao meio ambiente do trabalho, relaciona-se a previsão do artigo 7º XXII que trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança a fim de evitar a degradação do meio ambiente do trabalho, respeitando a saúde do trabalhador.<sup>114</sup>

Neste sentido, considerando que o assédio moral organizacional afronta a dignidade dos trabalhadores, e poderá trazer malefícios à saúde dos mesmos é possível compreender que referida prática organizacional viola o princípio do desenvolvimento sustentável, pois não é possível admitir que haja desenvolvimento de forma sustentável quando se põe em prática uma política de assédio.

<sup>112</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, *op.cit.*,p.28.

<sup>113</sup> *Ibid.*,p.36.

<sup>114</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.109.

Como exposto por Andrade o respeito ao artigo 7º, inciso XXII da CF coíbe a degradação das condições ambientais, uma vez que é assegurado a todos trabalhadores ter assegurado a vida e a saúde no ambiente que desenvolve suas atividades profissionais<sup>115</sup>.

Desta forma, referido princípio busca atender ao desenvolvimento de forma sustentável, ou seja, com equilíbrio no ambiente laboral a fim de que não comprometa o desenvolvimento das atividades realizadas pelos trabalhadores atuais, bem como os futuros obreiros que vierem a laborar na organização.

## **b) Princípio Poluidor- Pagador**

É importante frisar que o princípio poluidor-pagador não é sinônimo de que pessoa física ou jurídica esteja autorizada a poluir mediante algum pagamento.

Fiorillo atribui a este princípio duas normas de alcance, sendo uma de caráter preventivo em que se deve buscar evitar o dano ambiental e outra de caráter repressivo que após ocorrido o dano deverá ter sua reparação.<sup>116</sup>

Observa-se que o sujeito poluidor deve em um primeiro momento tomar todas as precauções para que não ocorra o dano, mas caso venha a ocorrer o mesmo será responsabilizado e deverá repará-lo.

O artigo 225, § 3º da Constituição Federal, assim dispõe:

“As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, as sanções penais e administrativas, independentemente de reparar os danos causados.”

Fiorillo aponta que em decorrência do princípio poluidor-pagador incidirão três aspectos relacionados a responsabilidade civil pelo dano ambiental que são: a) responsabilidade civil objetiva b) prioridade específica para a reparação do bem c) solidariedade para suportar os danos causados ao meio ambiente.<sup>117</sup>

Andrade compreende pela aplicabilidade do princípio poluidor-pagador no ambiente do trabalho sustentando que deve ser observado por aquele que explora a atividade econômica, a proteção a saúde do trabalhador, considerando o equilíbrio dos meios, o local, métodos organizacionais, a fim de se evitar danos a saúde física ou psíquica dos obreiros, o

---

<sup>115</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*, p.109.

<sup>116</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, *op.cit.*, p.37.

<sup>117</sup> *Id.*, p.42-53.

que caso venha a ocorrer não será necessário a apuração da culpa, mas tão somente a aferição do dano.<sup>118</sup>

Considerando este entendimento, deduz-se sob esta ótica que nos casos que envolvam o assédio moral organizacional, o assediante ocuparia o papel de poluidor, ou seja, haveria dentro deste entendimento a figura do assediante-pagador.

Andrade ainda apoiando-se em Fiorillo manifesta que os pedidos indenizatórios de dano moral ou material causado em decorrência de danos a saúde dos trabalhadores possui natureza difusa, uma vez que o ambiente de trabalho é de interesse da coletividade.<sup>119</sup>

Desta forma, considerando a aplicabilidade deste princípio o assediante-pagador poderia ser penalizado preventivamente, ou seja, diante de uma simples constatação de uma política assediadora ou de forma repressiva após constatado o assédio e os malefícios a saúde dos trabalhadores.

### c) Princípio da Prevenção

O princípio da prevenção é considerado pela doutrina como um super princípio uma vez que o mesmo aponta caminhos para ser evitar um dano ao meio ambiente.

O artigo 225 da Constituição Federal preconiza que todos possuem direito a um meio ambiente equilibrado, mas que compete ao Poder Público e a toda Coletividade a preservação e a defesa do meio ambiente.

Em que pese o princípio do poluidor-pagador ter um caráter preventivo o mesmo destaca que em caso de dano deverá ocorrer a reparação como consequência repressiva, contudo, o que se busca com a prevenção é justamente evitar qualquer dano ao meio ambiente, uma vez que dificilmente o mesmo voltará ao estado anterior.

Neste sentido, vale destacar o que preleciona Fiorillo:

“Diante da impotência do sistema jurídico, incapaz de restabelecer em igualdade de condições, uma situação idêntica à anterior, adota-se o princípio da prevenção do dano ao meio ambiente como sustentáculo do direito ambiental, consubstanciando-se como seu *objetivo fundamental*.”<sup>120</sup>

No campo da prevenção, o artigo 225, IV da Constituição Federal aborda que deverá o Poder Público exigir na forma da lei para alguma atividade que venha a causar dano ambiental um estudo técnico de pacto ambiental.

---

<sup>118</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*, p.110.

<sup>119</sup> *Id.*, p.111.

<sup>120</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, *op.cit.*, p.54.

Na área do Trabalho a regulamentação legal desta previsão constitucional se dá através das previsões da Consolidação das Leis do Trabalho e através da portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho que trata das Normas Regulamentadoras de saúde, segurança e medicina do trabalho.<sup>121</sup>

Há que se destacar que dentro das respectivas normas como já fora abordado anteriormente, existe a Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho e o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho que possuem em comum manter um ambiente adequado de trabalho, visando à proteção e a saúde dos trabalhadores.

Destaca Fiorillo que o princípio da prevenção encontra-se tanto no campo jurídico como no administrativo, expondo que no jurídico a aplicação da jurisdição coletiva contempla mecanismos de tutela adaptados aos direitos difusos visando impedir a continuidade do evento danoso. Já em relação ao administrativo é exemplificado através de medidas de fiscalização, sanções administrativas e autorizações.<sup>122</sup>

Neste sentido, é possível compreender que a prevenção a ocorrência do assédio moral organizacional poderá se dar através de uma atuação sindical, do Ministério do Trabalho o que será exposto em capítulo próprio que abordará a prevenção.

#### **d) Princípio da Participação**

Relaciona-se a participação de todos na proteção e preservação do meio ambiente. O artigo 225 da Constituição Federal invoca a participação de todos, pessoas físicas ou jurídicas para a proteção do meio ambiente. No mesmo sentido, o artigo 194 da Constituição Federal também determina a participação conjunta da iniciativa privada e pública para assegurar direitos à saúde, previdência social e assistência social.

Fiorillo pondera que faz parte do princípio da participação à informação e a educação ambiental, que deverá ocorrer em todos os níveis da sociedade gerando uma conscientização ambiental.<sup>123</sup>

Considerando a possibilidade de aplicação do princípio da participação, deve o sindicato estar presente nos interesses da saúde do trabalhador propondo melhorias e proteção no meio ambiente do trabalho, como nos casos em que o mesmo detecte a existência de uma política assediante em determinada organização. Aliás, a Constituição Federal autoriza uma

---

<sup>121</sup> ANDRADE, Laura Martins Maia de, *op.cit.*,p.114.

<sup>122</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, *op.cit.*,p.55-56.

<sup>123</sup> *Id.*,p.56-58.

atuação firme pelo sindicato em defesa dos trabalhadores, conforme dispõe o artigo 8º, III “ ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões individuais ou coletivas”.

### e) Princípio da Ubiquidade

Este princípio expõe que qualquer ocorrência com o meio ambiente terá reflexo em toda a sociedade, devendo todos os atores sociais tomar consciência dos reflexos ocorridos no meio ambiente que impactarão na sociedade.

Fiorillo, assim se manifesta:

“ Este princípio vem evidenciar que o objeto de proteção do meio ambiente, localizado no epicentro dos direitos humanos, deve ser levado em consideração toda vez que uma política, atuação, legislação sobre qualquer tema, atividade, obra etc. tiver que ser criada e desenvolvida. Isso porque, na medida em que possui como ponto cardeal de tutela constitucional a *vida* e a *qualidade de vida*, tudo que se pretende fazer, criar ou desenvolver deve antes passar por uma consulta ambiental, enfim, para saber se há ou não a possibilidade de que o meio ambiente seja degradado.”<sup>124</sup>

Deduz-se da explicação acima, que o objeto de proteção ao meio ambiente é a preservação da vida.

No direito ambiental do trabalho, a ubiquidade relaciona-se a saúde dos trabalhadores, abrangendo a proteção a integridade dos mesmos quer seja física ou psíquica uma vez que a degradação do meio ambiente ocasionará males a saúde dos trabalhadores, podendo inclusive gerar doenças ocupacionais, além de reflexos negativos na Previdência Social e no Sistema Único de saúde - SUS.

Ressalta-se que expressiva doutrina trabalhista ao tratar da violação ao meio ambiente do trabalho aponta tratar de questões de direitos difusos. Já outra parte da doutrina entende que a violação ao meio ambiente ficaria adstrito somente ao grupo de trabalhadores, vinculando-se aos direitos coletivos em sentido estrito.

A Jurisprudência diverge quanto aos efeitos da violação ao meio ambiente do trabalho entendendo parte dos julgados que violação traria reflexos difusos e outra que os efeitos ficariam adstritos somente a coletividade a que pertença os trabalhadores. Vejamos:

RECURSO ESPECIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE. 1. A proteção ao meio ambiente do trabalho insere-se nos chamados direitos difusos. Assim, tem o Ministério Público legitimidade ativa para propor

---

<sup>124</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco, *op.cit.*,p.60.

ações coletivas visando a defesa de tais direitos. 2. A Lei Complementar n. 75/93, no seu art. 83, III, conferiu ao Ministério Público do Trabalho a atribuição de promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho. Dessa forma, vinculou a legitimidade ad causam de tal órgão à competência do órgão julgador, ou seja, só atua o parquet especializado nas ações judiciais que tenham trâmite na Justiça do Trabalho. 3. Na hipótese de ação civil pública destinada a prevenir acidentes de trabalho promovida no ano de 1997, quando pacífico era o entendimento de que competia à Justiça estadual o conhecimento e processamento do feito, a legitimidade ativa é do Ministério Público estadual. 4. Recurso especial não-conhecido.<sup>125</sup>

Ementa: RECURSO DE REVISTA 1 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA (OBRIGAÇÃO DE FAZER). NORMAS DE HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. INTERESSE OU DIREITOS COLETIVOS. INTERESSE SOCIAL RELEVANTE. 1.1 - A ação civil pública tem cabimento na esfera trabalhista INIBITÓRIA quando se verificar lesão ou ameaça a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, possibilitando, tanto da tutela reparatória, contra a remoção do ilícito já efetivado; quanto da inibitória, de modo a evitar a consumação do ilícito, caso em que prescinde do dano. 1.2 - O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública visando a tutelar interesses ou direitos coletivos (art. 81 , II, do CDC ), conforme autorização do art. 129 , III , da Constituição Federal . 1.3 - O Supremo Tribunal Federal já firmou entendimento no sentido de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar ação civil pública, não apenas para a defesa de interesses difusos, mas também para tutelar direito coletivo e individual homogêneo, desde que demonstrada a relevância social. 1.4 - No caso concreto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da presente ação civil pública, visa à observância das normas de higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho (observância dos limites de jornada fixados pelos arts. 239 e 240 da CLT ). 1.5 - Desse modo, considerando que o pleito formulado na inicial da presente Ação Civil Pública visa à observância das normas de ordem pública, não apenas em favor de um empregado, mas de todos os empregados da ré, evidencia-se não somente a transindividualidade dos interesses, como também o grupo ou classe de interessados a que estes se referem, que estão ligados por uma relação jurídica de base, o contrato de trabalho, qualificando-se, pois, como interesse ou direito coletivo, na forma do item II do art. 81...<sup>126</sup>

Observa-se no primeiro julgado que em relação a proteção do meio ambiente do trabalho o julgado deixou claro tratar-se de direito difuso. Já a segunda jurisprudência tratou que a proteção as normas que também envolvam o meio ambiente do trabalho seria relacionado ao direito coletivo em sentido estrito.

Vale destacar que o assédio moral organizacional traz os efeitos negativos ao meio ambiente do trabalho, quer seja atingindo a dignidade da pessoa humana do trabalhador e a saúde dos mesmos e indiretamente outras pessoas ligadas a estas vítimas que podem ser os familiares, amigos, círculo social entre outros, além de afetar órgãos como a Previdência Social e o Sistema Único de Saúde.

<sup>125</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp: 240343 SP 1999/0108346-0 da 4ª turma, Brasília, 20 de abril de 2009. Disponível em: < <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4028697/recurso-especial-resp-240343-sp-1999-0108346-0> > Acesso em: 08 set.2016.

<sup>126</sup> \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: nº 1716855220035150091 da 2ª turma, Brasília, 06 de março de 2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172148494/recurso-de-revista-rr-1716855220035150091> > Acesso em: 08 set.2016.

Desta forma, quando ocorre por este motivo à violação do meio ambiente do trabalho parte da jurisprudência entende que todos os reflexos terão caráter difuso justamente por atingir um número indeterminável e indeterminado de pessoas. Já outra parte da jurisprudência entende que a violação ao meio ambiente do trabalho afetaria apenas a coletividade dos trabalhadores justificando o caráter coletivo em sentido estrito.

## 2.4 Assédio Moral Organizacional na Administração Pública

Embora o objeto da presente dissertação seja o assédio moral organizacional voltado ao setor privado, é importante registrar que o assédio moral organizacional também pode ser observado na administração pública, conforme será exposto adiante.

Cumprir registrar que o setor privado quando traça metas, buscando o aumento da produtividade, através da adesão subjetiva dos trabalhadores, referida prática possui como fim o aumento da lucratividade. Já na administração pública o desenvolvimento do trabalho tem como objetivo o bem da coletividade.

Neste sentido a administração pública é norteada por princípios constitucionais previstos no artigo 37 da respectiva Carta Magna em que a administração direta e indireta encontra-se vinculadas. Os princípios norteadores da administração pública são: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

a) Princípio da legalidade: significa que o administrador público deva cumprir a lei, não podendo desviar de sua previsão. Di Pietro, expõe que a administração pública somente pode fazer aquilo que for permitido em lei, não havendo autonomia de vontade<sup>127</sup>. Andrade, ao tratar deste princípio esboça que a administração pública só pode fazer o que a lei determina ou permite.<sup>128</sup>

b) Princípio da Impessoalidade: Prevê que a administração pública deva atingir suas finalidades, sem satisfazer interesses particulares. Para Di Pietro o princípio da impessoalidade prevê que a administração pública não pode atuar visando proteger ou prejudicar alguém, mas tão somente agir visando o interesse público.<sup>129</sup> Já Andrade manifesta

---

<sup>127</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 24.ed. São Paulo, Atlas, 2011. p.65.

<sup>128</sup> ANDRADE, Flávia Cristina Moura de. **Direito administrativo – coleção elementos do direito**. São Paulo, Premier Máxima, 2006. p.23.

<sup>129</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, *op.cit.*, p.68.

que o princípio da impessoalidade impõe tratamento igualitário aos administrados, bem como que os agentes públicos tenham neutralidade em suas atuações.<sup>130</sup>

c) Princípio da Moralidade: Relaciona-se à Administração ética e ao administrador probo, ético, que cumpra a legislação. Di Pietro expõe que alguns autores entendem que este princípio é absorvido pelo princípio da legalidade, contudo a mesma pontua que haverá violação ao princípio da moralidade quando a administração pública ou o administrado que com ela se relacione juridicamente, mesmo cumprindo a lei, ofender a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, a ideia comum de honestidade e os princípios de justiça e equidade.<sup>131</sup> Andrade sustenta que o princípio da moralidade encontra-se caracterizada pela obediência à ética, a honestidade, à lealdade e a boa-fé.<sup>132</sup>

d) Princípio da Publicidade: trata-se da divulgação dos atos oficiais realizados pela administração pública que devem ser de conhecimento de todos, ou seja, deve haver plena transparência de todos os seus atos. Di Pietro pondera que o princípio da publicidade exige a ampla divulgação dos atos praticados pela administração pública.<sup>133</sup>

e) Princípio da Eficiência: Está relacionado à presteza, dedicação e adequado rendimento do agente público para com a atividade pública a ser exercida. Hely Lopes Meirelles, ao tratar do princípio da eficiência conceitua como:

“o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.”<sup>134</sup>

Referidos princípios norteadores da administração pública em nada se associam a política do Assédio Moral Organizacional, contudo, a equivocada interpretação do princípio da eficiência poderá ensejar a ocorrência do assédio moral organizacional nos órgãos públicos.

Neste sentido, quando agentes diretores, chefes ou assessores de cargo em comissão ou de função de confiança, equivocadamente, sob o manto do princípio da eficiência, exigem o cumprimento de atividades que extrapolam os limites funcionais do trabalhador, quer seja

<sup>130</sup> ANDRADE, Flávia Cristina Moura de, *op.cit.*,p.24.

<sup>131</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, *op.cit.*,p.77-80.

<sup>132</sup> ANDRADE, Flávia Cristina Moura de, *op.cit.*,p.25-26.

<sup>133</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, *op.cit.*,p.72.

<sup>134</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2003. p.102.

exigindo uma maior produtividade ou impondo metas desproporcionais, acreditando que os trabalhadores deverão cumprir tais tarefas, sob pena de não estarem alinhados ao princípio da eficiência, referidas exigências estão a incidir na política do assédio moral organizacional.

Di Pietro ao tratar do princípio da eficiência sustenta que referido princípio possui dois aspectos, sendo que o primeiro estaria relacionado à atuação do agente público que visa um melhor desempenho em suas atribuições, buscando resultados positivos e o segundo aspecto relacionado ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a administração pública em busca de melhores resultados na prestação do serviço.<sup>135</sup>

De acordo com a autora, o surgimento do princípio da eficiência através da emenda constitucional 19/98 foi ao encontro dos objetivos de Reforma do Estado que em síntese visava e visa melhorar não apenas a organização e o pessoal do Estado, mas também as finanças e todo o sistema institucional legal.

Destaca-se que a partir das reformas do Estado, surgiram os institutos do contrato de gestão, agências autônomas, organizações sociais entre outros.

Especificamente em relação ao contrato de gestão, o mesmo encontra-se disposto no artigo 37º § 8º da Constituição Federal.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

§ 8º A autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta poderá ser ampliada mediante contrato, a ser firmado entre seus administradores e o poder público, que tenha por objeto a fixação de metas de desempenho para o órgão ou entidade, cabendo à lei dispor sobre:

I - o prazo de duração do contrato;

II - os controles e critérios de avaliação de desempenho, direitos, obrigações e responsabilidade dos dirigentes;

III - a remuneração do pessoal.

(...)

Di Pietro pondera que a entidade da administração pública indireta que possui um contrato de gestão com a administração pública direta goza de uma maior autonomia, contudo são estabelecidas metas que devem ser alcançadas pela entidade dentro do prazo proposto estando sujeita ao controle de resultado para verificação do cumprimento das metas.<sup>136</sup>

Considerando a previsão constitucional que autoriza o contrato de gestão, nota-se que por um lado haverá uma maior autonomia de determinado órgão público, no que refere-se ao gerenciamento, gastos, ou seja, uma autonomia orçamentário. Por outro lado, o órgão deverá cumprir o contrato pactuado o qual prevê metas a serem atingidas, prazo para a consecução,

<sup>135</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, *op.cit.*, p.84.

<sup>136</sup> *Ibid.*, p.339-342.

indicadores de produtividade o que sem dúvida enseja margem para a ocorrência do assédio moral organizacional, haja vista, que os trabalhadores lotados no órgão terão que atingir as metas, a fim de que o mesmo não seja penalizado com a perda de sua autonomia proporcionada pelo contrato.

Vislumbra-se que dentre as metas estabelecidas poderá ser imposto aos trabalhadores que os mesmos a exemplo cumpram determinado número de atendimentos; determinado tempo para o atendimento, conclusão de tarefas, enfim, imposições institucionais que caracterizarão o assédio moral organizacional.

Sem dúvida a imposição de metas, a determinação do cumprimento de outras atividades, caracterizam a prática do assédio moral organizacional no setor público.

Há que se registrar que em muitos órgãos públicos há escassez de mão-de-obra, limitação de materiais para o trabalho, como a exemplo ocorre em várias delegacias da Polícia Civil pelo Brasil afora, que diante do aumento da criminalidade consequentemente há um aumento de inquéritos policiais, porém falta estrutura humana e física para cumprir a demanda. Neste sentido os agentes desta instituição procuram cumprir as ordens determinadas e os prazos para a conclusão dos inquéritos, o que sem dúvida, referido quadro é propício para ocorrência de tal assédio.

Enfim, observa-se nesta breve exposição à possibilidade da ocorrência do assédio moral organizacional também no setor público.

## **2.5 Consequências do Assédio Moral Organizacional**

### **2.5.1 Na Saúde dos Trabalhadores.**

O direito a saúde dos trabalhadores já fora abordado anteriormente, quando se fez a exposição do direito fundamental a saúde, expondo as previsões Constitucionais, Infraconstitucionais e Internacionais de proteção a saúde do trabalhador.

Entretanto, em que pese as previsões legais de proteção a saúde dos obreiros, a ocorrência de atos de violência por meio da política do assédio moral organizacional tem desencadeado sérios problemas de ordem física e psíquica dos trabalhadores.

Pohlmann manifesta que as modernas organizações de produção do trabalho são agravadas pela nova forma de gestão, provocando impactos deletérios sobre o trabalhador

individualmente ou sobre a coletividade em termos de desestabilização da família e propagação da violência.<sup>137</sup>

Alkimin ao abordar as consequências na saúde física e psíquica do trabalhador vítima de assédio, mostra que o mesmo ou os trabalhadores serão atingidos em sua dignidade, ocasionando significativas perdas uma vez que estará em um ambiente tenso e em constante estado de incômodo, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em stress, prejuízos emocionais e comprometendo a sua vida pessoal, familiar e em sociedade.<sup>138</sup>

Pohlmann reforça que a política de assédio moral organizacional além de provocar abalo mental produz sofrimento desencadeando doenças mentais e físicas, além de impedir a realização pessoal do trabalhador enquanto cidadão e membro de uma família.<sup>139</sup>

Soboll esclarece que a prática do assédio moral organizacional estimula a competição entre os trabalhadores e coloca-os como rivais, dificultando a construção de vínculos significativos e provocando o isolamento de trabalhadores.<sup>140</sup>

Alkimin destaca que há situações em que o trabalhador mesmo diante da pressão sofrida suporta em silêncio e se dedica as atividades laborativas, ficando vulnerável a adquirir o estress por sobrecarga, mais conhecido como síndrome de Bournout, doença psicossomática advinda do desgaste físico e mental.<sup>141</sup>

Sem dúvida, as atividades laborais impulsionam o desenvolvimento da capacidade física e mental dos indivíduos que convivendo com outros trabalhadores, aprendem a compartilhar e socializar-se com o trabalho. Contudo os trabalhadores quando submetidos a uma situação degradante em razão de uma política empresarial, os reflexos negativos atingirão as aptidões psicológicas e fisiológicas dos mesmos.

### **2.5.1.1 – Na saúde física**

Cumprir destacar que os efeitos nefastos na saúde dos trabalhadores atingem não somente o psique, mas o físico fazendo com que o organismo sinta as agressões.

Os efeitos físicos advindos do estresse são diversos: distúrbios gástricos como gastrite nervosa, úlcera, distúrbios intestinais como diarreia; no aparelho respiratório sintomas como queixa de falta de ar, sensação de sufocamento; problemas nas articulações como dores

---

<sup>137</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita, *op.cit.*, p.83.

<sup>138</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida, *op.cit.*, p.85.

<sup>139</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita, *op.cit.*, p.83.

<sup>140</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p.150.

<sup>141</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida, *op.cit.*, p.88.

musculares, sensação de fraqueza nas pernas, tremores, dores nas costas; no coração com palpitações e taquicardias e no enfraquecimento do sistema imunológico<sup>142</sup>.

Verifica-se que a pressão imposta por meio da política organizacional traz sérios prejuízos a saúde física dos trabalhadores, que ao final deste processo ao invés de proporcionar lucro a empresa, trará prejuízos a mesma, uma vez que a debilidade física impedirá os trabalhadores de produzirem no padrão almejado.

### 2.5.1.2 Na saúde psíquica

Muçouçah relata que o dano psíquico possui o condão de atingir a integridade moral do ser humano, uma vez que causa no mesmo um profundo abalo emocional alterando sua interação com o meio social.<sup>143</sup>

Guedes aborda que os danos psíquicos acabam por atingir a vida familiar e social dos indivíduos, provocando crise no relacionamento e até crise econômica. Com isso, ocorre queda da autoestima dos trabalhadores o que poderá ocasionar uma crise existencial e culminar com prejuízos no ambiente familiar<sup>144</sup>.

Pohlmann trata que a disseminação do assédio moral organizacional pelas organizações produtivas está refletindo cada vez mais na atualidade no adoecimento mental dos trabalhadores.<sup>145</sup>

Os efeitos no psique estão relacionados a depressão; alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos); dificuldades emocionais como irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos; alterações do sono; dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia; sentimento de culpa, pensamentos ou tentativas de suicídio.<sup>146</sup>

Sobbol<sup>147</sup> ao mencionar a relação da saúde e a doença no trabalho manifesta:

“Tendo em vista a relação saúde-doença, a violência psicológica no trabalho leva ao adoecimento psíquico por instalar uma crise de identidade, vinculada a dinâmica do reconhecimento do trabalho.”

<sup>142</sup> GUEDES, Marcia Novaes, *op.cit.*p.113.

<sup>143</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira, *op.cit.*,p.160.

<sup>144</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op.cit.*, p. 113.

<sup>145</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita, *op.cit.*, p.41.

<sup>146</sup> **Assédio moral: Sujeitos, danos à saúde e legislação.** Disponível em:<  
<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/169.htm>> Acesso em: 10 de jul. 2016.

<sup>147</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p.149-152.

Ainda sustenta que em razão da superficialidade dos vínculos entre os trabalhadores encontram-se possíveis explicações para as estatísticas crescentes do número de afastamentos de indivíduos do trabalho em razão de distúrbios psicológicos e que a forma de organização do trabalho, no caso por meio do assédio moral organizacional, estimula a competição entre os pares e coloca-os como rivais, dificultando a criação de um elo de vínculos significativos.

A mesma autora frisa que sem cooperação entre os trabalhadores, surge uma crise de identidade o que poderá ocasionar descompensações psíquicas. Assim, diante de uma crise de identidade surgirá prejuízos à saúde mental, ao bem estar e a vida relacional dos trabalhadores.

Sem dúvida um ambiente de trabalho competitivo e de rivalidade permeado de ameaças e de cobranças somente irão produzir malefícios a saúde dos trabalhadores quer seja física ou psíquica.

Deste modo, compreende que o trabalho por meio desta política organizacional de violência ao invés de proporcionar prazer aos trabalhadores que buscam no trabalho não apenas um meio de subsistência, mas de autorrealização, autovalorização e inserção em sociedade, os mesmos terão sofrimentos que originarão descompensações na saúde.

### **2.5.2 Na Previdência Social**

No ano de 1990 é criado o Instituto Nacional da Previdência Social-INSS passando a ser o responsável pela arrecadação, pagamento de benefícios e prestação de serviços. Em 1991 surgem as leis 8212 e 8213 que passaram a tratar do custeio da seguridade social e dos benefícios e serviços da previdência.

Ferreira ao abordar as consequências do assédio sobre os trabalhadores aponta a questão econômica mostrando que haverá uma perda produtiva na empresa num primeiro momento e posteriormente as consequências econômicas atingirão a sociedade como um todo, haja vista que as pessoas atingidas irão utilizar temporariamente ou definitivamente da Previdência Social em razão da sua incapacidade.<sup>148</sup>

Guedes relata que os danos decorrentes da violência moral advinda do trabalho não fica limitado as empresas e as vítimas mas o Estado terá um alto custo no que se refere à aposentadorias precoces e a saúde pública.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, *op.cit.* p.70.

<sup>149</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op.cit.*, p.115.

Neste contexto verifica-se que diante do assédio moral organizacional os trabalhadores em um primeiro momento dedicarão intensamente a esta política, contudo com as consequências negativas na saúde passarão a se afastar da empresa por motivos de doença que poderá ser pelo prazo determinado de até 15(quinze) dias arcando a empresa com todas as despesas contratuais da relação de trabalho conforme determina o artigo 60 § 3º da lei 8212/91 durante o período de afastamento ou se o afastamento superar este período, os trabalhadores serão custeados pelo governo através do Instituto Nacional da Previdência Social conforme previsão do artigo 60 caput da lei 8212/91, durante o período da licença por auxílio-doença ou até mesmo ser aposentado.

Vale destacar que o governo sueco diante dos gastos que a previdência social vinha sofrendo diante de violência psicológica no trabalho, fez o seguinte ajuste:

“ Na Suécia, onde o problema da violência psicológica foi atentamente estudado, o governo está em melhores condições de proteger a arrecadação dos excessivos custos das despesas com a saúde pública. Em 1994 foi aprovada uma Lei de Reabilitação Profissional que obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional a Previdência Social. A finalidade dessa lei é transferir os custos da reabilitação a origem, em que as condições ambientais desajustadas causaram os mesmos custos. É uma forma de obrigar as empresas a não só renunciarem às práticas abusivas, como também adotarem medidas de combate a violência psicológica.”<sup>150</sup>

Verifica-se que o assédio moral organizacional, além de causar danos à saúde física e psíquica de trabalhadores, traz efeitos negativos a previdência social, provocando por meio desta política danos econômicos a sociedade que são ao mesmo tempo contribuintes e dependentes deste instituto previdenciário.

## 2.6 A Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho<sup>151</sup> – OIT – criada em 1919, trata-se de uma agência especializada com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores, que após o surgimento da Organização das Nações Unidas- ONU, passou a fazer parte da mesma.

O papel da Organização Internacional do Trabalho é de formular e aplicar as normas internacionais do trabalho por meio de convenções e recomendações. Neste sentido, o país que aderir a norma deverá ratificá-lo no seu ordenamento para que passe a ter validade.

<sup>150</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op.cit.*, p.115

<sup>151</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/content/história](http://www.oitbrasil.org.br/content/história)> Acesso em 09 jul.2016.

O Brasil é membro fundador da OIT e passou a aderir às convenções criadas por este órgão internacional, contudo para que tais convenções tenham validade no território brasileiro é necessário que referidos documentos sejam ratificados no ordenamento pátrio através do Congresso Nacional, passando com isso a ter força de emenda constitucional, conforme determina o artigo 5º §§ 2º e 3º da Constituição Federal.

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

(...)

§2º -Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§3º Os tratados e convenções internacionais sobre os direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Em relação à recomendação trata-se de uma sugestão que se acolhido proporcionará melhores condições para as partes envolvidas.

Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho<sup>152</sup> editou a convenção nº 155, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra em 1981, passando a entrar em vigor em 11/08/1983 no cenário internacional, convenção esta que passou a tratar da Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

No Brasil, houve a ratificação da convenção 155 da OIT em 18 de maio de 1992 e entrou em vigor em 18 de maio de 1993, portanto em plena vigência no ordenamento pátrio.

Cumpre registrar que a referida convenção em seu artigo 3º letra “e” elucida o que seria o termo saúde pela convenção e o artigo 4º a finalidade para a política nacional. Vejamos:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

(...)

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.  
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

<sup>152</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:<  
<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em: 11 jul.2016.

Considerando a previsão internacional relacionada a saúde do trabalhador baseada na convenção 155 da OIT, verifica-se que a política assediadora de metas de produção, calcada na violência estrutural para obtenção de resultados, imposta pelas organizações como forma de gestão não só viola a legislação infraconstitucional, a saber a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT e o Código Civil -CC o que será mais adiante abordado, mas sobretudo afronta uma convenção internacional aderida e ratificada pelo Brasil que possui força de Emenda Constitucional.

## 2.7 Breve Direito Estrangeiro

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer em todos os lugares do mundo desde que haja trabalho. Entretanto, alguns países preocupados com o fenômeno e as consequências maléficas desencadeadas principalmente na saúde física e psíquica dos trabalhadores com consequentes gastos públicos, passaram a tratar a matéria através de legislações ou estudos para combaterem e ou inibirem o assédio moral em suas diversas facetas quer seja individual ou coletivamente.

Nos Países Escandinavos (Dinamarca, Noruega e Suécia) a partir dos anos setenta, já com base nos estudos realizados por Heinz Leymann suas legislações passaram a abordar que em ambientes de trabalho hostil resultariam em implicações negativas à saúde dos obreiros.<sup>153</sup>

Na Suécia a partir de 31 de março de 1994, o Ministério da Saúde e Segurança emitiu uma resolução comparável a um código em que trata das relações sociais do trabalho. A Noruega desde 1977 dispõe de tutela jurídica de forma genérica contra qualquer forma de assédio. Contudo, foi através da lei nº 41 de 12 de junho de 1994, que foi positivado especificamente no Código do Trabalho a questão envolvendo o assédio moral no ambiente laboral dispondo em seu §12 o seguinte: “que trabalhadores não seriam submetidos ao assédio ou qualquer outra conduta de modo inconveniente”.<sup>154</sup>

Deste modo, compreende-se que o assédio nos países escandinavos detém tutela de proteção as vítimas do assédio em todas as suas formas.

A França passou a tutelar a matéria do assédio moral a partir da lei de modernização social aprovada em 17 de janeiro de 2002, possuindo uma seção que trata exclusivamente do assédio no ambiente de trabalho. Já a União Européia não possui uma legislação específica para tratar do assédio no ambiente laboral, porém existem alguns documentos que abordam a

---

<sup>153</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op. cit.*,p.146.

<sup>154</sup> *Id.*,p.147.

questão da saúde, segurança dos trabalhadores, condições de trabalho, respeito, dignidade que direta ou indiretamente relacionam-se com o assédio moral individualmente ou coletivamente no ambiente de labor.<sup>155</sup>

Lima Filho esclarece que não existe nos Estados Unidos e na América Latina uma legislação a nível nacional que aborda a questão do assédio moral, mesmo havendo estudos e decisões relacionadas a matéria a nível regional.<sup>156</sup>

Especificamente tratando-se dos Estados Unidos em que pese haver associações que combatem a prática do assédio moral, como já citado, não existe um reconhecimento específico no âmbito legislativo quanto à matéria a nível nacional. Contudo, nos últimos anos a Suprema Corte começou a incorporar na tutela do título VII do *Civil Rights Act* também o *hostile environment*, ou seja, trata-se de situações em que trabalhadores são submetidos a um ambiente de trabalho hostil (contínuas intimidações, ameaças, ofensas e outros) o que sem dúvida desencadeia alterações ambientais e conseqüentemente na saúde dos trabalhadores.<sup>157</sup>

Nota-se que a hostilidade via contínuas intimidações, ameaças e outros é característico da política do assédio moral organizacional em que os trabalhadores são pressionados, coagidos e intimidados a atingirem metas sob pena de serem penalizados.

Por fim, Guedes esclarece que recentemente nos Estados Unidos uma nova norma de enfretamento ao assédio, mas não de nível nacional, ficou conhecida como *mental-mental injury* que foi adotada pelos Estados do Arizona, Califórnia, Iowa e Wyoming em que trabalhadores podem requerer indenização pelo dano mental sofrido em consequência do estresse no trabalho ou pela exposição de estímulos mentais sofridos no ambiente laboral.<sup>158</sup>

---

<sup>155</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op. cit.*, p.149-155.

<sup>156</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo : LTr, 2009.p.30-31.

<sup>157</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op.cit.*,p.158-159

<sup>158</sup> *Id.*,p.158-159

### 3 RESPONSABILIDADE CIVIL E O DANO MORAL COLETIVO

#### 3.1 Surgimento e Generalidades

No campo histórico o conceito de reparar o dano injustamente causado surgiu em período relativamente recente da história do Direito. O princípio da lei de Talião, em que o mal lançado era retribuído também com o mal, foi uma característica dos povos primitivos que reagiam com violência diante de um dano. Já o homem contemporâneo deixou em tese de reagir com violência em razão do mesmo ser reprimido pelo ordenamento jurídico.<sup>159</sup>

Segundo Venosa o instituto da responsabilidade civil é algo contemporâneo que surgiu através do direito francês no final do século XVIII, sendo posteriormente codificado em inúmeros países.<sup>160</sup>

Rodrigues ao tratar do tema responsabilidade civil esboça que a obrigação de quem causou um dano deve ser de repará-lo de acordo com os estritos princípios da justiça.<sup>161</sup> Sustenta que a teoria da responsabilidade de diversos povos civilizados norteia-se pela ideia de quem deu causa a um dano terá o dever de repará-lo, uma vez que se não fosse assim seria inconcebível uma vida em sociedade.<sup>162</sup>

O tema responsabilidade civil em seu sentido amplo está relacionado a noção de virtude, de pessoa responsável, entretanto no campo jurídico o termo relaciona-se com a conduta de um agente, seus atos e consequências que ao causar dano a outrem terá o dever de indenizar.<sup>163</sup>

Costa coloca que o fundamento da responsabilidade civil está assentado no livre arbítrio do homem, que possui autonomia para trilhar os caminhos os quais poderão ter inconvenientes geradores de danos alheio.<sup>164</sup>

No enorme campo da responsabilidade civil o que importa é saber identificar o dano ocasionado por uma conduta e que o causador do dano deverá indenizar a parte prejudicada.

Ao tratar da reparação civil três linhas são apontadas pela doutrina e jurisprudência como é exposto adiante:<sup>165</sup>

---

<sup>159</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004.p.22.

<sup>160</sup> *Id.*,p.12.

<sup>161</sup> RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

<sup>162</sup> *Id.*,p.13.

<sup>163</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo, *op.cit.*,p.12.

<sup>164</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano moral coletivo nas relações laborais: de acordo como novo código de processo civil**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2016.p.46.

a) Função Reparatória: Significa que as coisas devem voltar ao estado primitivo, ao *status quo ante*, devendo o responsável pelo dano reparar o ocorrido para que as coisas voltem como eram antes da lesão.

De fato esta situação é muito difícil após um dano, contudo sendo possível esta seria a melhor opção.

b) Função compensatória: Considerando na maioria das vezes ser impossível voltar ao estado anterior ao da lesão, diante da dificuldade ou até mesmo da impossibilidade, utiliza-se o critério da reparação civil por meio da compensação, ou seja, diante da impossibilidade de se retornar ao estado anterior, haverá a compensação por todo o desgaste e/ou prejuízo ocasionado pelo dano.

c) Função Punitiva: Visa punir o agente infrator para que o mesmo seja desestimulado a praticar novos ilícitos.

Em relação a função punitiva é considerado no momento da reparação civil os elementos componentes do dano, sua extensão, sua característica e a capacidade econômica do agressor, bem como a capacidade pedagógica e corretiva aplicada pela indenização.

Nota-se que esta forma de reparação, aproxima-se do dano moral de forma coletiva, uma vez que visa efetivamente inibir novas condutas ilícitas, previne a reincidência, possui efetivo caráter pedagógico e traz a sensação de justiça a toda coletividade e/ou sociedade atingida.

### 3.2 Os Pressupostos da Responsabilidade Civil

Os pressupostos da responsabilidade civil de acordo com Rodrigues<sup>166</sup>são: a) Ação ou omissão do agente; b) Culpa do agente; c) Relação de causalidade; d) Dano experimentado pela vítima.

a) Ação e omissão do agente – a responsabilidade pode decorrer do próprio agente ou de terceiro que esteja sob sua responsabilidade. O agente causador do dano tem o dever de repará-lo, mas caso o ato não seja contrário a lei, porém fugir a finalidade

---

<sup>165</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano moral coletivo nas relações laborais: de acordo como novo código de processo civil**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2016.p.47-48.

<sup>166</sup> RODRIGUES, Sílvio, *op.cit.*,p.13.

social a que se destina através de atos praticados com abuso de direito ou comportamento abusivo, que vier a causar dano, o agente será obrigado a repará-lo.<sup>167</sup>

b) Culpa do agente – a culpa do agente em sentido lato dentro da responsabilidade civil engloba a conduta dolosa e culposa.

A conduta dolosa seria aquela em que o agente buscou de forma deliberado o resultado ou assumiu o risco de buscá-la. Já a conduta culposa em sentido estrito agente não visava prejudicar a vítima, mas por negligência, imprudência ou imperícia a causou.

Desta forma, a regra básica da responsabilidade é o elemento culpa, contudo existe exceção em que a culpa não é considerada elementar como acontece nos casos que envolve a teoria do risco - responsabilidade objetiva.<sup>168</sup>

c) Relação de causalidade – Sustenta Rodrigues que para surgir a obrigação de reparar o dano, necessário se faz que tenha uma relação de causalidade, ou seja, um nexo causal entre a ação ou omissão com o dano ocorrido.<sup>169</sup>

d) Dano experimentado pela vítima – ocorre dano a vítima ou as vítimas quando advier de ato considerado ilícito.

### 3.3 Responsabilidade Subjetiva (Teoria da Culpa)

A responsabilidade subjetiva envolve todos os pressupostos da responsabilidade apontados pelo jurista Rodrigues, destacando-se nesta teoria o elemento subjetivo da culpa em sentido lato.

Fiuzza aponta que a teoria da responsabilidade subjetiva norteia-se pelo elemento subjetivo da culpabilidade para que se possa fundamentar o dever de reparação.<sup>170</sup> Aliás, no ordenamento pátrio brasileiro, a responsabilidade civil possui como regra a responsabilidade baseada na culpa, ou seja, através da responsabilidade subjetiva.

Considerando a regra baseada na culpabilidade, na hipótese da ocorrência de dano deverá a vítima provar que o agente agiu com culpa em sentido lato, quer seja de forma

---

<sup>167</sup> RODRIGUES, Sílvio., *op.cit.*,p.,15.

<sup>168</sup> *Id.*,p.17.

<sup>169</sup> *Id.*,p.11.

<sup>170</sup> FIUZZA, César. **Direito civil: curso completo**. 13.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.p.735.

dolosa ou culposa em sentido estrito (negligência, imprudência ou imperícia), para que a conduta/ato seja considerável culpável.

Diante deste entendimento, compreende-se que com base na teoria da culpa, para que ocorra uma reparação, compensação ou até mesmo punição pelo dano ocorrido, necessário se faz que a vítima prove a autoria, a culpabilidade, o dano experimentado e o nexo causal.

No ordenamento pátrio os artigos 186 e 927 *caput* do código civil se amoldam a previsão da responsabilidade subjetiva, vejamos: “Art.186. Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Florêncio informa que neste artigo encontra-se consagrado a responsabilidade civil fundada na culpa, bem como prevista no artigo 927 *caput* do qual se compreende ser necessário provar a culpa do agente para que a ilicitude seja reconhecida, bem como o nexo causal entre o dano ocorrido e a conduta do agente.<sup>171</sup> Em relação ao artigo 927 *caput* assim encontra-se disposto: “Aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Ometto pontua que todo ato ilícito implica na obrigação de indenizar e que toda pessoa que causar dano a outrem tem a obrigação de reparar o dano quer seja de ordem material ou moral<sup>172</sup>.

Diante dos dispositivos legais observa-se que como regra geral, salvo exceções, o ordenamento pátrio adotou a regra da responsabilidade subjetiva para a apuração do dano e a responsabilização do culpado.

### 3.4 Responsabilidade Objetiva (Teoria do Risco)

A responsabilidade objetiva, advinda da teoria do risco, significa que a atitude dolosa ou culposa do agente não possui relevância, pois se existe uma relação de causalidade entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima, surgirá o dever de indenizar independente da culpabilidade.<sup>173</sup>

---

<sup>171</sup> FLORÊNCIO, Gilbert Ronald Lopes. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.p.185.

<sup>172</sup> OMETTO, Rosália Toledo Veiga. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.p.690.

<sup>173</sup> RODRIGUES, Sílvio, *op.cit.*,p.11.

Venosa ao tratar da responsabilidade objetiva baseada na teoria do risco, expõe que o agente obtém vantagens ou benefícios em razão da atividade que será exercida, motivo pelo qual deverá indenizar a vítima caso ocorra algum dano, independente da culpa.<sup>174</sup>

Nota-se que com esta responsabilidade não se preocupa em ter que demonstrar a culpa, mas basta simplesmente identificar que determinado agente provocou um dano a vítima o que será suficiente para gerar uma indenização.

Fiuza afirma que o fundamento da teoria do risco, encontra-se no elemento objetivo do dano, não importando o elemento subjetivo da culpabilidade. Para o autor a teoria do risco é aplicada em atividades de alto risco e também quando a vítima encontra-se impossibilitada de fazer prova da culpabilidade do agente autor do dano em certas situações.<sup>175</sup>

Considerando estes fatores, compreende-se que através da responsabilidade objetiva a vítima para ser reparada/indenizada deverá apenas provar o dano sofrido e identificar o autor do dano, não havendo necessidade de provar a culpabilidade do mesmo, ou seja, o que importa nesta modalidade de responsabilidade é o elemento objetivo dano e não o elemento subjetivo culpa.

O artigo 927 parágrafo único do Código Civil trata da responsabilidade objetiva:

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

Ometto expõe que a norma do respectivo artigo é semelhante ao Código de Defesa do Consumidor, porém este trata de relações de consumo, enquanto o Código Civil aborda relações cíveis. Ao final, pondera a autora que sob o manto da responsabilidade objetiva que visa reparar o dano, estar-se-á a cumprir a norma maior que é de proteger o ser humano e sua dignidade.<sup>176</sup>

Sob o mesmo enfoque Venosa sustenta que a responsabilidade objetiva acentua os aspectos da causalidade e a reparação do dano, encontrando-se esta relação direta com os princípios da dignidade humana do ofendido e da sociedade como um todo.<sup>177</sup>

Percebe-se que através da teoria do risco, houve uma preocupação maior com a vítima no sentido da mesma ser indenizada independentemente de ter que provar a culpa do autor o

---

<sup>174</sup> VENOSA, Sílvio, *op.cit.*,p.14-15.

<sup>175</sup> FIUZA, César, *op.cit.*,p.735.

<sup>176</sup> OMETTO, Rosália Toledo Veiga. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.p.691-692.

<sup>177</sup> VENOSA, Sílvio, *op.cit.*,p.18.

que muitas vezes se tornava impossível diante do contexto, pela fragilidade em se produzir provas.

Destacam-se algumas das hipóteses ventiladas por Fiuza em que se aplica a responsabilidade objetiva para apuração de ilícitos: acidentes nucleares; dano ao meio ambiente; responsabilidade do empregador por danos que seus empregados tenham causados a terceiros; empresários individuais e sociedades empresárias pelos danos causados por produtos que colocam em circulação etc.<sup>178</sup>

### 3.5 Responsabilidade Civil nos Casos de Assédio Moral Organizacional

Em relação à reparação do ilícito civil ocorrido por violação ao meio ambiente do trabalho uma pequena parcela da doutrina caminha para o entendimento pela aplicação da responsabilidade objetiva.

A responsabilidade objetiva relacionada à transgressão ambiental no campo legislativo encontra-se positivada no artigo 225 §3º da Constituição Federal, conforme visto anteriormente, haja vista que referida norma não mencionou o elemento culpa em seu texto, o que leva a conclusão pela aplicabilidade da responsabilidade objetiva.

Além da Constituição Federal, a lei 6938/1981 que trata da Política Nacional do Meio Ambiente em seu artigo 14 §1º é clara ao apontar responsabilidade objetiva nos danos ambientais, vejamos:

Artigo.14 § 1º Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou a reparar dos danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.

O princípio ambiental poluidor-pagador, que projetado ao ambiente laboral, pode levar a compreensão da possível aplicação da responsabilidade objetiva nos casos de lesão ao meio ambiente do trabalho.

Frente a este contexto, Melo reforça que a responsabilidade do agente nos danos ambientais é objetiva, uma vez que o bem jurídico tutelado, é a vida ou a sadia qualidade de vida o que já é reconhecido, não só pela legislação, mas pela doutrina e jurisprudência.<sup>179</sup>

Ainda menciona o autor que nos casos de danos causados a saúde física ou psíquica dos trabalhadores advindas de danos ao meio ambiente do trabalho justificaria a aplicação do artigo 927, parágrafo único do código civil.<sup>180</sup>

---

<sup>178</sup> FIUZA, César, *op.cit.*,p.735-737.

<sup>179</sup> MELO, Raimundo Simão, *op.cit.*,p.148.

Neste sentido, vale destacar que as vítimas do assédio moral organizacional poderão sofrer lesões físicas e/ou psíquicas, o que poderá também vir a resultar em doença ocupacional.

Oliveira<sup>181</sup> ao tratar da responsabilidade objetiva sustenta com base na previsão do artigo 225§3º da Constituição Federal, que é perfeitamente aplicável a mesma nos casos em que trabalhadores sofram violação ao meio ambiente do trabalho, uma vez que o artigo 200, VIII da Carta Magna incluiu o local de trabalho no conceito de meio ambiente.

O autor ainda reporta-se ao enunciado 38 aprovado na 1ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho em 2007, o qual possui o seguinte teor:

**“Responsabilidade civil. Doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho.** Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, § 3º da Constituição Federal e do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81”<sup>182</sup>

Adiante temos o seguinte julgado:

**DOENÇA OCUPACIONAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.** A doença ocupacional adquirida pelo empregado no exercício de suas funções em razão da degradação do meio ambiente de trabalho tem natureza de violação de direito metaindividual, gerando, por consequência, a responsabilidade objetiva do empregador pela reparação dos danos materiais e morais, pois o empregado tem direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, em conformidade com a interpretação sistemática<sup>183</sup>

Observa-se que referido julgado ao reconhecer que no caso de doença ocupacional advinda de um meio ambiente degradado, tóxico, é possível a aplicação da responsabilidade objetiva, pois este tipo de responsabilidade é aplicável em casos de violações ambientais, que no caso seria a doença decorrente da violação do ambiente laboral.

Melo ao final expõe que a flexibilização na ocorrência da responsabilidade civil que vem sofrendo nos últimos tempos, está calcada na proteção as vítimas e a proteção da dignidade da pessoa humana previsto no art.1º da Constituição Federal, bem como na valorização do trabalho conforme art.170 da Carta Magna em sua finalidade pedagógica,

<sup>180</sup> MELO, Raimundo Simão, *op.cit.*,p.149-152.

<sup>181</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 6.ed.rev.,ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2011.p.110.

<sup>182</sup> *Id.*, p.111-112.

<sup>183</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 8ª Câmara -Quarta Turma, Campinas-SP, 11 de julho de 2008. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18973535/recurso-ordinario-ro-40848-sp-040848-2008>> Acesso em: 12 out. 2016.

punitiva e preventiva, o que justificaria sob esta ótica a aplicação da responsabilidade objetiva.<sup>184</sup>

Observa-se que os defensores da responsabilidade civil objetiva no ambiente laboral, buscam elementos, tais como a ampliação dos princípios ambientais aplicáveis ao direito laboral com o propósito de reforçar o entendimento pela aplicação da responsabilidade objetiva, como visto anteriormente.

Frente a estes novos entendimentos, o jurista Mauricio Godinho Delgado<sup>185</sup> ressalta que a doutrina trabalhista começa a caminhar no sentido de compreender como objetiva a responsabilidade por danos advindos da relação de trabalho.

Todavia, em que pese os respeitáveis argumentos dos defensores da responsabilidade objetiva, a majoritária doutrina trabalhista resiste a este entendimento mantendo-se alinhada ao clássico posicionamento da responsabilidade civil subjetiva diante de qualquer dano decorrente das relações de trabalho, a exceção das atividades consideradas de risco.

Cumprido destacar que o artigo 7º XXVIII da Constituição Federal, prevê que a responsabilidade do empregador por danos ocasionados por acidente do trabalho aos trabalhadores é subjetiva.

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

Vianna esclarece que é considerado como acidente do trabalho, o exercício do trabalho a serviço da empresa, a doença profissional e a doença do trabalho, sendo referidas doenças consideradas como ocupacional<sup>186</sup>.

A mesma autora expõe que independente do empregador pagar seguro contra acidentes do trabalho, isso não exclui a responsabilidade do mesmo em indenizar o trabalhador com base no artigo 186 do Código Civil quando incorrer em culpa ou dolo<sup>187</sup>.

---

<sup>184</sup> MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.149.

<sup>185</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**.9.ed. São Paulo: LTr,2010.

<sup>186</sup> VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 7.ed. São Paulo, LTr, 2005.p.612.

<sup>187</sup> *Id.*,p.631.

Frente interpretação literal do dispositivo constitucional do artigo 7º XXVIII e do artigo 186 do Código Civil vislumbra-se que a regra a ser aplicada nos casos de danos ocasionados aos trabalhadores será pela responsabilidade subjetiva.

Zangrando manifesta que as relações de emprego também trata-se de uma relação obrigacional e que a responsabilidade civil a ser aplicada será a mesma que se aplica a relação intersubjetiva do direito, ou seja, será a responsabilidade subjetiva<sup>188</sup>.

No mesmo entendimento Schiavi, pondera que a responsabilidade do empregador pelos danos quer sejam morais ou materiais provocados aos empregados, em regra, serão subjetivos desde que preenchido os pressupostos previstos no artigo 186 do Código Civil, que são: a ação ou omissão, a culpa, o nexo causal e o dano. Adiante o autor expõe que na responsabilidade subjetiva o elemento culpa pode ser avaliado em diferentes graus como “grave”, “leve” ou “levíssima”, o que será importante para nortear o montante pecuniário a ser arbitrado na indenização<sup>189</sup>.

Nos casos das doenças ocupacionais a regra é pela responsabilidade subjetiva, contudo como exposto anteriormente, existe uma corrente doutrinária e jurisprudencial que defende a responsabilidade objetiva.

Nos casos que envolvam o assédio moral organizacional, dentre as consequências ocorre malefícios a saúde dos trabalhadores podendo em alguns casos gerar doença ocupacional.

Frente a este quadro mesmo que fosse admissível o entendimento de se aplicar a responsabilidade objetiva, a prática do assédio moral organizacional por si só não necessariamente ocasionaria doença ocupacional, pois a simples constatação do assédio no ambiente laboral já poderia ser combatida antes que os trabalhadores desenvolvessem qualquer tipo de doença. Desta forma, a regra a ser aplicada será a da responsabilidade subjetiva.

Frisa-se que a autora Guedes ao tratar do tema assédio em suas modalidades sustenta não ser possível a aplicabilidade da teoria do risco<sup>190</sup>.

---

<sup>188</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho: tomoII**. São Paulo: LTr, 2008.p.1059.

<sup>189</sup> SHIAVI, Mauro. **Ação de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4.ed.rev.ampl. e ampl.- São Paulo: Ltr, 2011.p.22-23.

<sup>190</sup> GUEDES, Márcia Novaes, *op.cit.*,p.120.

A recente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho<sup>191</sup>, que julgou o Agravo de Instrumento interposto pelo Banco do Brasil relativo Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, esboça em sua ementa a fundamentação do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região que utilizou o elemento culpa para a fixação do dano, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO BANCO DO BRASIL. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. Estando devidamente apreciados os aspectos fáticos e jurídicos suscitados nos embargos de declaração, inviável a alegação de deficiência na entrega da prestação jurisdicional. Inviável, por outro lado, à luz da Súmula 184 e 297 desta Corte, a arguição de nulidade por incompletude na prestação jurisdicional quando não são opostos embargos de declaração com o fim de buscar a expressa manifestação das matérias reputadas sem análise. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

(...)

**DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. 1. Hipótese em que o Tribunal regional considerando "a capacidade econômica do Banco réu, além, é claro, da característica e potencial do dano, inclusive em vista de sua perpetuação no tempo, aliado ao grau de culpa constatado", teve por "razoável fixar a indenização por danos morais coletivos no mesmo valor proposto na inicial, ou seja, R\$ 600.000,00". 2. Nesse contexto, esse quantum mostra-se adequado, atingindo a finalidade punitiva educativa que visa a reprimenda e o desestímulo de atos ilícitos por parte do empregador, além de reparar o dano moral coletivo reconhecido em segundo grau. 3. Ilesos, assim, os arts. 943 e 944, caput e parágrafo único, do CCB e 5º, V, da CF.**

(...)

REVERSÃO DA INDENIZAÇÃO REFERENTE AO DANO MORAL COLETIVO ÀS VÍTIMAS DO ALEGADO DANO. 1. O Tribunal regional entendeu que o montante fixado à indenização do dano moral coletivo deveria "ser revertido em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador". 2. Assim, não se cogita de ofensa ao art. 13 da Lei 7.347/85, mas de observância de seus termos. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

No que tange a apuração da responsabilidade pela prática de assédio pode ser observado neste julgado a aplicação da responsabilidade subjetiva, diante da análise do elemento culpa.

Em que pese às violações ao meio ambiente serem tratadas pela responsabilidade objetiva, bem como uma pequena parte da doutrina trabalhista compreender que danos ao meio ambiente laboral deva ser aplicado à responsabilidade objetiva, constata-se pelo

---

<sup>191</sup> BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista- AIRR nº 50040-83.2008.5.10.0007. Relator: Hugo Carlos Sheuermann, 1ª Turma, Publicação DEJT 12/06/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2050040-83.2008.5.10.0007&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANGrAAO&dataPublicacao=12/06/2015&localPublicacao=DEJT&query=>> Acesso em: 02 de março de 2017.

majoritário posicionamento doutrinário e jurisprudencial que na ocorrência de assédio moral organizacional será aplicado a responsabilidade subjetiva.

### 3.6 Dano Moral Singular e os Direitos de Personalidade

O instituto do dano moral encontra-se atualmente difundido no ordenamento pátrio, sendo que antes da Constituição Federal de 1988, referida matéria era apenas abordada a nível doutrinário sendo escasso a jurisprudência nesse sentido.

Cumprir registrar que a reparação por danos morais passou efetivamente a ter destaque a partir da positivação do instituto na Constituição Federal de 1988, quando foi inserido no artigo 5º, incisos V e X a possibilidade de reparação por danos morais.

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

(...)

V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização de dano material, moral ou à imagem.

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A legislação infraconstitucional, já citada faz menção através do artigo 186 do código civil a respeito do dano moral.

Cumprir registrar que o termo dano moral também é utilizado como sinônimo tanto pela doutrina como pela jurisprudência como dano extrapatrimonial.

Gagliano e Pamplona Filho ao tratarem do dano moral manifestam que o mesmo consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível de dinheiro, ou seja, dano moral é aquele que lesiona os direitos de personalidade.<sup>192</sup>

Venosa expõe que o dano moral consiste em um prejuízo psíquico, moral e intelectual da pessoa, que é atingida em seus direitos de personalidade. Contudo, ressalta que o dano psíquico, o achincalhe social, o vitupério da alma são valores que poderão variar dependendo do local e a época do dano.<sup>193</sup>

Observa-se pelas exposições que o dano moral relaciona-se a violação dos direitos de personalidade.

<sup>192</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil**. 11.ed.rev.,atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013. p.105.

<sup>193</sup> VENOSA, Sílvio,*op.cit.*,p.39.

Constituem-se direitos de personalidade os valores internos ou íntimos da personalidade de um indivíduo como: a imagem, a honra, a vida, a integridade física, a liberdade, a intimidade e a vida privada, que integram o patrimônio moral de todo o ser humano.

O homem ao longo de sua convivência social conquista consideração pessoal, valores e direitos, exteriorizando sua imagem através de atos, condutas e de inúmeras atitudes que irão integrar o seu patrimônio moral.

Segundo Reis a personalidade do indivíduo é o repositório de bens ideais que impulsionam o homem ao trabalho e à criatividade. As ofensas a esses bens imateriais redundam em um dano extrapatrimonial, que pelo seu grau de importância, são considerados invioláveis e, portanto passíveis de reparação. Deste modo, entende-se que tais direitos devam ser preservados e em caso de desrespeito e violação, deverão ser reparados principalmente se estas agressões ocorrerem no âmbito do trabalho<sup>194</sup>.

Apesar dos direitos de personalidade serem direitos subjetivos inerentes ao ser humano, estes se encontram fora da órbita patrimonial, e, portanto, são absolutos, indisponíveis, inalienáveis, intransmissíveis, imprescritíveis, irrenunciáveis e impenhoráveis, conforme estabelece o artigo 11 do Código Civil.

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária e seguinte...

O Estado deve realizar a sua função social através da valorização da personalidade do indivíduo, na medida em que ele é um ser onipresente. Desta forma, o homem, através de sua personalidade, é o valor de si próprio, imprescindível na realização das tarefas almejadas pelo Estado.

A proteção à dignidade do trabalhador inscreve-se e faz parte do conteúdo necessário do contrato de trabalho. Assim, a proteção adequada aos direitos de personalidade do trabalhador integra e constitui a base e o fundamento de qualquer contrato de trabalho. Nota-se que todos os direitos de personalidade estão diretamente relacionados com o princípio fundamental de dignidade humana, uma vez que esta está implicitamente ligada a honra, integridade física e psíquica do trabalhador.

Há que se ressaltar que o dano moral singular é forma mais comum não só no campo doutrinário-científico, mas, sobretudo, na seara jurisdicional encontrando-se a jurisprudência sedimentada quanto à matéria.

---

<sup>194</sup> REIS, Clayton. **Dano Moral**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998. p. 81.

### 3.7 Dano Moral Coletivo

#### 3.7.1 Conceituação

Bittar Filho ao abordar o dano moral coletivo expõe que trata-se de injusta lesão da esfera moral de uma determinada comunidade no qual houve uma violação de determinados valores coletivos. Ao se tratar de dano moral coletivo, estar-se-á referindo-se a violação injustificável dos valores de certa comunidade.<sup>195</sup>

Santos conceitua o dano moral coletivo como a comoção extrapatrimonial que transcende por meio da agressão a personalidade do trabalhador, vindo a atingir a comunidade ou a sociedade.<sup>196</sup>

Já Costa conceitua o dano moral coletivo como:

“violação da projeção coletiva da dignidade da pessoa humana, consubstanciada em direitos extrapatrimoniais relevantemente coletivos, abrangendo as modalidades difusos, coletivo em sentido estrito e individuais homogêneos, cuja consequência será a intolerável violação da ordem jurídica”.<sup>197</sup>

O mesmo autor com base nesta conceituação manifesta que o sentimento de repulsa e indignação social decorrente do dano moral coletivo é mera consequência da violação à projeção coletiva da dignidade da pessoa humana.

Diante desta exposição compreende-se que o inconformismo, o incômodo e a própria repulsa, frente a um dano moral ocorrido coletivamente, está calcado em sua base na violação da dignidade da pessoa humana que projeta-se coletivamente.

### 3.8 A Violação a Ordem Jurídica Laboral

A jurisdição trabalhista lida tradicionalmente não apenas com conflitos individuais, mas com litígios coletivos desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – em 1943 na Era Vargas.

Costa expõe que a tradição trabalhista em dirimir conflitos coletivos aliados a eficácia e a celeridade reconhecidos da Justiça do Trabalho deram destaque a esta no desenvolvimento acelerado da jurisprudência coletiva no ordenamento pátrio.<sup>198</sup>

<sup>195</sup> BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. In: **Revista Direito do Consumidor**, São Paulo, TR, n.12,p.54, out./dez. 2000.

<sup>196</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Contribuição à quantificação objetiva do dano moral coletivo. In: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, IOB THOMPSON, n.307, p.59, janeiro 2015.

<sup>197</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio, *op.cit.*,p.91

<sup>198</sup> *Id.*, p.75.

Cumpra destacar que em termos de julgamento por danos morais coletivos na seara trabalhista, os primeiros julgados estavam relacionados a questões de trabalho análogo a escravidão, situação esta que ainda permeia o Brasil em pleno século XXI.

No campo legal, a possibilidade de se pleitear dano moral coletivo encontra-se previsto na lei 7347/85 Lei da Ação Civil Pública – LACP, o qual sofreu alterações impostas pela lei 8.884/94, que assim estabeleceu:

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

- I- ao meio ambiente;
- II- ao consumidor;
- III- a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico e turístico e paisagístico;
- IV- a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;
- V- por infração da ordem econômica”.

Considerando as características e os efeitos negativos desencadeados pela política do assédio moral organizacional, em sendo comprovada esta prática a organização será condenada por dano moral coletivo.

Adiante segue jurisprudência por dano moral coletivo advindo da prática do assédio moral organizacional:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015 /2014. LEGITIMIDADE AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA O AJUIZAMENTO DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.** A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e a desta Corte Superior firmaram-se no sentido de que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação civil pública para tutela de interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis ou homogêneos socialmente relevantes. **No caso destes autos, o órgão ministerial requer sejam impostas obrigações de fazer e não fazer, a fim de compelir a ré a cumprir as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, consistentes em fazer com a empresa deixe de praticar ou continuar praticando ato caracterizador de assédio moral organizacional. Pede, ademais, indenização por dano moral coletivo.** Esta ação civil pública visa tutelar normas de ordem pública, que se revestem, simultaneamente, de caráter difuso, coletivo e individual indisponível e homogêneo. De um lado, tem por escopo proteger direitos individuais indisponíveis e com repercussão social, uma vez que inerentes ao meio ambiente do trabalhador; por outro, o interesse da coletividade de trabalhadores de laborar em um meio ambiente de trabalho saudável; e, ainda mais, o interesse difuso de toda a sociedade, em ver concretizados a Constituição Federal e os direitos trabalhistas fundamentais. Assim, patente a legitimidade ativa e o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho. Inteligência dos artigos 127, 129, III, da Constituição Federal; 5º, I, da Lei nº 7.347/85; 1º, 6º, VII, e 83, I e III, da Lei Complementar nº 75/93. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **JULGAMENTO EXTRA PETITA. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.** Para se concluir pela existência de julgamento fora dos limites da lide é necessário que a decisão proferida tenha natureza claramente diversa do objeto...<sup>199</sup> **(destaque nosso)**

<sup>199</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: nº 995009120095030106 da 7ª turma, Brasília, DF, 23 de outubro de 2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247352762/recurso-de-revista-rr-995009120095030106/inteiro-teor-247352785> > Acesso em: 04 set.2016.

Referida jurisprudência demonstra que a decisão proferida no julgado, não apenas buscou o reequilíbrio do meio ambiente do trabalho, mas também a condenação por danos morais coletivos com o intuito de que a organização não volte a praticar o assédio moral organizacional.

Desta forma, constata-se que a violação ao meio ambiente do trabalho, por meio do assédio moral organizacional, estar-se-á a desrespeitar os trabalhadores em razão de violar a dignidade dos mesmos que projetada coletivamente provoca repulsa e indignação social não apenas na coletividade de trabalhadores, mas em toda a sociedade.

## 4 O ENFRENTAMENTO COLETIVO E OS MECANISMOS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.

### 4.1 Os Direitos ou Interesses Transindividuais

A priori cumpre destacar conforme expõe o jurista Gajardoni que os termos transindividuais, metaindividuais ou supraindividuais são sinônimos os quais designam os direitos ou interesses que extravasam os limites do particularismo atingindo a titularização coletiva.<sup>200</sup>

Considerando esta exposição compreende-se que os direitos ou interesses transindividuais sobrepõem o indivíduo para atingir uma coletividade de pessoas.

Almeida também ao tratar dos termos transindividualidade, metaindividualidade ou supraindividualidade afirma tratar-se de sinônimos, sendo conceitos no campo do direito cuja dimensão da titularidade ultrapassa o indivíduo para abarcar uma comunidade ou coletividade. O mesmo autor manifesta que a transindividualidade é uma característica dos direitos de terceira dimensão que está relacionado a teoria do direito de dimensão coletiva.<sup>201</sup>

Delgado expõe que os direitos transindividuais que abrangem a categoria do direito difuso, coletivo em sentido estrito e individual homogêneo, possuem característica de sociedade de massa, situando-se entre os interesses públicos e privados revestidos de dimensão social.<sup>202</sup>

Desta forma, fica evidente ser a transindividualidade uma característica marcante da sociedade de massa.

Costa<sup>203</sup> destaca que desde a edição da Ação Popular na década de sessenta – lei 4717/65, a legislação já vinha buscando uma proteção coletiva para tutelar conflitos desta natureza. Ressalta o mesmo autor que efetivamente a matéria de tutela coletiva ganhou de fato seu espaço com o advento do Código de Defesa do Consumidor através do artigo 81, parágrafo único e seus incisos que conceituou os direitos transindividuais ou os conhecidos direitos coletivos em sentido lato.

Art.81- A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único: A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

---

<sup>200</sup> GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Direitos difusos e coletivos I- teoria geral do processo coletivo**. São Paulo: Saraiva, 2012. Coleção saberes do direito; n.34, p.57.

<sup>201</sup> ALMEIDA, Gregório Assagra de, *op.cit.*,p.473.

<sup>202</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.p.221-222.

<sup>203</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio, *op.cit.*,p.65.

(...)

Desta forma, a partir do surgimento do Código de Defesa do Consumidor foi efetivamente conceituada as três categorias do direito coletivo.

#### 4.2 Os Termos Direitos ou Interesses Coletivos

Antes de adentrar propriamente nas categorias do direito transindividual, vale fazer uma exposição sobre a discussão doutrinária a respeito dos termos direitos ou interesses no processo coletivo.

Para tanto, será utilizado a explicação do jurista Gajardoni que com muita clareza pondera sobre os termos, vejamos:

“ (...) Os interesses são situações anteriores aos direitos, portanto sem previsão na norma jurídica. A partir do momento em que passa a haver na sociedade um consenso sobre quais interesses extrapolam os limites do particularismo, ter-se-á um direito. Logo, todo interesse juridicamente protegido é, por consequência, um direito.”<sup>204</sup>

Deste modo, conclui que a efetiva distinção entre interesses e direitos está exatamente no momento do reconhecimento da norma jurídica.

#### 4.3 Grupos dos Direitos ou Interesses Coletivos

Gajardoni ao abordar sobre os direitos ou interesses coletivos manifesta que diante do artigo 81, parágrafo único do CDC, compreende-se que o objeto do processo coletivo classifica-se em dois grandes grupos, fazendo as seguintes pontuações<sup>205</sup>:

a) Primeiro grupo: Trata-se de direitos ou interesses naturalmente coletivos compostos pelos direitos e interesses difusos e coletivos em sentido estrito.

Estes direitos ou interesses transindividuais, caracterizam-se pela indivisibilidade e pela publicidade do objeto, ou seja, é indivisível o bem uma vez que tanto a lesão como a satisfação atingirão todos indistintamente. Já em relação aos direitos ou interesses serem públicos justificam-se por serem insuscetíveis de apropriação privada.

b) Segundo grupo: Trata-se de direitos ou interesses acidentalmente coletivos, referindo-se a categoria dos direitos ou interesses individuais homogêneos. São acidentalmente coletivos por tratar-se de uma ficção jurídica criada por razões de política

<sup>204</sup> GAJARDONI, Fernando da Fonseca, *op.cit.*,p.57.

<sup>205</sup> *Id.*,p.57-58.

legislativa. Desta forma, os direitos individuais são tratados acidentalmente de maneira coletiva.

Ao comentar sobre os direitos ou interesses acidentalmente coletivos, Almeida<sup>206</sup> manifesta tratar-se de uma criação técnico-jurídico para possibilitar a proteção coletiva dos direitos individuais clássicos.

Desta forma, compreende-se que os direitos individuais homogêneos por serem acidentalmente coletivos, uma ficção jurídica, evita a repetição de demandas, uniformiza decisões e proporciona maior celeridade no desfecho dos casos.

#### **4.4 Categorias dos Direitos ou Interesses Transindividuais.**

Segundo Almeida o legislador utilizou-se de três critérios para diferenciar as categorias dos interesses ou direitos transindividuais. O primeiro critério é subjetivo relacionado a titularidade do objeto; o segundo critério é a divisibilidade ou não do objeto e o terceiro relacionado a origem<sup>207</sup>.

Pohlmann expõe que as categorias dos direitos transindividuais sob o aspecto doutrinário diferenciam-se por quatro critérios: o sujeito (titularidade), objeto, origem e consequência<sup>208</sup>.

Considerando a divisão tripartite prevista no artigo 81, parágrafo único do Código de Defesa do Consumidor, e os critérios apontados por Almeida as categorias dos interesses ou direitos transindividuais, assim se constituem:

##### **4.4.1 Direitos ou interesses difusos**

O artigo 81, parágrafo único, inciso I do CDC assim dispõe:

“Interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.”

Para Almeida<sup>209</sup> a expressão difuso, significa direito de dimensão coletiva que pertence a uma comunidade de pessoas indeterminadas e indetermináveis, mas que pertencem a todos ao mesmo tempo.

---

<sup>206</sup> ALMEIDA, Gregório Assagra, *op.cit.*,p.485.

<sup>207</sup> *Id.*,p.479.

<sup>208</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita, *op.cit.*,p.118.

<sup>209</sup> ALMEIDA, Gregório Assagra, *op.cit.*,p.481.

De acordo com o autor seguindo os critérios para diferenciar as categorias sob o aspecto da subjetividade os titulares são pessoas indeterminadas e indetermináveis; em relação ao objeto o mesmo é indivisível e quanto à origem, a mesma é comum, não existindo um vínculo jurídico prévio entre os titulares.

#### **4.4.2 Direitos ou interesses coletivos em sentido estrito**

O artigo 81, parágrafo único, inciso II do CDC expõe:

“ Interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular o grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.”

Almeida utilizando seus critérios expõe que em relação a titularidade a mesma pertence a um grupo, categoria ou classe de pessoas indeterminadas, mas determináveis. Em relação ao objeto mesmo é indivisível e quanto a origem os titulares estão ligados entre si ou com a parte contrária através de um prévia relação jurídica.<sup>210</sup>

#### **4.4.3 Direitos ou interesses individuais homogêneos.**

O artigo 81, parágrafo único, inciso III, dispõe: “Interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”

De acordo com Almeida nesta categoria os titulares são pessoas individualizadas, o objeto é divisível e a origem é comum a todos.<sup>211</sup>

Feita esta detalhada exposição a respeito de cada categoria dos interesses ou direitos transindividuais, constata-se que o assédio moral organizacional pode segundo a doutrina e jurisprudência dependendo de como for manejado o pedido, ser da categoria de direitos ou interesses coletivos em sentido estrito ou da categoria de direitos ou interesses difusos.

Muçouçah esclarece que considerando as regras de titularidade, objeto e origem, o assédio moral organizacional pode se enquadrar na categoria do direito coletivo em sentido estrito, uma vez que os empregados estariam ligados com a parte contrária (empregador da mesma empresa) através de uma relação jurídica base.<sup>212</sup>

O mesmo autor expõe que o assédio moral organizacional também poderá se enquadrar na categoria de direito difuso, uma vez que referida política estar-se-á a violar o

---

<sup>210</sup> ALMEIDA, Gregório Assagra, *op.cit.*,p.483.

<sup>211</sup>*Id.*,p.485.

<sup>212</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira, *op.cit.*, p.206-207.

meio ambiente do trabalho em razão das agressões ocorridas na saúde física e psíquica dos trabalhadores que terão reflexos difusos por atingir um número indeterminado de pessoas, além da previdência social e o sistema único de saúde.

Deste modo segue sua exposição:

“(...) Em verdade, esta prática assediante do empregador cria toda uma rede de danos, que atinge pessoas indeterminadas. Uma pessoa comprometida pelo mau estresse, por exemplo, poderá ver afetada suas relações com familiares, amigos, vizinhança, grupos a que pertença etc., afora um sintoma que prejudicará toda a sua vida cotidiana. Trata-se, pois, de lesão que afeta tanto a integridade individual do trabalhador quanto a de seu ambiente de trabalho, causando também transtornos a pessoas indetermináveis e a entes públicos, como o INSS. Por tal, razão resta caracterizada, para além da natureza individual, outra-que com ela coexiste- a qual é difusa.”<sup>213</sup>

Se não bastassem referidos argumentos, considerável doutrina trabalhista e jurisprudência também reconhecem o assédio moral organizacional como categoria de direito difuso, haja vista, que esta política ao violar o meio ambiente do trabalho provocando lesão na saúde física e psíquica dos trabalhadores, se enquadraria na categoria de direito difuso.

Vale destacar que o jurista Gajardoni manifesta que em determinadas situações em que é possível pleitear tanto em uma categoria de direito coletivo como em outra categoria, tal fenômeno é conhecido como zonas cinzentas do direito coletivo.<sup>214</sup>

Adiante o mesmo autor suscita qualquer dúvida, ao deixar claro que, o que importa para definir o objeto a ser tutelado no processo coletivo é o direito afirmado na inicial, ou seja, é a partir da peça vestibular que poderá aferir se a pretensão é tutelar direitos difusos, coletivos em sentido estrito ou individual homogêneo.<sup>215</sup>

Desta forma, compreende-se ser possível demandar diante da ocorrência do assédio moral organizacional tanto expondo como categoria de direitos difusos, como categoria de direitos coletivos em sentido estrito.

Apenas a título de esclarecimento o assédio moral individual já sedimentado no ordenamento pátrio, o qual é caracterizado em regra por condutas de superiores hierárquicos que perseguem os subordinados – empregados - por questões de ordem pessoal, quer seja por incômodo, inveja, antipatia, referida prática caracteriza violação aos interesses e direitos individuais homogêneos.

Deste modo, quando empregados são assediados por motivos particulares em regra do superior hierárquico e não por política organizacional, estar-se-á diante de violação dos direitos ou interesses individuais homogêneos cuja sua essência é individual.

---

<sup>213</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira, *op.cit.*,p.211-212.

<sup>214</sup> GAJARDONI, Fernando da Fonseca, *op.cit.*,p.65.

<sup>215</sup> *Id.*,p.66.

#### 4.5 A Ação Coletiva na Jurisdição Trabalhista

Dentre os instrumentos de tutela coletiva no ordenamento pátrio merece destaque a Ação Civil Pública – lei 7347/85.

Destaca Bezerra Leite que a redação original da Lei de Ação Civil Pública – LACP residia na reparação de danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, bens e direitos de valor artístico, histórico, turístico, estético e paisagístico.<sup>216</sup>

Como advento da lei 8078/90 – Código de Defesa do Consumidor – CDC – este ampliou a tutela abarcada pela Lei de Ação Civil Pública inserindo ao final do primeiro artigo a proteção a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

Costa<sup>217</sup> acrescenta que o Código de Defesa do Consumidor reconheceu expressamente além da categoria de direitos difusos e coletivos, os direitos individuais homogêneos, sendo firmada a integração entre a Lei de Ação Civil Pública através do artigo 21 e o Código de Defesa do Consumidor através do artigo 90, bem como foi criada a Ação Civil Coletiva para tutelar os direitos e interesses individuais homogêneos, conforme preceitua o artigo 91 do CDC.

O mesmo autor destaca haver uma divisão doutrinária na seara trabalhista em que parte dos juristas entende que a Ação Civil Pública seria aplicável para os direitos difusos e coletivos em sentido estrito e a Ação Civil Coletiva para tutelar os direitos individuais homogêneos.

Contudo, esclarece Bezerra Leite que o artigo 21 da lei 7347/85 com redação dada pelo artigo 117 do CDC determina ser aplicável: “à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do título III da Lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor”.<sup>218</sup>

Portanto, é plenamente cabível a aplicação da Lei de Ação Civil Pública para tutelar os direitos individuais homogêneos.

Costa<sup>219</sup> ao expor sobre a divisão doutrinária a respeito do tema, que em tese não haveria maiores questionamentos em razão da expressa previsão do artigo 21 da LACP acima citado, expõe que doutrinariamente vem ganhando espaço a nomenclatura Ação Coletiva para

---

<sup>216</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.1083.

<sup>217</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio, *op.cit.*,p.144.

<sup>218</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op.cit.*,p.1080.

<sup>219</sup> COSTA, Marcelo Freire Sampaio, *op.cit.*,p.145.

abarcas as categorias dos direitos transindividuais, ou seja, seria a defesa dos interesses ou direitos difusos, coletivo em sentido estrito e individual homogêneo.

Adiante o mesmo autor expõe que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, vem tendenciando a apreciar tutelas transindividuais por meio da Ação Civil Pública.

De fato, a jurisprudência não só do Tribunal Superior do Trabalho, mas de Tribunais Regionais do Trabalho demonstram em seus julgados que a apreciação de direitos transindividuais, quer seja difuso, coletivo em sentido estrito e individual homogêneo, ocorre por meio da Ação Civil Pública.

#### **4.6 O Instrumento Processual de Enfrentamento Coletivo ao Assédio Moral Organizacional**

O assédio moral organizacional como exposto nesta dissertação em virtude de violar o meio ambiente do trabalho, e atingir a saúde física e psíquica dos trabalhadores, bem como a dignidade dos mesmos de forma projetada, pode desencadear inúmeros prejuízos não apenas para a empresa “organização”, mas na coletividade de trabalhadores e na sociedade, como já visto uma vez que este reflexo ultrapassa a individualidade.

Frente a esta situação o instrumento processual judicial cabível de enfrentamento ao assédio moral organizacional se dará através da ação civil pública como instrumento devido e cabível para o enfrentamento da referida prática nefasta.

A ação civil pública manejada no enfrentamento ao assédio moral organizacional poderá ter seu pedido na inicial direcionado a categoria de direitos ou interesses difusos por refletir na sociedade ou na categoria de direitos ou interesses coletivos em sentido estrito por refletir no grupo de trabalhadores. Contudo, será irrelevante se o pedido ficar vinculado ao direito ou interesse difuso ou ao direito ou interesse coletivo em sentido estrito, uma vez que sendo julgado procedente o pedido para condenar a empresa “organização” por dano moral coletivo, o valor indenizatório será revertido para um fundo, que no caso da seara trabalhista, será o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Portanto, conclui-se que o instrumento processual cabível para o enfrentamento ao assédio moral organizacional via judicial será através da ação civil pública, com base na lei 7347/85, cujo valor indenizatório por ocorrência de danos morais coletivos será revertida, conforme artigo 13 do mesmo diploma, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

## 4.7 Os Legitimados para a Tutela Coletiva

Os legitimados para tutelar os direitos ou interesses transindividuais via ação civil pública encontram-se elencados no artigo 5º, I e V da lei 7347/85:

Art.5º Tem legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

I- o Ministério Público;

(...)

V- a associação, que concomitantemente:

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Frente à previsão legal compreende-se que os legitimados para ingressar com uma ação civil pública para o enfrentamento da prática do assédio moral organizacional será o Ministério Público, o sindicato da categoria ou uma associação de trabalhadores se preenchido os requisitos do inciso V, alíneas a, b da lei 7347/85.

### 4.7.1 O Ministério Público do Trabalho

A instituição do Ministério Público divide-se em Ministério Público dos Estados e Ministério Público da União, sendo que este último é composto pelo Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal.

O artigo 129, inciso III da Constituição Federal aponta que uma das funções do Ministério Público é: “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.”

Sendo os trabalhadores privados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, na hipótese da ocorrência de assédio moral organizacional, o Ministério Público do Trabalho será o legitimado com base na lei 7347/85 a ingressar judicialmente com a ação civil pública.

### 4.7.2 O Sindicato e Associação de trabalhadores

Outros legitimados que podem atuar em juízo no combate ao assédio moral organizacional poderá ocorrer por meio do sindicato da categoria ou associação de trabalhadores conforme previsão no artigo 5º, inciso V, alínea a, b, da lei 7347/85.

Leite<sup>220</sup> esclarece que o termo associação constitui o gênero cujas espécies são o sindicato, associação cooperativa entre outros. Desta forma, compreende ser legitimado para a propositura de uma ação civil pública, tanto o sindicato como uma associação de trabalhadores constituída para proteção dos direitos transindividuais dos mesmos.

#### **4.8 Competência para Apreciar as Ações Coletivas**

A Justiça do Trabalho possui competência para apreciar qualquer relação de trabalho, conforme previsto no artigo 114, I da Constituição Federal, após o advento da Emenda Constitucional, nº 45/2004.

Desta forma qualquer empregado, no caso trabalhador regido pela CLT, quando necessitar invocar a tutela do Estado-Juiz a matéria será apreciada na Justiça do Trabalho.

Entretanto, como bem destaca Gajardoni no caso de servidores estatutários ou de caráter jurídico-administrativo, o Supremo Tribunal Federal através do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade-ADI 3.395-6, entendeu que a competência para discutir matéria relacionada ao trabalho não será da Justiça Especializada, mas sim a Justiça Estadual.<sup>221</sup>

Deste modo, considerando que os casos de assédio moral organizacional como apontam a jurisprudência ocorrem com maior visibilidade no setor privado, os quais são regidos pela CLT, a justiça competente para apreciar a matéria será a Justiça do Trabalho.

Por fim, a ação civil pública será ajuizada no local onde a empresa estiver praticando o assédio moral organizacional, conforme previsão do artigo 2º da lei 7347/85.

#### **4.9 Coisa Julgada**

Vale ressaltar, como já abordado que as indenizações por violação a direitos ou interesses difusos e coletivos em sentido estrito, terão como destino o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Em que pese a presente dissertação abordar a tutela coletiva, cumpre mencionar a título de registro o esclarecimento feito por Gajardoni<sup>222</sup>, quando manifesta que os efeitos da sentença em um processo coletivo serão imutáveis caso venha a beneficiar individualmente as

---

<sup>220</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *op.cit.*,p.1083.

<sup>221</sup> GAJARDONI, Fernando da Fonseca, *op.cit.*,p.105.

<sup>222</sup> *Id.*,p.71.

vítimas ou sucessores, mas nunca os prejudicando, conforme se depreende do artigo 103 e parágrafos do CDC.

Neste sentido, o autor expõe que na hipótese de ser julgado procedente os pedidos de uma ação coletiva, eventuais direitos individuais dos integrantes da coletividade, grupo, classe ou categoria, decorrentes ou tutelados nas ações coletivas, poderão ser pleiteados em fase liquidatória ou executiva, aproveitando-se o teor da sentença genérica.

Registra-se que o aproveitamento da decisão coletiva para eventuais direitos individuais é chamado pela doutrina de transporte “*in utilibus*”.

Lado outro, caso a ação coletiva venha a ser julgada improcedente, não haverá impedimento para que os integrantes da coletividade, grupo, categoria ou classe ingressem posteriormente com ações individuais para tratarem do mesmo fato, a exceção dos litisconsortes que atuarem com o autor coletivo segundo artigo 94 do CDC<sup>223</sup>.

Gajardoni com base no artigo 104 do CDC expõe que as ações coletivas não induzem a litispendência de ações individuais de objeto correspondente. Por esta razão o autor da ação individual deverá requerer a suspensão da referida ação em até 30 dias a partir da comunicação em seu processo da existência de uma ação coletiva (tutela de direito coletivo em sentido estrito ou individual homogêneo) correspondente a sua individual, para que possa se beneficiar da sentença –transporte *in utilibus*- na hipótese de ser julgado procedente o pedido. Contudo, se não requer a suspensão não poderá se beneficiar da decisão coletiva.<sup>224</sup>

Compreende-se pela disposição da lei que havendo uma ação coletiva e suspensa a ação individual correspondente, o resultado positivo da ação coletiva apenas trará benefícios para o autor da ação individual.

#### **4.10 Medidas Preventivas para Inibir a Prática do Assédio Moral Organizacional**

Dentre as medidas para inibir e ou cessar a ocorrência do assédio moral organizacional, poderá ocorrer extrajudicialmente mediadas por parte do Ministério do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, Sindicato e Associação de trabalhadores.

Em relação ao Ministério do Trabalho, trata-se de órgão do governo federal que atua na fiscalização das empresas quer seja na verificação dos documentos relativos à relação jurídica envolvendo empregador e empregados, bem como na fiscalização do ambiente laboral podendo deparar-se não apenas com problemas clássicos como mão de obra infantil e

---

<sup>223</sup> GAJARDONI, Fernando da Fonseca, *op.cit.*,p.71.

<sup>224</sup> *Id.*,p.72.

trabalho análogo a escravidão, mas também com situações como o assédio moral organizacional.

Desta forma, uma atuação pontual do Ministério do Trabalho na fiscalização das empresas sem dúvida poderá inibir ou cessar tal prática diante da aplicação de autuações, multas e comunicado ao Ministério Público do Trabalho.

Já o Ministério Público do Trabalho pode atuar também de forma extrajudicial, seja a princípio via Inquérito Civil ou através de Termo de Ajuste de Conduta- TAC.

O artigo 129, III da Constituição Federal já citado, prevê a possibilidade de ser instaurado um Inquérito Civil cuja competência é exclusiva do Ministério Público do Trabalho tratando-se de um procedimento de natureza pré-processual, de caráter inquisitorial em que o *Parquet* em regra buscará elementos e provas para alicerçar uma futura ação civil pública caso apurado fatos que representem lesão aos direitos transindividuais.

Fonseca e Gosdal expõem que o inquérito civil direciona-se para apurar a responsabilidade da empresa implicando em obrigações de natureza reparatória ou de obrigação de fazer e não fazer. Enfim, trata-se de um procedimento que tem papel preventivo, reparatório ou repressivo que se apurado efetiva lesão aos trabalhadores haverá o ajuizamento de uma ação judicial, no caso a ação civil pública.<sup>225</sup>

Em relação ao Termo de Ajuste de Conduta – TAC – também outra forma extrajudicial de resolver a questão do assédio moral organizacional, a empresa que aceitar as condições do TAC assumirá o compromisso perante o Ministério Público do Trabalho de erradicar a política de assédio, sendo plenamente possível conter cláusula de multa em caso de descumprimento.

Vale destacar que se o TAC for descumprido o mesmo será executado na Justiça do Trabalho.

O artigo 5º § 6º da lei 7347/85 assim dispõe:

Artigo 5º Tem legitimidade para propor ação principal e a ação cautelar:

(...)

§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

---

<sup>225</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, GOSDAL, Thereza Cristina. Ministério Público do Trabalho e o Assédio Moral. **In: Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: Um enfoque interdisciplinar.** SOBOLL, Lis Andrea Pereira, GOSDAL, Thereza Cristina (organizadoras). São Paulo, LTr, 2009.p.85.

Cassar, ao comentar sobre o Termo de Ajuste de Conduta, manifesta que a realização do mesmo pressupõe um reconhecimento implícito da ilegalidade praticada pela organização e de forma explícita a promessa de que sua conduta ajustará aos termos do acordo<sup>226</sup>.

Pois bem, constata-se que o interessado, no caso a organização, poderá aderir extrajudicialmente a um Termo de Ajuste de Conduta para solucionar o problema.

Por último, sindicato e associação de trabalhadores poderão atuar na inibição da ocorrência do assédio moral organizacional, podendo dialogar com a organização em defesa dos empregados, bem como promover palestras e informativos para que a organização e os trabalhadores tomem ciência e não admitam esta prática nefasta e desumana que vem ganhando espaço na iniciativa privada.

---

<sup>226</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3.ed. Niterói: Impetus, 2009, p.1008.

## CONCLUSÃO

Diante de toda exposição realizada conclui-se que o assédio moral organizacional como política para aumentar a produção através de metas encontra-se presente nas empresas, especialmente no setor privado.

Foi visto que o termo assédio moral organizacional também é sinônimo de assédio moral coletivo, assédio moral institucional, e que referida política transforma o ambiente de trabalho em um local de disputa entre os trabalhadores, que preocupados com sua posição na organização, manutenção de seu posto de trabalho e possíveis retaliações se submetem ao ritmo imposto pelo empregador a fim de atingir as metas muitas vezes de difícil alcance e desumanas.

Neste contexto, pode ser observado que o ambiente de trabalho ao invés de ser um local hígido, harmônico e saudável para o desenvolvimento do trabalho o mesmo transforma-se em um local tóxico e poluído que poderá atingir a saúde dos trabalhadores quer seja ela física e/ou psíquica em razão da imposição e exigências característica desta forma de gestão.

Observou-se que diante do assédio moral organizacional os resultados é que interessam para a organização, não havendo muitas vezes preocupação com o bem-estar do trabalhador. Neste contexto, é possível constatar que o assédio moral organizacional trata-se de um instrumento de violência no ambiente laboral que é externado através da gestão por medo, gestão por estresse ou gestão por injúria, podendo ser vítima todos os trabalhadores indeterminadamente ou um grupo específico.

Diante desta política, a organização em princípio conseguirá aumentar sua produção, contudo com o passar do tempo a mesma terá prejuízos quer seja com o afastamento dos trabalhadores por motivos de saúde ou em alguns casos por doenças ocupacionais ou até mesmo com despesas das ações judiciais decorrente desta política.

Além dos reflexos negativos envolvendo trabalhadores e a empresa pode ser averiguado que os efeitos nefastos podem atingir indiretamente pessoas próximas aos trabalhadores como família, amigos, meio social, além de provocar prejuízos a Previdência Social e ao Sistema Único de Saúde.

Ficou demonstrado que a ocorrência do assédio moral organizacional, além de atingir o meio ambiente do trabalho em sua mais ampla abrangência, ou seja, além da questão da salubridade, afeta a saúde física e psíquica dos trabalhadores afrontando a dignidade da pessoa humana dos obreiros, cujo efeito negativo de repulsa e indignação é projetado não apenas para a coletividade, mas também para a sociedade.

Quanto à responsabilização civil pelos danos causados pela organização que adota este tipo de política constatou-se que uma pequena parte da doutrina compreende ser aplicável a responsabilidade objetiva. Por outro lado ficou constatado que além da previsão legal, a maioria da doutrina trabalhista, bem como jurisprudência mantem alinhadas ao entendimento clássico de aplicar a responsabilidade subjetiva.

Deste modo, entende ser mais adequado nos casos que envolvam o assédio moral organizacional a aplicação da responsabilidade subjetiva.

Em relação ao instrumento processual de enfrentamento ao assédio moral organizacional verificou ser a Ação Civil Pública com base na lei 7347/85 o instrumento judicial cabível, estando legitimado tanto o Ministério Público do Trabalho como o sindicato da categoria e associação de trabalhadores, desde que estes últimos estejam em funcionamento há pelo menos um ano conforme preceitua o diploma legal.

Foi apurado que em decorrência do assédio moral organizacional, existe afronta ao grupo dos trabalhadores e também a sociedade, sendo plenamente possível pleitear na petição inicial indenização por dano moral coletivo por violação aos direitos ou interesses coletivos em sentido estrito ou pleitear indenização por dano moral coletivo por violação aos direitos ou interesses difusos, uma vez que basta ser procedente o pedido que em qualquer uma das duas categorias a indenização será direcionada para o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Pode ser constatado que é possível inibir ou cessar esta forma de política imposta por empresas de forma extrajudicial antes de ser tomada qualquer medida judicial.

Desta forma pode o Ministério do Trabalho atuar com maior fiscalização nas empresas, autuando e multando as organizações que violam o meio ambiente do trabalho e provocam malefícios aos trabalhadores. Já o Ministério Público do Trabalho poderá atuar através da abertura de Inquérito Civil e também propor um Termo de Ajuste de Conduta para que a organização assumira formalmente o compromisso de mudar sua política, sob pena de ser executado o acordo na Justiça do Trabalho em caso de descumprimento.

Por último, verificou ser possível uma atuação extrajudicial do sindicato da categoria e da associação de trabalhadores que poderão intervir a favor dos trabalhadores junto ao empregador, expondo os malefícios, bem como conscientizar tanto empregador como trabalhadores através de cartilhas, informativos e palestras sobre os efeitos negativos do assédio moral organizacional.

Finalmente, conclui ser necessária uma conscientização por parte dos trabalhadores e da sociedade como um todo, a fim de coibirem esta forma de política maléfica presente nas organizações. Acima de tudo deverá ocorrer uma mudança de mentalidade e de gestão por parte das empresas de modo que os trabalhadores desenvolvam suas atividades com dignidade, sem prejudicar a saúde e ao mesmo tempo satisfaçam a necessidade da organização.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. da 5. ed. alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2006.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**. 6. ed. atual. São Paulo: Rideel, 2012.

ALMEIDA, Gregório Assagra de. **Direito material coletivo: superação da summa divisio clássica direito público e direito privado por uma nova summa divisio constitucionalizada**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

ANDRADE, Flávia Cristina Moura de. **Direito administrativo – coleção elementos do direito**. São Paulo: Premier Máxima, 2006.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio Moral Organizacional**, Ver. TST, Brasília, v.73, n.2, abr/jun 2007, 203-214.

\_\_\_\_\_. **O Assédio Moral Organizacional**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito)-Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf> Acesso em: 20 jul. 2016.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Asédio moral**. Disponível em:< [www.assediomoral.org/spip.php?article1](http://www.assediomoral.org/spip.php?article1)> Acesso em: 15 jun.2016

\_\_\_\_\_. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº271286 -RS. Relator Celso de Melo, Segunda Turma, Publicação: 12/09/2000. Disponível em:<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28271286%2E%2E+OU+271286%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/n28tbo9>> Acesso em: 29 ago.2016

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista-AIRR nº 50040-83.2008.5.10.0007. Relator: Hugo Carlos Sheuermann, 1ª Turma, Publicação DEJT 12/06/2015. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 02 mar.2017

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 22. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. **Dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro**. In: Revista de Direito do Consumidor, São Paulo, RT, n.12, p.54, out./dez.1994.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 28. ed. atual. São Paulo: Malheiros Editora, 2013.

CALVO, Adriana. **Assédio Moral Institucional**. Disponível em <[http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana\\_calvo\\_verbete\\_institucional.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf)> Acesso em: 15 mai. 2016.

CALVO, Adriana et.al. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários a consolidação das leis do trabalho**. 32.ed.atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHEDO, Marcos; MACHADO, Weslei. **CLT anotada: FCC**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**.3.ed. Niterói: Impetus, 2009.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira, LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 8.ed. reimpressão. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano moral coletivo nas relações laborais: de acordo como novo código de processo civil**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

DERVICHE, Victor Rafael. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho**. 3.ed.atual. Editora Método. São Paulo: 2007.

DIMOULIS, Dimitri. MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 4.ed.rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 24.ed. São Paulo, Atlas, 2011.

**ECO 92.** Disponível em: <[http://www2.em.com.br/app/noticia/especiais/rio-mais-20/agenda/2012/05/30/noticias\\_internas\\_agenda,297329/conheca-os-principais-documentos-formulados-durante-a-eco-92.shtml](http://www2.em.com.br/app/noticia/especiais/rio-mais-20/agenda/2012/05/30/noticias_internas_agenda,297329/conheca-os-principais-documentos-formulados-durante-a-eco-92.shtml)> Acesso em: 20 ago. 2016.

**ECO 92 - AGENDA 21 GLOBAL.** Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>> Acesso em: 20 ago. 2016.

FELICIANO, Guilherme Guimaraes. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente do trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013, v.1, p.12.

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

FERREIRA FILHO, Miguel. O meio ambiente laboral e a síndrome de bournout como acidente de trabalho: breves reflexos. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.115-125.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Comentários à Constituição brasileira de 1988.** 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

\_\_\_\_\_ **Direitos humanos fundamentais.** 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 10. ed.rec.,atual. e ampla. São Paulo: Saraiva, 2009.

FIUZA, César. **Direito civil: curso completo.** 13.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

FLORÊNCIO, Gilbert Ronald Lopes. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord.). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, GOSDAL, Thereza Cristina. Ministério Público do Trabalho e o Assédio Moral. In: Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: Um enfoque interdisciplinar. SOBOLL, Lis Andrea Pereira, GOSDAL, Thereza Cristina (organizadoras). São Paulo, LTr, 2009.p.82-93.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil.** 11.ed.rev.,atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Direitos difusos e coletivos I- teoria geral do processo coletivo**. São Paulo: Saraiva, 2012. Coleção saberes do direito; n.34.

GLÖCKNER, Cesar Luis Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUERRA, Sidney. **Direitos humanos : na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

HABERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2.ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.p.45-103.

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

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2000.

KRUMM, Diane. **Psicologia do trabalho: uma introdução a psicologia industrial/organizacional**. Tradução Dalton Conde de Alencar. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LEHFELD, Lucas de Souza; FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo. **Monografia jurídica: guia prático para elaboração do trabalho científico e orientação metodológica**. 2. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo : LTr, 2009.

LOPES JÚNIOR, Nilson Martins. **Direito previdenciário: custeio e benefícios**. 2.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 14.ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2006.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública: em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 9.ed, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

\_\_\_\_\_. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 7º ed.rev., atual e amp. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAURER, Béatrice et.al. **Dimensões da dignidade: ensaios da filosofia do direito e direito constitucional**. org. Ingo Wolfgang Sarlet. Trad. Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. 2.ed.rev.e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. São Paulo, Malheiros, 2004.

MELO, Raimundo Simão. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília, a.4-n.14,p.87-108 – jan./mar.2005.

\_\_\_\_\_. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.145-152.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2003.

MINARDI, Fábio Freitas. Direito Ambiental do Trabalho: Origem, Autonomia e Princípios. In: **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord). São Paulo: LTr, 2016. p.41-49.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORATO, Antônio Carlos et. al. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. Org. Antônio Cláudio da Costa Machado. coord. Silmara Juny Chinellato. 4.ed. Barueri, SP: Manole, 2011.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2014.

NADER, Paulo. **Filosofia do direito**. 20.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p.83.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32.ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 6.ed.rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

OMETTO, Rosália Toledo Veiga. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/content/his%C3%B3ria](http://www.oitbrasil.org.br/content/his%C3%B3ria)> Acesso em: 09 jul.2016.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em: 11 jul.2016.

**PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS SOCIAIS E CULTURAIS**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>> Acesso em: 20 jun. 2016.

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

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14.ed., ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIVETA, Saulo Lindorfer. **Direito fundamental à saúde: regime jurídico, políticas públicas e controle judicial**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela coletiva**. São Paulo: LTr, 2014.

RAMOS FILHO, Wilson. **Bem –Estar das Empresas e Mal Estar Laboral: O assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n.108, jun.2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>> Acesso em: 28 mai.2016.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

REIS, Clayton. **Dano Moral**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998, p. 81.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

**RIO+20.** Disponível em: <[http://www.rio20.gov.br/sobre\\_a\\_rio\\_mais\\_20.html](http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20.html)> Acesso em: 20 ago. 2016.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil.** 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. Direito dos Trabalhadores: Direitos Fundamentais? **Revista Brasileira de Direitos Humanos.** Porto Alegre: Magister, v.16 (jan/mar.2016).

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A natureza objetiva do dano moral coletivo no Direito do Trabalho.** In: Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, IOB THOMPSON, n.307, p.59, janeiro 2015.

SANTOS, Abraão Soares do et.al. **Direito Ambiental: Visto por nós Advogados.** coord. Mário Werneck, Bruno Campos Silva, Henrique A. Mourão, Marcus Vinícius Ferreira de Moraes, Walter Soares Oliveira. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho: série concurso públicos.** 2.ed. São Paulo: Método, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10.ed.rev.atual.e amp.; 2.tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9.ed.rev.atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia.** Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SCHATZMAM, Mariana. et.al. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2009. p.19-32.

\_\_\_\_\_. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2009. p.33-41.

SHIAMI, Mauro. **Ação de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho.** 4.ed.rev.ampl. e ampl.- São Paulo: Ltr, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 25. ed.rev.atual. São Paulo: Malheiros Editora, 2005.

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

STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2.ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SZABÓ JÚNIOR, Adalberto Mohai. **Manual de segurança, higiene e medicina do trabalho**. 5.ed. atual. São Paulo: Rideel, 2013.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo: Saraiva, 1991.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 7.ed. São Paulo, LTr, 2005.p.612.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental do trabalho. **Gazeta do Povo**. Disponível em:< <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>> Acesso em: 21 jul.2016.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho: tomoII**. São Paulo: LTr, 2008.