

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

THATIANY NICOLE MOISÉS DOS SANTOS

**DOENÇA OCUPACIONAL EM DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE
HUMANA: A CORRIQUEIRA PRÁTICA DO *MOBBING* NO MEIO LABORAL**

NATAL/RN

2018

THATIANY NICOLE MOISÉS DOS SANTOS

**DOENÇA OCUPACIONAL EM DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE
HUMANA: A CORRIQUEIRA PRÁTICA DO *MOBBING* NO MEIO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso de Direito
apresentado ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte (UNI-RN) como requisito
final para obtenção do título de bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Doutor Marcelo Maurício
da Silva.

NATAL/RN

2018

Catálogo na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Santos, Thatiany Nicole Moisés dos.

Doença ocupacional em decorrência da violação da dignidade humana: a corriqueira prática do *mobbing* no meio laboral. / Thatiany Nicole Moisés dos Santos. – Natal, 2018.

52 f.

Orientador: Profº. Doutor Marcelo Maurício da Silva.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Direito – Monografia. 2. *Mobbing* – Monografia. 3. Assédio moral – Monografia. 4. Dignidade - Monografia. 5. Doença ocupacional – Monografia. I. Silva, Marcelo Maurício da. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 34

THATIANY NICOLE MOISÉS DOS SANTOS

**DOENÇA OCUPACIONAL EM DECORRÊNCIA DA VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE
HUMANA: A CORRIQUEIRA PRÁTICA DO *MOBBING* NO MEIO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso de Direito
apresentado ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte (UNI-RN) como requisito
final para obtenção do título de bacharel
em Direito.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Doutor Marcelo Maurício da Silva
Orientador

Prof. Doutor Everton da Silva Rocha
Membro

Prof. Mestre Ana Mônica Medeiros Ferreira
Membro

Dedico esse trabalho aos meus pais, à minha irmã e ao meu avô, Manoel Moisés, por serem as pessoas que mais me apoiam e me inspiram a ser alguém melhor. Muito obrigada por cada palavra de afago, de incentivo e de amor. Sempre me sinto em paz quando estou com vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, antes de mais nada. Senão fosse Ele, os caminhos para se chegar até aqui teriam sido muito mais turbulentos e exaustivos.

Aos meus pais Francisca Gomes Pinto e Reinaldo Moisés dos Santos, por acreditarem em minhas escolhas, sendo meus maiores incentivadores; por me fortalecerem nos percalços da vida e por estarem comigo independentemente de qualquer circunstância.

À minha irmã Sabrina Luara Diógenes dos Santos, por ser minha inspiração, meu ponto de calma e constância. Por me mostrar que nada é tão grave quanto pareça ser, e que, se há algo ruim acontecendo, vai passar. Por me mostrar que a vida é muito maior que a nota de uma prova, e que avaliação nenhuma é capaz de me definir.

Ao professor Marcelo Maurício, por acreditar em mim e no meu projeto, sempre me orientando com maestria e me acalmando quando pensei que nada daria certo.

À todas as pessoas que eu amo, por sempre estarem presentes e me mostrarem que a vida com amor e amizade é muito mais leve. Sem vocês para compartilhar esse grande passo, certamente não teria a menor graça.

Às mulheres que integram a 3ª Procuradoria de Justiça, por toda paciência, apoio, amor e ensinamentos diários.

Aos motoristas da linha 51, que muitas vezes me esperaram na parada quando viam eu me aproximando, para que eu não perdesse o ônibus. Meu mais sincero obrigada.

Mas o homem não é uma coisa; não é, portanto, um objeto que possa ser utilizado *simplesmente* como um meio, mas, pelo contrário, deve ser considerado sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo.

Immanuel Kant

RESUMO

A presente monografia tratou sobre a prática do *mobbing*, a violação da dignidade humana e a superveniência da doença ocupacional, enfatizando nas consequências passíveis de serem aferidas com a nefasta prática desse fenômeno. Buscou-se com esta pesquisa compreender qual conexão existente entre assédio moral e doença ocupacional, justificada pela inquietude gerada devido a falha normatização a respeito, assim como pelos altos índices de vítimas de assédio. A pesquisa apresentada é qualitativa e de cunho explicativo, na qual se aplicou o método de abordagem dedutivo. No que tange aos métodos de procedimento, utilizou-se o descritivo e o funcionalista. Ademais, a partir da concatenação das ideias, foi possível compreender que a normatização a respeito do tema se mostra tardia, e a justiça, enrijecida. Apenas com a lei nº 13.467/2017 houve o enquadramento do assédio moral e as possibilidades de punição no âmbito trabalhista. Já na seara penal, apesar de existir projetos de lei que tipifiquem o *mobbing* como crime e tramitem no Congresso Nacional desde 2001 (PL nº 5.971/01), nada foi efetivado a respeito do tema. Válido trazer, também, que a atuação de organizações internacionais se faz necessária, principalmente quando se fala da OIT. Ato contínuo, o fenômeno do *mobbing* fere, diretamente, a CF/88 e o princípio da dignidade da pessoa humana, justificando ainda mais a necessidade de políticas públicas eficazes e capazes de coibir esse ilícito. Não obstante, as doenças ocupacionais ocorrem com maior frequência e a atuação jurisdicional se faz imprescindível para bloquear tal problema. No entanto, a ausência de fiscalização e legislação, aliados à busca incessante do empregador por resultados, são os maiores óbices para o resguardo da sanidade física e mental do trabalhador. Dessa forma, é possível concluir que o *mobbing* é um fenômeno corriqueiro, que acontece nos mais diversos tipos de organização laboral, sendo um agente incitador para a ocorrência de doenças ocupacionais. Ademais, apesar de existir norma supralegal delineando as principais doenças causadas pelo meio ambiente de trabalho insalubre, isso não é o suficiente para balizar a atuação jurisdicional. O empregado tem direito a uma vida digna inclusive no ambiente laboral.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade. Doença ocupacional. Nexos causal.

ABSTRACT

This monograph dealt with the practice of *mobbing*, the violation of human dignity and the occurrence of occupational disease, emphasizing the consequences that can be measured with the harmful practice of this phenomenon. We attempted to understand the connection between moral harassment and occupational disease, justified by the concern generated due to its failure regulation, as well as the high rates of harassment victims. The research presented has qualitative and explanatory nature, with a deductive method of approach. Regarding methods of procedure, it has been applied a descriptive and functional ones. In addition, the concatenation of ideas leads us to conclude that the regulation regarding the subject has shown late, and the court, rigid. Only under *Bill 13467/17* there was a possibility of punishment in the labor sphere, by establishing a framework for moral harassment. In the criminal court, irrespective of the existence of bills that typify *mobbing* as a crime that has been in the National Congress for 17 years (LP 5.971/01), nothing was accomplished on the subject. It is also worth mentioning that the work of international organizations is necessary, especially when it comes to the ILO. Subsequently, the *mobbing* phenomenon hurts, directly, FC / 88 and the principle of human dignity, further justifying the need for effective public policies capable of curbing this illicit act. However, the occupational diseases occur more often and referring operation is indispensable to prevent such a problem. However, the lack of supervision and legislation, combined with the incessant search of the employer for results, are the greatest obstacles to the protection of the worker's physical and mental health. Thus, it is possible to conclude that *mobbing* is a common phenomenon, which occurs in the most diverse types of work organization, as well as an inciting agent for the occurrence of occupational diseases. Furthermore, although there is a supralegal standard outlining the main diseases caused by the unhealthy working environment, it is not enough to mark the jurisdictional action. The employee has the right to a decent life even in the workplace.

Key words: Psychological harassment. Dignity. Occupational disease. Causal link.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/88	Constituição Federal de 1988
CID-10	Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – 10ª versão
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DORT	Distúrbio Osteomolecular Relacionado ao Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesão por Esforços Repetitivos
NR-15	Norma Regulamentadora n. 15 (Ministério do Trabalho e Emprego)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
SINEDUC	Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal (Ribeirão Preto)
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	MOBBING: HISTÓRIA, CONCEITO E DEFINIÇÃO	12
3	DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL NO CENÁRIO NACIONAL	16
3.1	MOBBING E A INSALUBRIDADE	16
3.2	O ASSÉDIO MORAL NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA	17
3.3	O ASSÉDIO MORAL NORMATIZADO	21
4	A INTRÍNSECA CONEXÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E O CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	24
4.1	A ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS	27
4.1.1	A OIT e o <i>Mobbing</i>	29
5	DOENÇA OCUPACIONAL	31
5.1	DOENÇAS OCUPACIONAIS ESTABELECIDAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE	32
5.2	A ESTREITA RELAÇÃO DE DOENÇA OCUPACIONAL COM O MOBBING	34
5.2.1	Estresse pós-traumático, depressão e Síndrome de <i>Burnout</i>	37
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

O conceito de assédio moral é tão antigo quando a própria definição moderna de trabalho. Caracteriza-se pelo comportamento hostil e abusivo contra determinado empregado, podendo ser praticado tanto entre iguais quando de superior para inferior, e vice-versa. A teorização sobre esse fenômeno começou a ser efetivamente desenvolvida na década de 1990. De lá para cá, muito se dissertou sobre o próprio conceito de *mobbing*, além do surgimento de diversas práticas laborais.

Ao longo dos anos, milhares de trabalhadores mundo à fora sofrem com esse mal. Por medo e receio de perderem o sustento, submetem-se aos tratamentos mais degradantes e vivem em um meio ambiente laboral totalmente insalubre, muitas vezes sem ao menos cogitar denunciar o assediador.

Por sua vez, doenças ocupacionais são aquelas provocadas em decorrência do trabalho, podendo ser em razão de fatores químicos, físicos, biológicos e, principalmente, humanos. O campo da saúde é quem se encarrega, em regra, de estabelecer conceitos, bem como de definir os tipos de enfermidades causadas pelo labor e suas causas determinantes.

Quando se trata sobre o presente tema, o Direito caminha lado a lado com a Psicologia e a Medicina. Isso porque é fundamental entender como o empregado – em regra, este quem sofre o assédio – reage ao tratamento inóspito recebido, sendo necessário demonstrar quais os direitos (principalmente no que concerne o fundo previdenciário) e possíveis tratamentos a serem feitos no assediado.

Ademais, a ausência de norma eficaz, de fiscalização e de requisitos que definam se determinada doença do trabalho foi ou não ocasionada pelo assédio moral demonstram a fragilidade na qual o ofendido está submetido.

Diante da inquietude em compreender o fenômeno do *mobbing*, o presente trabalho surgiu com o desiderato de avaliar como atua o escorço de normas pátrias, bem como a jurisprudência, frente à prática do assédio moral. Ademais, buscou-se constatar a possível relação de causa e efeito entre o *mobbing* e as doenças relacionadas ao trabalho de fundo mental e físico-mental.

Nesse sentido, a presente pesquisa é de cunho qualitativo e do tipo explicativo, tendo em vista que buscou-se entender, a partir das normas vigentes, a ocorrência de doenças ocupacionais provocadas pelo assédio moral. Outrossim,

aplicou-se o método de abordagem dedutivo, uma vez que, a partir da análise detida dos casos concretos e dos princípios que cerceiam o trabalhador, foi possível chegar a uma interpretação lógica acerca da ocorrência de doenças do trabalho causadas pelo *mobbing*.

No que tange aos métodos de procedimento, utilizou-se o descritivo, a fim de conceituar *mobbing* e doença ocupacional; e o funcionalista, aonde se buscou entender o funcionamento das doutrinas da Psicologia e do Direito relativos ao tema.

Ato contínuo, debruçou-se sobre dados oriundos de literatura especializada, tanto no Direito quanto na Medicina e na Psicologia, tornando a pesquisa interdisciplinar. Utilizou-se, também, de jurisprudências do Superior Tribunal de Justiça, dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª, 4ª, 5ª, 10ª, 14ª, 17ª e 24ª Regiões, além do Tribunal de Justiça de São Paulo, sendo os julgados datados de 2014 até 2018. Acresceu-se a isso consulta à legislação pátria e aos acordos internacionais que versam sobre o tema.

Além disso, houve o devido enfoque à principiologia do Direito do Trabalho, principalmente no que concerne ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo a devida abordagem jusfilosófica sobre o tema.

2 **MOBBING: HISTÓRIA, CONCEITO E DEFINIÇÃO**

O assédio moral, também conhecido como *mobbing*, é o comportamento hostil e reiterado cometido no meio laboral. A ocorrência desse fenômeno enseja a depreciação das atividades exercidas pelo empregado, levando-o a acreditar na sua incompetência funcional e afetando diretamente a autoestima e a saúde mental.

Atingindo a Psicologia, a Medicina e o Direito¹, o *mobbing* foi estudado inicialmente por Heinz Leymann, renomado psicólogo alemão, radicado na Suécia. No início da década de 1990, Leymann, em conjunto com seu grupo de pesquisas, entrevistou centenas de empregados, questionando-os sobre a relação deles com a organização laboral na qual estavam inseridos. A partir daí, foi possível definir um parâmetro inicial sobre um problema que perpassa séculos. Apesar da conceituação vir apenas nos anos de 1990, o assédio moral no trabalho é demasiadamente antigo, sendo concretizado pela forma organizacional laboral² e atingindo todas as civilizações.

Em consonância com o trabalho elaborado por Leymann, a psicóloga francesa, Marie-France Hirigoyen, que aborda a temática, traz em sua segunda obra como se perfaz o assédio moral:

[...] começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação [...]. Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. (HIRIGOYEN, 2015, p: 37 e 38)

A psicóloga aprimorou a visão sobre o *mobbing*, esmiuçando todas as características pertinentes. Ainda fazendo referência ao livro “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, Hirigoyen cita estudo realizado em Estrasburgo a respeito das consequências do assédio moral nas vítimas. Traz que, dentro dos casos analisados, em 36% o assédio é seguido da saída da vítima do ambiente de trabalho;

¹ O papel do Direito caracteriza-se por uma avaliação jurídica da relação de assédio ocorrida no âmbito laboral. Apesar de não haver a tipificação normativa, cabe ao operador do direito, após análise do mérito e baseado nas definições estabelecidas pela Psicologia e pela Medicina, decidir se houve ou não o *mobbing* em determinado caso concreto. Vale ressaltar que Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, assim como os dissídios coletivos, podem se debruçar sobre o tema, a fim de que haja uma conceituação mais específica em cima das funções balizadas.

em 20% o profissional é demitido por falha; em 9% a saída da vítima é negociada; e em 7% o sujeito pede demissão (HIRIGOYEN, 2015. p. 120).

Como dito outrora, Heinz Leymann formulou um questionário padrão a ser respondido por funcionários dos mais diversos tipos de organização de trabalho. Nele, existem pontos que definem as variações de tipos do fenômeno, podendo variar de redução de comunicação no ambiente laboral até o aparecimento doença mental, podendo, inclusive, potencializar comportamentos suicidas.

As perguntas, utilizadas como base por psicólogos do âmbito trabalhista para aferir se o mobbing está acontecendo, são chamadas de “As 45 perguntas de Heinz Leymann” (PANCHERI, 2017). Questões do tipo “você se sente ameaçado?”, ou “Você é obrigada a realizar trabalhos perigosos e especialmente nocivos à sua saúde?” são utilizadas com o desiderato de se estabelecer uma orientação, devendo ser analisadas todas as situações concernentes ao caso concreto. Marie-France Hirigoyen afirma, ainda, que a análise sem se prender necessariamente às perguntas de Leymann, tomando como assédio atitudes sutis por parte do empregador, enseja o aferimento de uma maior quantidade de casos³.

Ao contrário do que comumente é pensado, a prática do *mobbing* não ocorre apenas nas relações hierárquicas de subordinação. O assédio moral também acontece entre empregados com o mesmo nível laboral e, inclusive, há a prática por subordinados diante de funcionários hierarquicamente superiores⁴. Todavia, é cristalino que esta última possibilidade ocorre de maneira mais discreta, não deixando, no entanto, de existir.

De acordo com Heinz Leymann, o fenômeno consiste em:

³ Hirigoyen traz em seu livro percentuais que demonstram a ocorrência do *mobbing* fora das perguntas elaboradas por Leymann: “Se, para definirmos o assédio moral ou o *mobbing*, referimo-nos estritamente ao LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) [...] os estudos atribuem, neste caso, números entre 3% e 7%. Se considerarmos o assédio moral em suas atitudes mais sutis, [...], os números obtidos geralmente estão próximos de 9% a 10%.” (HIRIGOYEN, 2015, p. 117).

⁴ RAMALHO, Nelson Campos. Entrevista feita pelo portal eletrônico Universia Portugal. O psicólogo aponta para a existência de três tipos de *mobbing*: o vertical, realizado por “um superior hierárquico que abusa do seu poder para usar medidas de punição, humilhação, normalmente agressivas e vexatórias sobre um subordinado”; o horizontal, praticado por pessoas que se encontram em um mesmo patamar laboral, normalmente praticado por funcionários mais antigas contra os recém contratados; e o ascendente, “realizado pelos subordinados ao superior hierárquico no sentido de deteriorar propositadamente a sua imagem e assim pressionar para abandonar a chefia”. Disponível em: <<http://noticias.universia.pt/cultura/entrevista/2015/07/02/1127712/mobbing-fenomeno-duradouro-sistematico-proposito-lesar-pessoa-causa-ponto-fazer-vontade-propria-abandonar-posto-trabalho-diz-nelson-campos-ramalho.html>>. Acesso em 6 de maio de 2018.

uma psicologia do terror, ou, simplesmente, psicoterror, manifestado no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e sem ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral. (LEYMANN, 1990, p. 119-120)

Desde logo, é possível perceber que existem características específicas para que determinado comportamento inadequado se configure como *mobbing*. Tomando como base o trecho supracitado, Leymann discorre que a comunicação hostil e sem ética deve ocorrer frequentemente e por um considerável decurso de tempo. Ou seja, a “simples” ofensa, humilhação dirigida a um empregado, ocorrida de forma isolada, não é passível para a configuração do assédio moral.

Consoante o entendimento acima, o Conselho Nacional de Justiça (2016), no seu portal eletrônico, traz o seguinte conceito:

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. Na maioria das vezes, há constantes ameaças ao emprego e o ambiente de trabalho é degradado. No entanto, o assédio moral não é sinônimo de humilhação e, para ser configurado, é necessário que se prove que a conduta desumana e antiética do empregador tenha sido realizada com frequência, de forma sistemática. Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral.

Observa-se, pois, que o *mobbing* é concretizado quando a conduta abusiva ocorre de forma sistemática. A depreciação ocorrida sujeita o meio ambiente laboral à degradação, tornando-o inóspito, desagradável para a vítima, podendo, inclusive, fazê-la sair do seu emprego por não mais conseguir aturar a situação delineada. Ora, se escutar ofensa de forma isolada já afeta o psicológico do homem, a repetição dessas ações ríspidas enseja problemas duradouros, caracterizadores de doenças mentais.

Ainda existe outra característica a ser avaliada para que haja a configuração de *mobbing*. Parte dos estudiosos a respeito do tema defendem que deve haver uma vontade do praticante do assédio em ferir determinada pessoa. Ou seja, deve existir a intenção de prejudicar o psicológico de outrem com a prática de determinadas ações. Consoante com esse pensamento, Robson Zanetti (2007, p. 34), que trata sobre a temática, afirma que sim, deve ser comprovada a vontade de atingir o próximo.

Ao tratar do assunto em seu livro, disserta que “existe esta necessidade de intenção porque pode acontecer que haja somente um mal-entendido por falta de comunicação ou de educação mesmo”.

Todavia, tal posicionamento leva em consideração apenas o lado do assediador. Independentemente da má educação do agente, o psicológico do assediado é, de toda forma, atingido. Entender dessa forma é depreciar diversas práticas de *mobbing* que rotineiramente ocorrem Brasil afora, tangendo à ignorância reconhecer a prática apenas quando há vontade de prejudicar. Nos casos mais corriqueiros, como a palavra de um profissional atingido terá força frente àquele que, realizando ações hostis, nega o cometimento de tal comportamento repulsivo?

Apesar do sistema se valer da utilização de testemunhas como meio de prova a fim de confirmar o fenômeno sofrido, assim como de laudos psicológicos, é extremamente arriscado e perigoso imputar a condição da vontade do agente para, só assim, confirmar o assédio moral. Em primeiro lugar, por óbvio, deve ser observado o quão o assediado é atingido com aquele comportamento rude. Afinal, é ele quem está sofrendo, é o psicológico dele que está afetado. Sendo assim, deve se falar em responsabilidade objetiva do agente. Corrobora com esse pensamento o Nordson Gonçalves de Carvalho, dissertando o seguinte:

Mesmo na hipótese em que o perverso pratica a agressão moral sem a consciência de seus efeitos ou sem a intenção de atingir a vítima em seu aspecto pessoal (integridade e intimidade), deve-se considerar a previsibilidade dos resultados prejudiciais. (CARVALHO, 2009, p. 82)

Dessa forma, configurando-se o comportamento hostil de forma sistemática, reiterada e duradoura, atingindo o outro, a intenção do agente é mero detalhe.

3 DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL EM CENÁRIO NACIONAL

É certo que o assédio moral se configura como um problema corriqueiro e presente em praticamente todos os diferentes tipos de relações empregatícias. Devido a isso, é de extrema importância fazer os devidos apontamentos acerca do assédio moral dentro da realidade brasileira, com o desiderato de demonstrar como tal prática é visto nas mais diversas perspectivas.

3.1 *MOBBING* E A INSALUBRIDADE

Estar inserido em um meio ambiente de trabalho onde sofre assédio moral rotineiramente, quer dizer que, dia após dia, a saúde do empregado está sendo deteriorada. Sob a perspectiva da insalubridade, pontua-se que a prática do *mobbing* prejudica o trabalhador em seu aspecto personalíssimo. Muito embora tal ação acarrete sérios problemas intrínsecos ao sujeito, não se fala aqui em adicional pela inserção no meio insalubre, haja vista que o complemento salarial só é atribuído quando há previsão normativa (NR 15) que possibilite essa concessão.

Trata-se, então, do conceito *lato sensu* da insalubridade. Isso quer dizer que, apesar da saúde do trabalhador ser posta em xeque, não há nenhuma responsabilização monetária imediata do empregador sobre os problemas acarretados. O sentido amplo da insalubridade tange aos princípios e direitos fundamentais, presentes na Constituição Cidadã de 1988, que devem ser respeitados.

Logo, percebe-se que paira a subjetividade em torno dos ambientes hostis de trabalho. Por óbvio, a ocorrência do assédio moral deverá acarretar uma certa “compensação” aos trabalhadores pelos danos sofridos. No entanto, isso só ocorrerá depois da judicialização do feito e de ultrapassados todos os trâmites necessários, até o trânsito em julgado, ou seja, um longo caminho a ser percorrido pela parte prejudicada, salvo a responsabilidade civil do empregador por ato ilícito praticado.

Nesse sentido, é necessário trazer o conceito de saúde formulado pela Organização Mundial de Saúde:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.

Goçar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. (...) (OMS, 1946)

Ou seja, o trabalhador que, rotineiramente, sobre assédio moral, tem ferido a sua saúde diretamente, mesmo que não exista laudo atestando, de pronto, a superveniência de doença psíquica. O não respeito aos princípios basilares formadores da Constituição Federal/88 é latente, chegando a extrapolar todos os limites do razoável, uma vez que a produção chega a ser mais importante do que quem está produzindo.

A possível indenização pelo assédio moral se resolve na esfera da responsabilidade civil, sendo uma reparação financeira em decorrência do assédio sofrido, haja vista se configurar como ato ilícito⁵ praticado pelo empregador.

Dito isso, assevera-se que a previsão indenizatória está presente no o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Cidadã de 1988⁶. Todavia, como não há uma correspondência legal entre a reparação do dano sofrido e a própria questão da insalubridade como forma de complemento salarial, percebe-se que o *mobbing* é visto como elemento subjetivo caracterizador da relação de emprego, sendo determinado de acordo com o caso concreto.

3.2 O ASSÉDIO MORAL NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

O presente tópico pretende expor como os tribunais pátrios lidam com a questão do *mobbing*, delineando tal fenômeno de forma que seja possível definir, ou pelo menos apresentar possibilidades, o que a jurisprudência brasileira entende por assédio moral, a forma como ele se concretiza e como ocorre a responsabilização por

⁵ O Código Civil dispõe acerca da definição de ato ilícito: 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.

⁶ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

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

parte do empregador, uma vez que esse é diretamente responsável pelos danos causados ao empregado.

Os julgados aqui trabalhados foram selecionados de acordo com a abrangência dos seus acórdãos, além da pertinência com o tema trabalhado até então. A depender da fundamentação aduzida pelos desembargadores em determinadas ementas trazidas, fez-se necessário contraponter o entendimento firmado, a fim de que fosse possível uma definição mais amarrada acerca do assédio moral.

A análise jurisprudencial realizou-se com base nos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho da 5ª, 10ª, 13ª e 17ª regiões, demonstrando uma miscelânea de atuação judicial nas relações de emprego abusivas, sendo todos do corrente ano (2018), mais especificamente com publicações entre os meses de abril e maio.

Isso mostra que, de fato, os acórdãos aqui trazidos não chegam nem perto de esgotar a infinidade de ações movidas com o referido tema, demonstrando como a prática do *mobbing* é corriqueira e contínua na realidade brasileira.

Impende salientar, ademais, que, inclusive nos tribunais regionais, há dissonância a respeito da conceituação de assédio moral, restando necessário expor os posicionamentos a fim de se buscar uma consonância na jurisprudência brasileira.

Dessa forma, é válido tecer algumas observações sobre as ementas a seguir:

ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configura-se assédio moral no trabalho quando, mediante conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude), o empregador fere a dignidade ou integridade moral, psíquica ou física do trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. No caso, restou comprovado nos autos que o empregado era submetido a tratamento humilhante e desrespeitoso dos seus superiores, bem como dos demais empregados, em razão de sua orientação sexual, o que claramente enseja medida reparatória, por meio do pagamento de indenização por danos morais. DANO MORAL. EXTENSÃO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REDUÇÃO. Na fixação do *quantum* da indenização por dano moral, devem ser levados em consideração a gravidade do ilícito, a extensão do dano, o grau de culpa e a situação econômica do agente causador, a fim de que se alcance o objetivo de compensar o gravame sofrido e inibir a repetição do ato ilícito perpetrado, mas de forma que não provoque a ruína do ofensor ou o enriquecimento desmedido da vítima. Recurso provido parcialmente para reduzir o valor do *quantum* indenizatório. (TRT 13ª R.; RO 0001232-27.2017.5.13.0014; Segunda Turma; Rel. Des. Ubiratan Moreira Delgado; Julg. 24/04/2018; DEJTPB 07/05/2018; Pág. 49)

Percebe-se que, de forma equivocada, a ementa do Recurso Ordinário em tela caracteriza o assédio moral apenas quando há o ato ilícito de forma vertical descendente, ou seja, por imposição hierárquica. Todavia, devido a necessária especificação ao caso concreto, esclarece-se que a humilhação sofrida pela vítima também tinha como causadores os demais empregados.

Corroborando com o entendimento firmando pela ementa anterior, tem-se:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1) Configura assédio moral, passível de indenização, qualquer ato do empregador que, ultrapassando os limites de seu poder diretivo e disciplinar, sujeita o empregado a situação reiterada de humilhação perante seus colegas de trabalho, constituindo verdadeira afronta à dignidade e integridade psicológica daquele que sofre o constrangimento. 2) A prática do EMBUTEC, narrada na petição inicial, consistente na inclusão de produtos e serviços de vendas, não pode ser caracterizada como violadora ao direito de personalidade do reclamante, pois conquanto referida atuação empresarial atinja os consumidores, que supostamente são diretamente prejudicados pelo sistema adotado, não há, nesta prática, violação a direitos da personalidade do autor. 1. (TRT 17ª R.; RO 0000308-26.2017.5.17.0007; Segunda Turma; Relª Desª Cláudia Cardoso de Souza; DOES 07/05/2018; Pág. 264)

Logo, é possível aferir que, na jurisprudência, ainda há um desconcerto no que tange às inúmeras possibilidades de assédio moral preconizadas pela doutrina brasileira, tanto do Direito quanto da Psicologia. Não obstante, veja-se a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste em atos e comportamentos praticados por empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, que se traduzem em atitude de contínua e ostensiva perseguição que acarretem danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Uma vez comprovada a ocorrência, há que se falar em direito ao pagamento de indenização. Recurso da 1ª acionada que nega provimento. (TRT-5 – RO: 00000436920145050134 BA, Relator: LÉA NUNES, 3ª TURMA, Data de Publicação: DJ 20/04/2018.)

Tal julgado, em contraposição às ementas anteriormente apresentadas, apresenta o *mobbing* como prática que pode ser ocasionada, inclusive, sob e espectro horizontal, possibilitando, dessa forma, a melhor definição jurisprudencial sobre o assédio moral.

Continuando a análise dos julgados, pontua-se a ementa a seguir:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para o reconhecimento da existência do assédio moral, é preciso que se verifique,

considerada a sua natureza de espécie do gênero dano moral, o dano, a conduta ilícita e o nexo causal. Não demonstrados o dano e muito menos o ilícito em relação às práticas atribuídas ao Empregador, não há falar em dever de indenizar. FÉRIAS. ÔNUS DA PROVA. Cabe ao Demandante o ônus da prova, nos termos do art. 373, I, do CPC e 818 da CLT, do qual desincumbiu-se a contento. (TRT 10ª R.; RO 0000783-54.2016.5.10.0801; Primeira Turma; Relª Desª Flávia Simões Falcão; DEJTDF 05/05/2018; Pág. 399)

Tal ementa demonstra que, para que uma ação concernente à assédio moral seja procedente, deverá haver nexo causal entre o dano e a conduta ilícita. Explica-se: o profissional que entra com ação de danos morais contra a empresa aonde trabalha, alegando ter sofrido assédio moral por outro(s) funcionário(s), deverá comprovar que foi esse possível fenômeno que ensejou problemas psicológicos, ou até mesmo físicos. Isto é, mesmo que haja, por exemplo, a configuração de doença mental superveniente ao ingresso no trabalho, deverá o empregado provar que o seu problema foi provocado por determinados comportamentos advindos de alguns funcionários ou, até mesmo, do empregador.

Não sendo possível a comprovação cabal de que o comportamento hostil foi o propulsor do problema, não poderá ser reconhecido ao profissional o pedido feito em juízo.

Noutro bordo, há posicionamento jurisprudencial no sentido de que o dano moral não precisa ser comprovado. É sustentada a questão do dano moral *in re ipsa*, no qual, sendo atestada a prática ilícita do assediador, o ofendido gozará de direito a indenização independentemente de demonstração de dano. Nesse sentido, nota-se a seguinte jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL IN RE IPSA.

A prova oral revela que sucessivas vezes a trabalhadora saiu chorando da sala do gerente, bem como trabalhou com a perna engessada, impondo-se concluir - da sequência dos fatos e do desenrolar da própria situação noticiada nos autos, especialmente pela confissão ficta ocorrida pelo desconhecimento da preposta ouvida em Juízo, pela ocorrência de assédio moral praticado pela empregadora, por meio da inexistência de condições hígidas de labor, sob os aspectos de interação psicológica e de relacionamento humano no meio ambiente de trabalho, bem como pela desatenção à saúde da obreira ao tomar-lhe os serviços sem que estivesse plenamente recuperada. O término do benefício previdenciário, ainda que sem a interposição de recurso administrativo, não afasta o dever do empregador zelar pela efetiva aptidão da empregada para o trabalho, nos termos dos art. 157, I e II, da CLT e da Norma Regulamentadora 7 da Portaria 3214/78, instituidora do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que inclui obrigatoriamente a realização de exames médicos, dentre outras hipóteses, no caso de retorno ao labor. A responsabilização por assédio moral prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima,

bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (dano *in re ipsa*). (TRT-4 - RO: 00014088120125040741 RS 0001408-81.2012.5.04.0741, Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, Data de Julgamento: 24/06/2014, Vara do Trabalho de Santo Ângelo)

Dessa forma, resta claro a divergência jurisprudencial entre os julgados supratranscritos. Muito embora o posicionamento acerca da necessidade de comprovação do nexos causal entre ato ilícito e dano moral seja mais recente, é certo que a sustentação do dano *in re ipsa* é fundamental para a conservação dos direitos dos trabalhadores, principalmente por serem a parte mais vulnerável da relação.

3.3 O ASSÉDIO MORAL NORMATIZADO

O que antes era obscuro para a legislação trabalhista brasileira, a reforma da CLT, sancionada e promulgada em 2017 (lei nº 13.467/17), passa a versar sobre o assédio moral. No Título II-A (“DO DANO EXTRAPATRIMONIAL”), o legislador aborda as questões que se mostram necessárias para que haja a configuração do assédio moral, apesar de, em nenhum momento, utilizar tais palavras.

De maneira sábia e se mostrando em concordância com a doutrina e com a jurisprudência pátria, o legislador traz, no art. 223-B⁷ da supracitada lei, que as ofensas moral ou existencial ensejam reparação. Foi de suma importância essa tipificação, pois já estava no tempo de amarrar os conceitos a respeito do tema.

Ainda avaliando os novos artigos da CLT, o art. 223-C⁸ reforçou a proteção que já estava presente na Constituição Federal de 1988, sendo a única diferença o enfoque temático, enfatizando, por óbvio, as relações empregatícias.

Não obstante, analisa-se, de forma mais detida, o parágrafo primeiro do art. 223-G:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
[...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

⁷ Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

⁸ Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

É imperioso notar que o legislador estabeleceu “tetos” para o pagamento de indenização ao ofendido, dividindo em natureza leve, média, grave ou gravíssima. Entretanto, não há nenhum dispositivo que determina o que configura tais tipos de ofensa. Trata-se, então, de uma cláusula aberta. Entendendo que não cabe ao legislador delimitar os tipos de ofensa a ser enquadrados em cada um dos incisos supracitados, fica a cargo do magistrado fazer este delineamento, cabendo à doutrina pátria versar, também, sobre o assunto.

No entanto, ao adotar “o último salário contratual do ofendido”, o Congresso Nacional incorreu em um erro crasso: imergir o assediado na desigualdade salarial na qual, possivelmente, já estava submetido antes de sofrer o *mobbing*. Ou seja, corriqueiramente sendo o assediado pessoa de cargo inferior, há uma perpetuação dos salários desiguais, uma vez que a indenização a ser paga se calcula em cima do aferido pelo assediado.

Em se tratando de normas “recém-nascidas”, seria demasiado precoce estabelecer algum tipo de parâmetro para a incidência dos diferentes valores indenizáveis. Mas é imprescindível afirmar que a atuação legislativa, nesse caso, restringiu demais a atividade jurisdicional. Por óbvio, os juízes deverão atuar dentro desta margem de possibilidades, não podendo estabelecer quantias superiores ao que versa o artigo supracitado. Ou seja, mesmo se o magistrado se convencer, baseado nas provas trazidas aos autos⁹, que o valor a ser arbitrado ao assediador deva ser maior, assim não poderá fazer.

No que tange o âmbito penal, fala-se em projetos de lei tramitando no Congresso Nacional para que haja reforma no Código Penal e consequente tipificação

⁹ O princípio do livre convencimento motivado é basilar no processo civil e, também, no trabalhista. Tal princípio afirma que o juiz é livre para decidir o processo, devendo, no entanto, motivar sua decisão com base nas provas trazidas aos autos.

do assédio moral como crime. Há, inclusive, o projeto de lei nº 5971/2001 que versa exclusivamente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho:

Acrescente-se o art. 203-A ao Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, com a seguinte redação:
COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

É de grande importância que tal projeto de lei se concretize para que o sistema pátrio se fortaleça contra a prática do assédio moral, além de proporcionar maior segurança jurídica aos profissionais dos mais diversos tipos de organização laboral contra a prática corriqueira do *mobbing*. Porém, é lamentável tamanha demora para a lei ser efetivamente criada. Desde o ano de 2001 que o projeto de lei está tramitando no Congresso, impressionantes dezoito anos.

Insta acrescer que o direito brasileiro deve acompanhar todas as modificações ocorridas no meio social e laboral. Contrariando isso, apesar do fenômeno *mobbing* existir há séculos, a normatização só veio ocorrer em 2017, com a lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), de forma extremamente tardia.

Muito embora de difícil concretude, espera-se que a lei seja capaz de suprir as demandas judiciais e, aliada à fiscalização encabeçada pelo Ministério Público do Trabalho, sejam aptas a coibirem a prática do ato ilícito e protegerem os direitos dos trabalhadores.

4 A INTRÍNSECA CONEXÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E O CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

As relações humanas desde sempre foram marcadas por individualismo e por interesses mútuos. Isto é, ao passo que o homem tende a se relacionar com outro por imaginado benefício que teria com tal interação, também provoca discussões e atritos por acreditar que o seu semelhante em nada lhe serviria. No ambiente laboral, no entanto, por vezes o desprezo e a ganância se sobressaem a todos os sentimentos que possam girar em torno de uma relação de trabalho.

Dentre as diversas conceituações a respeito da Dignidade da Pessoa Humana, é cediço observar que a teoria sustentada por Immanuel Kant é extremamente valiosa e foi de suma importância para a construção das codificações em diversos países, principalmente do Direito Internacional.

Kant, em seu livro “Fundamentação da Metafísica dos Costumes”, introduz uma visão inovadora sobre as relações interpessoais e seus desdobramentos e interferências na vida dos homens. Isso porque o renomado filósofo sustenta que, o homem, *per si*, tem dignidade, independentemente das normas “regulamentadoras” existentes nas nações. Explica-se.

A simples e pura vivência do homem já é o suficiente para que ele tenha dignidade, haja vista que a existência desta se baseia em dois quesitos: a autonomia e, principalmente, a racionalidade. Isto é, para Kant, ser digno é, antes de mais nada, ser livre, mas não no sentido de não estar fisicamente aprisionado, e sim no sentido em ter liberdade no pensar.

Não obstante, introduz a ideia de que as pessoas, por serem dotadas de razão, são dignas, independentemente de sua classe social, de seu trabalho ou de sua crença. Kant sustenta o pensamento de que a dignidade é intrínseca ao ser humano, ou seja, só por ser homem ou mulher necessariamente é digno desde o seu nascimento.

Todavia, tal dignidade se condiciona, em partes, ao que o homem faz com ele mesmo: se se coloca como um obsoleto instrumento, um meio para que ele próprio ou alguém alcance determinada coisa, não há o que se falar em ser digno, já que ele não respeita o seu próprio eu. Entretanto, se o sujeito é um fim em si mesmo, é dotado

de respeito e, conseqüentemente, dignidade. Isso porque, aquele que genuinamente se respeita e é respeitado, está obrigado a respeitar o próximo¹⁰.

Ressalta-se que Kant desvincula o respeito de qualquer sentimento que o homem possa nutrir por seu semelhante. Para ele, o respeito é algo nato e que deve existir por outra pessoa independentemente de possível “aproximação” que venha a ocorrer (KANT, 2007). Isso porque o respeito se reproduz por si mesmo, fazendo-se necessário para sustentar o conceito de dignidade.

Veja-se, a propósito, como Kant descreve a atuação do respeito:

Porém, embora o respeito seja um sentimento, não é um sentimento recebido por influência; é, pelo contrário, um sentimento que se produz por si mesmo através dum conceito da razão, e assim é especificamente distinto de todos os sentimentos do primeiro gênero que se podem reportar à inclinação ou ao medo. Aquilo que eu reconheço imediatamente como lei para mim, reconheço-o com um sentimento de respeito que não significa senão a consciência da subordinação da minha vontade a uma lei, sem intervenção de outras influências sobre a minha sensibilidade (KANT, 2007, p. 32).

Nesse sentido, argumenta Kant, ainda, que todos os homens têm direito legítimo ao respeito, e que, devido a isso, todos devem ser vistos como fins em si mesmos, e nunca como meio. Apenas coisas poderiam ser utilizadas como meros acessórios para o homem atingir a finalidade proposta.

Ao falar sobre o imperativo categórico, Kant introduz a ideia do que exatamente deve de acontecer no plano da realidade. Tanto é assim que poucas são as suposições e exemplos trabalhados em sua obra, por ele acreditar que o imperativo categórico não tenha projeção no plano das conjecturas, diferentemente do que acontece com o imperativo hipotético (KANT, 2007).

O preceito de Immanuel Kant entendido, por ele mesmo, como o “mandamento da moralidade”, introduz a noção de que todos os homens devem agir como se sua ação pudesse se tornar lei universal. Ademais, considera que tal imperativo como princípio apodítico (prático), uma vez que declara que toda ação é necessária em si mesma, sem qualquer necessidade de intervenção (KANT, 2007, p. 51).

Observa-se, outrossim, a passagem a seguir da obra kantiana:

¹⁰ Kant afirma que o respeito se dirige unicamente às pessoas, e nunca às coisas, já que aquelas são dotadas de razão, enquanto essas se configuram como seres inanimados ou irracionais. Logo, a questão da dignidade está intrinsecamente atrelada à humanidade.

O imperativo categórico é portanto só um único, que é este: *Age apenas segundo uma máxima tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se torne lei universal* (KANT, 2007, p. 59)

Ou seja, o homem tem de agir de tal forma que queira que a sua ação se torne lei universal. No caso, se existisse uma lei de todo o universo, aplicável a todas as nações do planeta Terra, a ação empregada pelo homem, seguindo esse preceito, se tornaria norma para todos.

Não obstante, veja-se outra transcrição de sua obra que complementa a definição dada por ele sobre o “princípio de medição da moralidade”:

[...]basta que eu pergunte a mim mesmo: — Podes tu querer também que a tua máxima se converta em lei universal? Se não podes, então debes rejeitá-la, e não por causa de qualquer prejuízo que dela pudesse resultar para ti ou para os outros, mas porque ela não pode caber como princípio numa possível legislação universal. (KANT, 2007, p. 35).

Ao fundamentar o imperativo categórico desta maneira, Immanuel Kant sustenta que o homem deva se guiar por sua própria bússola moral. Ora, porque alguém faria algo controverso, por vezes imoral e ilícito, se aquela ação viraria lei universal?

É certo que, ao trabalhar detalhadamente sobre o imperativo categórico, Kant, de uma forma ou de outra, queria atingir diretamente aqueles que posteriormente leriam a sua obra e seriam impactados por sua filosofia. Isso porque o filósofo propõe que, independentemente das adversidades, a dignidade estará atrelada à condição humana. Sustenta, ademais, que não existe equivalentes para a dignidade; ela é única e existe *per si*.

A partir dessas ideias centrais da filosofia kantiana – que não chegam nem perto de esgotar as contribuições que Kant deu ao mundo moderno, é possível perceber a influência delas na construção de normas mundo afora. Decerto, tal aplicabilidade não se deu de maneira “crua”, ou seja, o imperativo categórico não foi aplicado por si só. Percebeu-se ao longo dos anos a necessidade daquilo que Kant rejeitava: a positivação para que a dignidade humana fosse devidamente respeitada.¹¹

¹¹ Kant acreditava ser dispensável a criação de normas para assegurar ao homem o respeito à sua dignidade. Sendo algo intrínseco ao ser humano, atrelado intimamente com a condição de ser racional, o filósofo sustentava que a moralidade, atuando sozinha, era capaz de proporcionar o respeito mútuo entre as pessoas.

Dito isso, imperioso ressaltar que, independentemente do direito positivado que guia uma nação, o homem já possui a dignidade. De fato, se a máxima do imperativo categórico fosse respeitada, a normatização da “dignidade humana” seria meramente acessória, já que o homem respeitaria o próximo pura e simplesmente pela sua condição de ser “racional”. No entanto, por o ser humano apresentar consideráveis desvios em sua formação moral, a positivação se torna imprescindível para a plena efetividade da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, é imprescindível expor que a Moral e o Direito estão intrinsecamente relacionados. Isso quer dizer que, sem os preceitos da moralidade, o Direito não é totalmente eficaz no seio social.

A Teoria dos Círculos Secantes, encabeçada por Claude du Pasquier, estabelece que, entre a Moral e o Direito, existe um liame compartilhado, no qual há a interferência direta um no outro. Tal teoria se mostra a mais coerente e aplicável, haja vista que nem toda norma moral terá o condão persuasivo da norma de direito.

Todavia, não se retira a precisão que o Direito tem de ser revestido pela moral, mesmo que parcialmente. A sociedade, guiada por determinado conjunto de normas, precisa se sentir moralmente representada, sob o perigo de se tornar ineficaz.

4.1 A ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

A partir das considerações acima tecidas, é possível observar a influência de Kant em todo o cenário mundial e, acima de tudo, na Organização das Nações Unidas.

A ONU foi criada em 24 de outubro de 1945, logo após o término da 1ª Guerra Mundial. Devido aos conflitos entre os povos e o caos instaurado no mundo, alguns países se voluntariaram para a criação dessa Organização que tinha por objetivo trabalhar pelo desenvolvimento e pela paz no mundo.

O temor de enfrentar um novo conflito mundial foi demasiadamente suficiente para que as Nações Unidas se estabelecessem no cenário do direito público internacional. Ao passar dos anos, ganhou cada vez mais a adesão de países interessados em propagar o bem e estabelecer acordos diplomáticos interessantes para o desenvolvimento do seu território.

Tanto é que, em 1948, A Assembleia Geral da ONU proclamou a Declaração

Universal dos Direitos Humanos, como forma de assegurar o pleno desenvolvimento dos povos. A DUDH estabelece os direitos fundamentais do homem, que devem ser seguidos e respeitados por todas as nações. No Brasil, inclusive, o Constituição Cidadã de 1988 se desenvolve nesse documento da ONU.

A proximidade dos conceitos trabalhados por Kant, principalmente no que concerne o da dignidade da pessoa humana, mostram a influência exercida mundo afora. A propósito, logo no prefácio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é possível aferir o pensamento kantiano:

[...] Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo [...] (DUDH, 2009)

Isso quer dizer que, aos olhos da ONU, todos são iguais e merecem ser respeitado independentemente de suas origens. A declaração vem para salvaguardar o que havia sido corrompido com a Primeira Grande Guerra, uma vez que os povos se encontravam dilacerados. Não obstante, a DUDH traz artigos que intensificam o que consta no prefácio¹².

Ademais, muito embora tenha sido criada na década de 1940, é forçoso reconhecer que a aplicação da declaração é atemporal e se faz cada vez mais necessária. No ambiente laboral não seria diferente. O desenvolvimento tecnológico, bem como a globalização proporcionaram o aumento das relações interpessoais e da necessidade de uma produção em massa cada vez maior e mais complexa.

Diante da necessidade de preservação do trabalhador, a Declaração Universal dos Direitos Humanos pontuou direitos fundamentais à sua proteção¹³. O empregado, sendo apenas uma possível característica do homem (já que ele pode

¹² Artigo I - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

[...] Artigo VII - Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

¹³ Artigo XXIII - 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

estar no meio ambiente de trabalho ou não), tem a favor dele previsões expressas a respeito de sua dignidade, já que, por ser a parte “hipossuficiente” da relação laboral, merece a maior proteção possível.

Outrossim, afere-se que a conceituação de Kant foi normatizada mundo a fora. Ao contrário do que o filósofo acreditava, a criação de normas tornou-se imprescindível para que os direitos do trabalhador fossem assegurados, uma vez que, na mente dos que dominam o cenário econômico mundial, o empregado torna-se um mero figurante frente ao resultado do labor. E, mesmo com tantos e tão importantes preceitos mundiais que visem a preservação da dignidade do homem, esta ainda continua a ser habitualmente desrespeitada.

4.1.1 A OIT e o *mobbing*

Sendo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) uma ramificação de suma relevância para a ONU, além de ser necessária para reger internacionalmente as regras atinentes às relações de trabalho, imprescindível é a sua abordagem.

Apesar de a OIT ter desenvolvido o tema por meio de relatórios, cartilhas e declarações, não estabeleceu, até o momento, uma convenção específica sobre o assédio moral. Muito embora os documentos emitidos sejam de grande avaria, não se pode afirmar que esses têm o mesmo peso e a mesma repercussão do que um tratado direcionado à temática em questão. Todavia, por meio da Convenção nº 155, é possível perceber a preocupação que se com o meio ambiente de trabalho e todas as suas especificidades.

Aprovada na Convenção Internacional do Trabalho que ocorreu em Genebra, 1983, e ratificada no Brasil em 1992, com promulgação em 1994 (Decreto 1.254/94), a Convenção 155 surgiu da necessidade de se promover políticas humanitárias para a preservação da vida dos trabalhadores, tanto no mundo quanto no Brasil¹⁴. Tratando mais especificamente do art. 3º, “e”, temos que:

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. (CONVENÇÃO 155)

¹⁴ No entanto, é notório o retardo tido pela política pátria para ratificar a citada convenção, mesmo ela sendo de extrema importância.

Em outras palavras, a Convenção, implicitamente, trata sobre a prática do *mobbing*. Isso porque tal fenômeno afeta a sanidade mental, e até física, da vítima, sendo imprescindível para o empregador respeitar as normas a ele impostas e promover um meio ambiente laboral digno, a fim de que se exerça trabalho decente – considerado pela OIT (1999) como aquele que é “produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação”.

A partir daí, foi possível elaborar políticas públicas capazes de inibir o assédio moral em meio laboral, preservando a dignidade dos profissionais. É certo que, no Brasil, tais políticas surgiram com demora. Como dito outrora, apenas com a reforma trabalhista de 2017 (lei 13.467/17) que se tem uma normatização concreta a respeito dessa prática tão antiga quanto o próprio conceito de trabalho. Antes, punia-se o assédio moral com base em analogia que, querendo ou não, é uma forma mais enfraquecida de embasar uma decisão para punir o assediador.

É de extrema importância trazer que, de acordo com a OIT, 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral (2014). É uma porcentagem extremamente elevada e que reflete o caminho assustador a que estão condenados os trabalhadores. Como outrora dito, o *mobbing* afeta diretamente o desenvolvimento profissional e pessoal do empregado, levando-o a duvidar de sua capacidade e até mesmo a abandonar o trabalho. Imperioso acrescentar, ainda, que tal prática é a mola propulsora para a doença ocupacional, tratada de forma mais detida no capítulo seguinte.

Assim, imperioso perceber a gravidade das relações abusivas no meio laboral. Dentre diversos princípios, normas e ordenamentos que prezem pelo direito do trabalhador em ser respeitado no local do trabalho, infelizmente o que mais se constata é a precarização do sistema. Ao empregador, o que realmente importa é o produto final. O empregado passa a ser visto apenas como um meio para que o processo produtivo se desencadeie, provocando problemas em todos os âmbitos da vida do ofendido. O assédio moral, ocorrido às escondidas e covardemente, continua a assolar a classe trabalhadora, em frontal desrespeito à dita Constituição Cidadã.

5 DOENÇA OCUPACIONAL

Consideram-se doenças ocupacionais aquelas provocadas pelo trabalho, devido à exposição contínua a uma agente agressor, podendo ser químico, físico, biológico ou humano. Tais doenças, de acordo com a lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, possuindo uma tênue diferença entre esses dois tipos¹⁵.

Enquanto as doenças profissionais são resultado de atividade específica e determinada, as doenças do trabalho são produzidas em virtude das condições em que o trabalho é realizado. Trazendo tais distinções para o problema causado pelo assédio moral, forçoso reconhecer e encaixar o fenômeno do *mobbing* como um propulsor para ocorrência de doenças do trabalho.

No entanto, para fins didáticos, a presente monografia não vai sustentar a diferenciação entre doença ocupacional e doença do trabalho, uma vez que esta é espécie daquela, servindo, assim, como sinônimos.

As doenças ocupacionais atingem os mais diversos grupos de trabalhadores nos diferentes tipos de emprego. É certo que existem fatores específicos que ensejam o aparecimento de determinadas doenças relacionadas ao trabalho, como indica a Parte II da Portaria emitida pelo Ministério de Saúde – especificada mais à frente. Mas, no geral, todos os tipos de trabalhadores estão sujeitos a alguma vertente das doenças do trabalho.

Ademais, é importante demonstrar que as doenças ocupacionais não pertencem só à Medicina. É um estudo conjunto entre o Direito, a Medicina e a Psicologia, no qual busca compreender o fenômeno, tratar o enfermo e assegurar que o sujeito tenha seus direitos respeitados.

¹⁵ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

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

5.1 DOENÇAS OCUPACIONAIS ESTABELECIDAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE

O Ministério da Saúde, por intermédio da Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, listou as doenças relacionadas ao trabalho e suas respectivas causas, indo desde fatores químicos até as relações humanas.

Tal portaria tem o escopo de facilitar a identificação, pelo Sistema Único de Saúde, das doenças relacionadas ao trabalho – como o próprio nome sugere – para que, assim, possa atuar a assistência previdenciária¹⁶.

Ressalta-se que, no próprio texto da norma estatal, há a recomendação acerca da atualização anual das doenças. No entanto, vê-se que a última edição foi no ano de 2008, decorrendo um considerável lapso temporal e, conseqüentemente, deixando de abarcar doenças que surgiram nesses dez anos.

Atendo-se ao que traz a norma, é possível perceber a divisão das enfermidades em relação às causas motivadoras, sendo mais de dez grupos de doenças, além de todas serem codificadas conforme do CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

No entanto, o grupo V do CID-10 é o que mais importa para a presente pesquisa, já que aborda os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho. Como já é cediço e conforme a extensa fundamentação acima elencada acerca do assédio moral, entende-se que prática do *mobbing* afeta, majoritariamente, o psíquico do assediado. Mas isso não quer dizer os outros grupos de enfermidades não comportem doenças passíveis de serem provocadas pelo *mobbing*. Isso porque, o assédio em si não tem forma específica, podendo ser praticado de diversas formas, havendo, no entanto, a pressão psicológica como propulsora.

¹⁶ “No tocante aos aspectos relacionados à gestão da atenção à saúde do referido segmento, a presente obra é de especial interesse para os médicos do SUS aos quais cabem o diagnóstico das doenças e o tratamento dos enfermos, bem como o estabelecimento do nexo causal entre lesão e exposição ao agente causador e para os médicos da Previdência Social, estes últimos responsáveis pela perícia e pela caracterização administrativa do agravo relacionado ao trabalho. Nesse sentido, o Ministério da Saúde busca, com esta publicação, facilitar o trabalho dos profissionais na atenção à saúde, bem como a atuação dos gestores do SUS no estabelecimento e na coordenação das ações dirigidas para a promoção, a proteção e a recuperação da saúde dos trabalhadores.” Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.

Explica-se. Ainda que existam determinadas doenças elencadas na portaria 1.339/99 condizentes aos transtornos mentais, enfermidades relacionadas a outros grupos de doenças também podem ser ocasionadas pelo assédio moral. Por exemplo: um chefe, em sua condição hierarquicamente superior, obriga seu subordinado a realizar, exaustiva e repetitivamente, a mesma atividade por horas a fio, sob o argumento de complicará a vida deste se assim não fizer. O medo de ficar desempregado vai fazer com que o trabalhador produza incansavelmente, possibilitando o surgimento de doenças como “tremores”¹⁷, “distúrbio do ciclo vigília-sono”¹⁸, as inclusas no grupo LER/DORT¹⁹, entre diversas outras possibilidades.

Retomando o foco ao grupo V da supracitada portaria, percebe-se que, além de existirem causas químicas, físicas e biológicas para o acometimento das doenças pertencentes a esse grupo, é certo que tal classificação está estreitamente relacionada, também, com a prática do assédio moral. Veja-se, a propósito, a descrição constante na norma sobre esse grupo:

[...] Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001)

¹⁷ “Tremores são movimentos oscilatórios, rítmicos, resultantes de contrações alternadas de grupos musculares antagônicos ou de contrações simultâneas de grupos musculares agonistas e antagonistas. De forma simplificada, a doença pode ser classificada clinicamente em: tremor de repouso (como no parkinsonismo), de ação, postural, idiopático ou essencial e de intenção (de origem cerebelar).” Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 22 out. 2018.

¹⁸ “Os distúrbios do ciclo vigília-sono são definidos como uma perda de sincronia entre o ciclo vigília-sono do indivíduo e o ciclo vigília-sono socialmente estabelecido como normal, resultando em queixas de insônia, interrupção precoce do sono ou de sonolência excessiva. Esses distúrbios podem ser de origem orgânica presumida, dependendo da contribuição relativa de fatores psicológicos, psicossociais ou orgânicos.” Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 22 out. 2018.

¹⁹ Lesão por esforço repetitivo. “É uma síndrome constituída por um grupo de doenças – tendinite, tenossinovite, bursite, epicondilite, síndrome do túnel do carpo, dedo em gatilho, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome do pronador redondo, mialgias -, que afeta músculos, nervos e tendões dos membros superiores principalmente, e sobrecarrega o sistema musculoesquelético.” Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/lesoes-por-esforcos-repetitivos-l-e-r-d-o-r-t/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

Não obstante, ressalta-se que os transtornos mentais estão ocorrendo com maior frequência, devido a uma tênue conexão com as relações de trabalho. De acordo com a Ministra do TST, Maria Helena Mallmann (2017), “os problemas de ordem psicológica ou psiquiátrica são responsáveis por um número considerável de afastamentos, que vem crescendo em função das exigências da sociedade moderna”.

Ademais, a Ministra acrescenta que a maior dificuldade da Justiça do Trabalho é estabelecer um nexo causal entre o assédio moral e a doença acometida ao empregado, haja vista a dificuldade de o assediado comprovar faticamente que seu estado de enfermidade se deu por causa do abuso psicológico sofrido no meio laboral. Mas isso não afasta o fato de que o *mobbing* é um dos maiores propulsores para a ocorrência de enfermidade nos empregados no campo comportamental.

Dessa forma, é possível fazer um delineamento mais firme sobre as doenças causadas por agressões psicológicas nos trabalhadores. Não obstante, é imperioso destacar que, dentro desse grupo, existe um leque extenso de doenças que podem acometer o empregador. Eis alguns exemplos: alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho); episódios depressivos; estado de estresse pós-traumático; depressão; e síndrome de *burnout*, que serão explanadas em momento oportuno.

5.2 A ESTREITA RELAÇÃO DA DOENÇA OCUPACIONAL COM O *MOBBING*

Conforme já exposto no primeiro capítulo, existe uma íntima relação entre o assédio moral e a doença ocupacional. Diversos são os estudos a respeito da concatenação desses dois fenômenos, restando demonstrado que o *mobbing* é um dos grandes propulsores das doenças do trabalho.

Ora, um trabalhador, de acordo com as normas trabalhistas brasileiras, passa no máximo oito horas diárias no exercício de sua função, sem levar em consideração, por óbvio, as possíveis horas extras. Ou seja, durante mais de um terço do dia, o sujeito está submetido a uma convivência abusiva e desregulada por parte de outrem que contra aquele quer exercer algum tipo de poder ou superioridade. Por mais que o empregado tente se manter são frente às dificuldades do dia-a-dia e, principalmente, diante daquelas propositalmente determinadas pelo assediador, não é algo fácil e simples de conseguir.

O esgotamento mental submerge-se como uma consequência lógica quando se trata de assédio moral. Conforme dito alhures, os transtornos psíquicos podem ser provocados por uma pressão para continuar no emprego, por um desmerecimento frente ao trabalho executado pelo empregado, e até mesmo por uma desqualificação do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

Nessa toada, é importante pontuar os estudos desenvolvidos pelo psicólogo basco Iñaki Piñuel y Zabala, já que ele é considerado uma das vozes pioneiras, na Europa, sobre o assédio moral.

De acordo com Zabala (2003, *apud* OLIVEIRA, 2012?), existem seis tipos de efeitos nocivos ocasionados pela prática de *mobbing*, a saber: sintomas psicossomáticos de estresse, efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica, sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo, sintomas de desgaste físicos resultantes de estresse prolongado, transtornos do sono e cansaço e debilidade²⁰.

Tais estudos possibilitaram diagnósticos mais precisos acerca das enfermidades causadas pela prática do *mobbing*. Ademais, demonstram, de maneira incontestável, como o relacionamento abusivo no meio laboral afeta a saúde física e psíquica do trabalhador.

Diante disso, é possível afirmar que algumas das doenças colacionadas à portaria 1.339/99, do Ministério da Saúde, pautam-se pela definição proposta por Iñaki Zabala, havendo uma aplicabilidade mais abrangente quando se trata dos outros grupos pertencentes à norma, que não seja àquele específico de transtornos psíquicos.

²⁰ “Os efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica se correlacionam com perdas de memória; dificuldade para obter concentração; depressão; apatia; irritabilidade; nervosismo/agitação; agressividade/ataques de fúria; sentimentos de insegurança e hipersensibilidade a atrasos. Os sintomas psicossomáticos de estresse são denotados através da ocorrência de pesadelos; dores de estômago e abdominais; diarreias/colite; vômito; náuseas; falta de apetite; sensação de nó na garganta e isolamento do assediado do convívio social. Um dos efeitos mais graves do assédio consiste nos sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo. Tais sintomas são expressos por meio de dores no peito; sudorese; boca seca; palpitação; sufoco; falta de ar e hipertensão arterial. [...] e desgaste físicos resultantes de estresse prolongado, tais como dores nas costas e na nuca. [...] Dentre as consequências acarretadas pelos transtornos do sono se destacam as dificuldades para dormir, sono interrompido, e a propensão a se acordar muito cedo. [...] Por fim, o referido autor basco elenca como decorrência do assédio moral o cansaço e debilidade. Tais reverberações dão azo à ocorrência de fadiga crônica, cansaço nas pernas, debilidade, desmaios e tremores [...]” OLIVEIRA, Lauro Ericksen Cavalcanti de. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO CAUSADOR DA SÍNDROME DE BURNOUT E DO TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO: UM ESTUDO SOBRE AS PSICOPATOLOGIAS ADVINDAS DAS CONDUTAS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL. 2012. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c7e1249ffc03eb9d> > . Acesso em: 20 out. 2018.

Desta feita, e com o desiderato de reforçar o que dito alhures, determinadas enfermidades podem ter origem tanto biológica/química/física, quanto em decorrência da prática abusiva no meio ambiente laboral. Isso demonstra que o abuso psicológico sofrido pelo empregado pode afetar todo o funcionamento do seu organismo, provocando determinada reação contra o abuso sofrido. Isto é, o surgimento de certas doenças em trabalhadores nada mais são do que uma reação orgânica em despeito à ação recebida.

Ato contínuo, suponha-se que um determinado trabalhador, pertencente à um escritório renomado, passa a evitar contato com outros colegas e, inclusive, prefere trabalhar em turno diverso do que exercia sua função, a fim de evitar contato com seu supervisor, em decorrência de anos de perseguição por parte desse. Começa a faltar ao trabalho e, quando lá aparecia, demonstrava sinais de certa descompensação, até que deixou de ir definitivamente.

Seu supervisor, então, o demite, alegado justa causa, deixando o empregado de receber, assim, diversas verbas trabalhistas. No entanto, ao acionar o judiciário, comprovou fatidicamente, por meio de perícia realizada pelo INSS, além de provas que o sujeito colheu ao longo de anos, que desenvolveu problema de alcoolismo por causa do assédio que sofria no meio ambiente de trabalho insalubre.

O que se quis explanar com a situação hipotética acima narrada, e não rara nas relações trabalhistas, é que a forma que o empregado encontrou de enfrentar a situação perniciosa em que se encontrava foi deteriorando seu corpo e as relações com todos ao seu redor. Acaba por demonstrar o quanto a perseguição no meio laboral e a sobreposição do produto em detrimento da qualidade do meio ambiente de trabalho prejudicam a vida de quem sofre o assédio. Isto é, o desenvolvimento do alcoolismo pode marcar a existência do dito empregado por um bom tempo, mesmo que tenha saído de tal emprego, já que, fatalmente, terá que lutar contra um vício e interferirá frontalmente suas relações pessoais.

Não obstante, o delineamento dos efeitos esclarecidos por Zabala se mostra de suma importância, inclusive, ao momento de se julgar procedente ou não o pleito para condenar o empregador a indenizar o trabalhador pelos danos advindos do assédio. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

INTERDIÇÃO DECORRENTE DA AÇÃO DO TEM JUNTO À EMPRESA –
INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL – MÁS CONDIÇÕES DO

AMBIENTE DE TRABALHO E ESTRESSE OCUPACIONAL – RISCO À HIGIEDEZ FÍSICA E MENTAL DOS COLABORADORES. A constatação de risco grave e iminente à saúde e à integridade física dos trabalhadores pelo órgão de fiscalização do MTE, que culminou até mesmo na interdição da empresa, é prova robusta do desprezo aos funcionários e da pouca importância da empregadora em propiciar um ambiente minimamente confortável e seguro, em completo descaso e desrespeito aos colaboradores. Essas circunstâncias, sem dúvida, geram angústia, tristeza e estresse à pessoa humana, que por precisar de sua fonte de sustento acaba se submetendo a essas mazelas e humilhações, em nítido desgaste ao íntimo e à moral, com direito, por tanto, de receber indenização fruto do ilícito (artigos 186 e 927 do CC). Recurso não provido, no particular. (TRT-24 00244564220155240051, Relator: MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA, 1ª TURMA, Data de Publicação: 15/04/2016).

Diante de tal julgado, impende asseverar que há um concatenado encaixe com a doutrina acima trazida, haja vista o latente desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Nesse ínterim, interessante trazer à baila determinadas doenças ocupacionais que, de acordo com os tribunais de justiça, podem decorrer do assédio moral.

5.2.1 Estresse pós-traumático, Depressão e Síndrome de *burnout*

Dentre as diversas doenças ocupacionais provocadas pelo assédio moral, impende rememorar as três mais significativas: o estresse pós-traumático, a depressão – sendo essas duas as de maior ocorrência²¹ – e a síndrome de *burnout*.

O estresse pós-traumático, de acordo com a Portaria nº Portaria nº 1.339/99, emitida pelo Ministério da Saúde (2001), é

[...] uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica. E, reconhecidamente, causaria extrema angústia em qualquer pessoa [...]

Isto é, é uma reação do organismo frente à situação de exacerbada pressão, no qual o empregado não consegue se desvencilhar daquela sensação de tormento ocasionada pelo episódio estopim da configuração dessa doença.

²¹ De acordo com notícia veiculada no endereço eletrônico do TST, a depressão, o estresse pós-traumático e o uso de substâncias psicoativas são “os principais transtornos mentais que causam incapacidade para o trabalho no Brasil” (FEIJÓ, Carmem. 2017). Disponível em: < http://tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24289997 >. Acesso em: 02 nov. 2018.

É certo que, quando se trata de estado de estresse pós-traumático ocasionado pelo assédio moral, não há um fato traumático específico para a configuração desta doença. Isso porque, como já explicado alhures, o *mobbing* é caracterizado com o comportamento reiterado e ofensivo ao assediado, que rotineiramente é alvo de abuso psicológico.

Dessa forma, a doença supracitada vai surgir no empregado em decorrência do péssimo ambiente de trabalho no qual ele está inserido, sendo devido ao trabalhador ressarcimento indenizatório fruto das contínuas situações de pressão psíquica provocada por seu superior ou colegas de trabalho.

Nesse condão, analisa-se o julgado a seguir, proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO PRINCIPAL DA RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. É incontroversa a relação de nexa causal entre a doença ortopédica (Síndrome do Túnel do Carpo), bem como entre a doença psíquica (Transtorno do Estresse Pós-Traumático) e o trabalho da autora, configurando o caráter ocupacional das moléstias. A responsabilidade da reclamada reside no fato de não ter fornecido à trabalhadora condições adequadas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Danos morais existentes *in re ipsa*. Sentença mantida. Apelo não provido. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE. DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. O valor da indenização por danos morais mede-se pela extensão do dano (art. 944 do Código Civil), e o valor a ser fixado deve levar em conta o papel punitivo e pedagógico que a condenação deve assumir. Além disso, é preciso atentar à condição econômica da vítima e do ofensor e, por fim, respeitar os parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade, não podendo caracterizar enriquecimento sem causa por parte do trabalhador e, ainda, ainda observar o aspecto pedagógico da indenização. O valor arbitrado na sentença (R\$ 30.000,00) é adequado, razoável e proporcional à compensação do dano extrapatrimonial experimentado pela demandante. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0021349-11.2015.5.04.0030 RO, em 15/06/2018, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)

A ementa do referido julgado adentra especificamente no cerne da questão do assédio moral: as péssimas condições laborais que permeiam a atuação funcional o empregado. Repise-se, desde logo, a questão da insalubridade “*lato sensu*”: o meio ambiente de trabalho é danoso à saúde física e mental do funcionário, devendo esse, ao entrar com ação de indenização moral, demonstrar a responsabilidade da empregadora quanto a falta de boas condições de trabalho – rememore-se a aplicação do dano moral *in re ipsa*, no qual o ofendido gozará de direito à indenização independentemente de demonstração de dano.

Ademais, veja-se essa outra jurisprudência, proveniente do Tribunal de Justiça de São Paulo²².

SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL. Aposentadoria por invalidez. Revisão de proventos proporcionais para proventos integrais. Proventos integrais quando a invalidez decorrer de acidente de trabalho, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, assim definida em lei. Doença profissional pode decorrer diretamente do exercício da atividade laborativa ou circunstâncias excepcionais. Basta para a aposentadoria por invalidez com proventos integrais o nexo de causalidade da incapacidade com a atividade laborativa. Entendimento do Superior Tribunal de Justiça. Quadro de estresse pós-traumático desencadeado por assédio sexual e, depois, de assédio moral, por ter denunciado o assediador, seu superior hierárquico, ocorridos no ambiente de trabalho. Incapacidade reconhecida pela perícia. Demanda procedente. Correção monetária e juros de mora. Matéria de ordem pública. Falta que cumpre suprir. Correção monetária pelo IPCA e juros de mora na forma da Lei 11960/2009. Reexame necessário não provido, com determinação.

(TJSP; Remessa Necessária 1005245-16.2015.8.26.0562; Relator (a): Edson Ferreira; Órgão Julgador: 12ª Câmara de Direito Público; Foro de Santos - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 28/11/2017; Data de Registro: 28/11/2017)

Tal ementa traz o assédio moral ocorrendo na administração pública, detalhe antes não trabalhado na presente monografia – principalmente porque a prática do *mobbing* é mais corriqueira em empresas privadas. Assim como no julgado anteriormente apreciado, fez-se necessário a comprovação pericial de que o problema acarretado à servidora pública decorreu da prática abusiva de seu superior hierárquico.

Outra doença ocupacional que ocorre com bastante frequência é a depressão, que pode surgir cumulada com outras doenças – inclusive o estresse pós-traumático. Tal enfermidade configura-se quando o empregado se sente enfadado, com dificuldades para concentração, insônia, ansiedade, além de estar com baixa autoestima e autoconfiança. Normalmente se sente inútil e acredita que não tem importância alguma para o seu trabalho ou para as pessoas do seu convívio social, chegando pensar no suicídio como a solução dos seus problemas.

Em um estudo de projeção, elaborado pela Organização Mundial da Saúde, e noticiado pelo Tribunal Superior do Trabalho (2017), prevê-se que, até o ano de 2020, a depressão será a maior causa de incapacidade mundo à fora. Em âmbito nacional,

²² Súmula nº 137 – STJ: Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário.

a depressão é o segundo maior motivo para afastamento do trabalho, ficando atrás apenas das enfermidades relacionadas com LER/DORT.

Ato contínuo, a notícia veiculada pelo TST (2017) traz ainda que, em pesquisa elaborada pela UnB e pelo INSS, aproximadamente 49% dos afastamentos funcionais, por mais de 15 dias, decorrem de transtornos mentais, sendo a depressão a principal enfermidade.

Os dados acima apresentados demonstram a gravidade e a intensidade de ocorrência dos episódios depressivos. Em consequência disso, muitos são os julgados que tratam sobre a depressão em decorrência do *mobbing*, sendo pontuado o seguinte Recurso de Revista:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. 2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. 3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 4. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. APELO LASTREADO APENAS EM DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ARESTOS ORIUNDOS DE TURMA DO TST. ÓBICE DO ART. 896, "B", DA CLT. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República, e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos os bens imateriais, consubstanciados em princípios. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Na hipótese, o Tribunal Regional concluiu que o adoecimento da Autora (depressão) decorreu de problemas ocorridos com o seu superior hierárquico e da difícil convivência com os demais colegas de trabalho. Consignou ainda que a Reclamada agiu com culpa, pois não adotou providências para evitar ou mitigar os desdobramentos decorrentes dos desentendimentos havidos no ambiente de trabalho e para preservar a higidez física e mental da Reclamante. Desse modo, diante do contexto fático delineado no acórdão recorrido, entende-se que as condições de trabalho a que se submeteu a Reclamante realmente atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens

imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição - , ensejando a reparação moral, conforme autorizam o inciso X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. [...] (TST – RR: 10755520145080125, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/11/2017)

Pontuou-se no julgado a cima que a empregadora, estando silente diante dos atos abusivos praticados pelos colegas de trabalho contra a reclamante, deverá indenizar a assediada, haja vista sua imperícia no que tange o meio ambiente laboral.

Ademais, importa falar sobre a síndrome de *burnout*. Também conhecida como síndrome de esgotamento profissional, é uma das principais e mais conhecidas doenças relacionadas ao *mobbing*, podendo ser considerado como uma miscelânea do estresse pós-traumático com a depressão, acrescido de outros fatores específicos. Define-se como uma exaustão do trabalhador frente à função por ele exercida, sentindo-se esgotado para a realização de suas tarefas. De acordo com a conceituação formulada pelo Ministério da Saúde (2001), o empregado deixa de ter interesse naquilo que está fazendo, passando a acreditar que qualquer esforço que venha fazer será inútil.

A pressão e o estresse frente à responsabilidade de lidar com problemas, que pareçam ser insanáveis, são molas propulsoras para o desenvolvimento de tal síndrome, que ocasiona um esgotamento psíquico, físico e emocional. Além disso, os empregados que mais se demonstram comprometidos (*workaholics*) e extremamente motivados quando em situações estressantes são os que mais sofrem desse mal, no qual trabalham em excesso até entrarem em colapso.

Ademais, a síndrome do esgotamento profissional, por vezes, é ocasionada por um sistema de produção altamente competitivo, em que o produto se mais importante do que quem o produziu. Aqui, o fundamental é atingir metas e estar o mais próximo o possível da perfeição na execução das tarefas impostas pelos superiores. Isto é, há uma verdadeira sobrecarga de trabalho capaz de exaurir as energias do trabalhador.

Ato contínuo, em consonância com a cartilha elaborada pelo SINEDUC (2013), três são os componentes da síndrome de *burnout*, a saber: a exaustão emocional, no qual o trabalhador já teve tanto suas energias consumidas que não tem ânimo para suas próprias emoções; a desumanização, sendo o fenômeno em que o agente começa a ver os colegas de trabalho sem nenhum vínculo sentimental, utilizando-se

apenas da racionalidade. É um “estado psíquico em que prevalece o cinismo, a dissimulação afetiva e a coisificação”; e a insatisfação na relação empregatícia, uma vez que o trabalhador se sente incompetente para a realização de suas funções, além de ser incapaz de interagir com outros. Por concatenação lógica, esse componente mostra-se como resultado da união dos dois primeiros.

Dito isso, imperioso passar para uma análise mais detida sobre o tema na jurisprudência brasileira. Os julgados a seguir transcritos expressam a conceituação técnica elaborada pelos julgadores ao momento da emissão da decisão. Ademais, foram selecionados com base na pertinência temática, bem como pela abrangência, já que se tratam de julgados do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho, sendo todos posteriores ao ano de 2015. Veja-se:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TABALHO – TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO.

- Justifica-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no art. 483, alínea a, da CLT, quando o empregador, por si ou por seus prepostos, expõe o trabalhador a tratamento discriminatório e a condições vexatórias diante dos colegas de trabalho, em verdadeiro assédio moral. Os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na ética e nos direitos da personalidade, não se tolerando condutas arbitrárias e abusivas, que atentem contra a dignidade do empregado e faltem com o respeito que deve pautar a relação entre empregado e empregador. Verbas rescisórias que se deferem. ASSÉDIO MORAL – SÍNDROME DE BOURNOUT – INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos de personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram ao quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Bournout (síndrome do “esgotamento profissional”), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (TRT-3 – RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma)

O presente julgado pontua as consequências de um relacionamento de trabalho abusivo. No caso em apreço, além de o trabalhador conseguir, judicialmente, a rescisão indireta do contrato empregatício, tendo em vista que restou comprovada a prática de ato ilícito pelo empregador, no qual seus direitos personalíssimos foram frontalmente ofendidos, obteve, também, indenização em face da superveniência da síndrome de *burnout* em detrimento do ato nocivo de seu superior hierárquico.

Ato contínuo, de suma importância trazer o julgado a ser transcrito a seguir. Isso porque, o TST esmiuçou o conceito da síndrome do esgotamento profissional, sendo válido trazer à baila, apesar de sua extensão. Observa-se:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach "a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal". Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de burnout - "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 959-33.2011.5.09.0026, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 08/05/2015).

Como bem falou o ministro José Roberto Freire Pimenta, é importante observar a individualidade do trabalhador enquanto sujeito de direitos, devendo a capacidade de trabalho ser proporcional ao empregado. Isso quer dizer que o empregador não pode exigir produtividade além do que é humanamente possível.

A síndrome do esgotamento profissional, assim como todas as doenças de trabalho provocadas pelo assédio moral, existe devido ao empregador enxergar o empregado apenas como um objeto, um meio para se atingir a finalidade, que é o produto – revolve-se, novamente, aos ensinamentos de Kant, de que o ser humano tem, independentemente de qualquer coisa, dignidade, não podendo servir como mero objeto para algo “maior”.

Em derradeiro, as três doenças aqui trabalhadas, se ignoradas, podem evoluir para um fenômeno chamando *karochi*. De acordo com Chehab (2013), *karochi* é a “morte súbita por excesso de trabalho”, no qual não existe um fator externo decisivo e pontual que culmine no óbito do empregado. Isso quer dizer que, se não fosse o excesso de trabalho, o empregado não teria falecido.

Não obstante, a pressão psicológica exercida principalmente pelo superior hierárquico, para que a produção seja cada vez maior e mais célere, pode interferir diretamente na vida particular do trabalhador, ao ponto de ocasionar, em seu organismo, um colapso, sendo uma resposta à sobrecarga psíquica sofrida por ele. Assim, as doenças ocupacionais, quando descobertas, precisam ser imediatamente remediadas, de forma que não acarretem em algo mais grave ao empregado que já sofre com o excesso de cobrança e com a doença ocupacional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de análise crítica e detida acerca das normas de cunho internacional, da legislação brasileira, bem como das jurisprudências e das doutrinas que versem sobre o tema, foi possível compreender como o assédio moral é degradante e perigoso, principalmente para o empregado.

Necessariamente, o referido tema precisou de análise com base na miscelânea do Direito, da Psicologia, da Medicina e da Filosofia, para que, assim, fosse possível compreender a profundidade e o perigo de uma sociedade refém de doenças ocupacionais intrinsecamente atreladas ao assédio moral.

Embora existam normas que versem sobre tal problema, é certo que nem os julgadores convergem no que diz respeito ao conceito de *mobbing*. Muitos, mesmo pertencendo a um cargo de elevado apreço, desconsideram que o assédio diz muito mais respeito a como a prática abusiva e rotineira é recebida pelo empregado do que à vontade e interesse do empregador, em regra, de atingir. Tal interpretação jurisprudencial acende um alerta quanto aos casos de assédio moral, haja vista a possibilidade interpretativa apenas visando a intenção do assediador, sem haver a devida observância ao ofendido.

Essa observação encaixa-se perfeitamente no que concerne às doenças ocupacionais. Restou comprovado que, apesar de existirem normas infralegais que versem sobre os tipos de doenças relacionadas ao trabalho, os juristas da seara trabalhista possuem considerável dificuldade para vislumbrar o nexo causal ou a concausa entre a superveniência da doença ocupacional com o assédio moral. Por isso se fala, mais uma vez, na insegurança jurídica e na falta de perspectiva indenizatória para o assediado, haja vista a ausência de punibilidade eficaz.

Acrescido a isso, a falta fiscalização, principalmente nas empresas privadas, e a sensação de impotência e impunidade frente aos assediadores são obstáculos reais para os empregados. Comprovou-se que muitos preferem continuar no meio ambiente laboral insalubre, percebendo a remuneração mensal, do que denunciar e/ou ajuizar ação contra o empregador, principalmente por haver severas discordâncias jurisprudenciais, conforme dito alhures, além de restar sabido de que o assediador não sofrerá nenhum tipo de retaliação eficaz que impeça o seu comportamento hostil.

Não obstante, restou comprovado que o *mobbing*, sob uma perspectiva principiológica do Direito do Trabalho, fere frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este basilar para a Constituição Cidadã de 1988. Isso porque, sob uma perspectiva kantiana, o assédio moral rompe com o caráter humano da dignidade, uma vez que, todos os homens e mulheres, enquanto seres humanos, são sujeitos de direitos e, por isso, devem ser respeitados e tratados dignamente.

Ferir tal preceito é fugir, inclusive, da moralidade. Sob uma outra perspectiva filosófica, Du Pasquier, na Teoria dos Círculos Secantes, demonstrou que, necessariamente, haverá uma interferência moral nas normas criadas. Desse modo, a partir do momento em que há um relacionamento abusivo laboral, o assediador, conseqüentemente, torna-se imoral.

Ademais, as organizações internacionais se mostram como a garantia, a base, para que os direitos do empregado sejam assegurados. A Declaração Universal dos Direitos Humanos demonstrou, desde sua criação, a externada preocupação com os trabalhadores, já que estes, certamente, são a parte mais fraca na relação empregatícia.

Nesse sentido, foi possível inferir que dentre as diversas doenças ocupacionais existentes, uma gama delas pode ser provocada pelo relacionamento abusivo no labor. Não resta dúvidas de que o assédio moral, nas suas mais diversas feições, acarretará problemas ao empregado, sejam eles psíquicos ou físicos. Doenças como síndrome do túnel do carpo, as relacionadas com o grupo LER/DORT e o alcoolismo crônico, por exemplo, muito embora possuam condições químicas específicas para o seu surgimento, podem sim acometer o trabalhador em virtude da pressão psicológica e da necessidade de resultados exigidas normalmente por seu superior hierárquico.

Já as enfermidades relacionadas com os transtornos mentais, conforme grupo V, da Portaria nº 1.339/99 do Ministério da Saúde, tais como depressão, estresse pós-traumático e síndrome de *burnout* se configuram como aquelas que mais atingem aos trabalhadores por causa do assédio sofrido. O esgotamento causado por essas três doenças, quando devidamente reconhecido pela justiça, proporcionará ao empregado, além da indenização por ato ilícito praticado pelo assediador, a rescisão indireta do contrato de trabalho, haja vista o não cumprimento das obrigações contratuais pelo empregador.

Assim, é possível vislumbrar que o assédio moral atinge o indivíduo em seus mais diversos espectros. A falta de respeito, aliada com a gana de produtividade, imerge os trabalhadores em meios insalubres de trabalho, acarretando a esses os mais diferentes tipos de problemas.

Apesar da solução para tais situações já existirem, o reforço nas fiscalizações e na aplicabilidade normativa, principalmente quando se fala em norma constitucional, se fazem fundamentais para que o direito à vida e ao trabalho digno sejam devidamente assegurados ao trabalhador. Sendo considerada verdadeira a premissa de que o trabalho dignifica o homem, que este possa ter as mínimas condições para viver bem, sendo respeitado e tratado como sujeito de direitos.

REFERÊNCIAS

ALBERT EINSTEIN – SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA. **Síndrome de *Burnout***. São Paulo: Albert Einstein. Disponível em: <<https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-bem-estar/saudemental/sindrome-burnout>>. Acesso em: 08 out. 2018.

BATISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Sylvia Helena. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores de direito**. Disponível em: <www.scielo.br>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 8 maio 2018.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 5 ago. 2018.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 13 maio 2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n. 1.339**, de 18 de novembro de 1999. Doenças relacionadas ao trabalho. Brasília: MS, 2001. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR n. 15**. Dispões sobre atividades e operações insalubres. Brasília: MTE, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. Projeto de Lei Federal nº 5971/2001. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article82>>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. Remessa Necessária nº 1005245-16.2015.8.26.0562. Relator: Edson Ferreira. São Paulo, SP, 28 de novembro de 2017. **Diário de Justiça de São Paulo**. São Paulo, 28 nov. 2017. Disponível em: <<https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/resultadoCompleta.do;jsessionid=F27F034360A169635EB0AD56A0C31F6C.cjsg1>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO nº 0010855-18.2016.5.03.0180. Relator: Des. Denise Alves Horta. **Diário de Justiça**. Minas Gerais, 2016. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512961260/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108551820165030180-0010855-1820165030180?ref=serp>>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO nº 0021349-11.2015.5.04.0030. Relator: Desembargador Alexandre Correa da Cruz. **Diário de Justiça**. Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO nº 0001408-81.2012.5.04.0741. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso. **Diário de Justiça**. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129300595/recurso-ordinario-ro-14088120125040741-rs-0001408-8120125040741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. RO nº 0000043-69.2014.5.05.0134. Relator: Des. LÉA NUNES. **Diário de Justiça**. Bahia, 20 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 13 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. RO nº 0001232-27.2017.5.13.0014. Relator: Des. Ubiratan Moreira Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Paraíba, 07 maio 2018. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra>>. Acesso em: 13 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. RO nº 0000308-26.2017.5.17.0007. Relator: Desª Cláudia Cardoso de Souza. **Diário Oficial do Espírito Santo**. Espírito Santo, 07 maio 2018. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 13 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. RO nº 0024456-42.2015.5.24.0051. Relator: Des. Marcio Vasques Thibau de Almeida. **Diário de Justiça**. Mato Grosso do Sul, 15 abr. 2016. Disponível em: <<https://trt->

24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381471407/244564220155240051?ref=serp>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR nº 959-33.2011.5.09.0026. Brasília, DF de 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 08 maio 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026?ref=serp>>. Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Rr nº 1075-55.2014.5.08.0125. Brasília, DF, 22 de novembro de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/524672222/recurso-de-revista-rr-10755520145080125?ref=serp>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Lesões por esforços repetitivos (L.E.R. / D.O.R.T.)**. 2018. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/lesoes-por-esforcos-repetitivos-l-e-r-d-o-r-t/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 1 ed. 2009. Disponível em: <<http://unirn.bv3.digitalpages.com.br>>. Acesso em: 6 maio 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. KAROSHI: A MORTE SÚBITA POR EXCESSO DE TRABALHO. **Revista TST**, Brasília, v. 79, n. 3, p.153-160, jul. 2013.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ Serviço: o que é assédio moral e o que fazer?**. 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>>. Acesso em: 6 maio 2018.

DALSOTTO, Lucas Mateus; CAMATI, Odair. **Dignidade Humana em Kant**. Disponível em: <http://www.theoria.com.br/edicao14/dignidade_humana_em_kant.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2018

FEIJÓ, Carmem. **Transtornos mentais, o acidente de trabalho que ninguém vê**. 2017. Disponível em: <http://tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24289997>. Acesso em: 02 nov. 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8º ed. 2015.

LEYMANN, Heinz. **The Mobbing Portal**. Disponível em: <<http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>>. Acesso em: 13 maio 2018.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. 1ª ed. Edições 70. Lisboa, 2007.

MORE: Mecanismo online para referências, versão 2.0. Florianópolis: UFSC Rexlab, 2013. Disponível em: < <http://www.more.ufsc.br/> > . Acesso em: 03 nov. 2018.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **As ações da OIT para inibir o assédio moral.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho> > . Acesso em: 13 maio 2018.

OLIVEIRA, Lauro Ericksen Cavalcanti de. **O assédio moral no trabalho como causador da síndrome de burnout e do transtorno de estresse pós-traumático:** um estudo sobre as psicopatologias advindas das condutas de assédio moral no ambiente laboral. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c7e1249ffc03eb9d> > . Acesso em: 05 out. 2018.

Organização Internacional do Trabalho. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Disponível em: < http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm > . Acesso em: 13 maio 2018.

PANCHERI, Ivanira. **As 45 perguntas de Heinz Leymann.** Disponível em: < <http://estadodedireito.com.br/45-perguntas-de-heinz-leymann1/> > . Acesso em: 6 maio 2018.

RAMALHO, Nelson Campos. **"O mobbing é que é um fenómeno duradouro, sistemático, com um propósito de lesar a pessoa em causa ao ponto de a fazer, por vontade própria, abandonar o seu posto de trabalho", diz Nelson Campos Ramalho.** 2015. Disponível em: <<http://noticias.universia.pt/cultura/entrevista/2015/07/02/1127712/mobbing-fenomeno-duradouro-sistematico-proposito-lesar-pessoa-causa-ponto-fazer-vontade-propria-abandonar-posto-trabalho-diz-nelson-campos-ramalho.html>> . Acesso em: 6 maio 2018.

SEGUNDO OIT 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral. 2014. Disponível em: <<http://ww2.soc.com.br/2014/06/oit-aponta-que-42-dos-brasileiros-ja-sofreram-assedio-moral/>> . Acesso em: 13 maio 2018.

SEGURANÇA do trabalho e saúde ocupacional. 1. ed. São Paulo: *Pearson Education* do Brasil, 2015.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA EDUCAÇÃO MUNICIPAL (2008: RIBEIRÃO PIRES – SP). *Assédio Moral e Síndrome de Burnout*. Ribeirão Pires: SINEDUC, 2008. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf> > . Acesso em: 08 out. 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. **Reportagem especial sobre depressão no trabalho.** 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/reportagem-especial-sobre-depressao-no-trabalho?inheritRedirect=false> . Acesso em: 02 nov. 2018

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS/WHO) – 1946**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswwho.html>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

WEYNE, Bruno Cunha. **Dignidade da Pessoa Humana na Filosofia Moral de Kant**. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/211/201>. Acesso em: 20 ago. 2018

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/32597532/livro-assedio-moral-no-trabalho-robson-zanetti>>. Acesso em: 6 maio 2018.