

MEIO AMBIENTE E HIGIEDEZ PSICOLÓGICA: ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Saúde, Ambiente e Trabalho: novos rumos da regulação jurídica do trabalho I
Professor Associado Guilherme Guimarães Feliciano

6º seminário

19/09/2023

EVELYN TOMI



HIGIEDEZ PSICOLÓGICA

CONTEXTO ATUAL

- **Quarta Revolução Industrial e TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação)**

“Há uma inflexão histórica sem precedentes, comumente designada como ‘Quarta Revolução Industrial’, que pode impactar, ainda mais, a saúde mental”.

(FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, 2021)

“Em um universo em que a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a ‘flexibilização’ crescente dos contratos de trabalho”.

(ANTUNES, Ricardo, 2020)

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

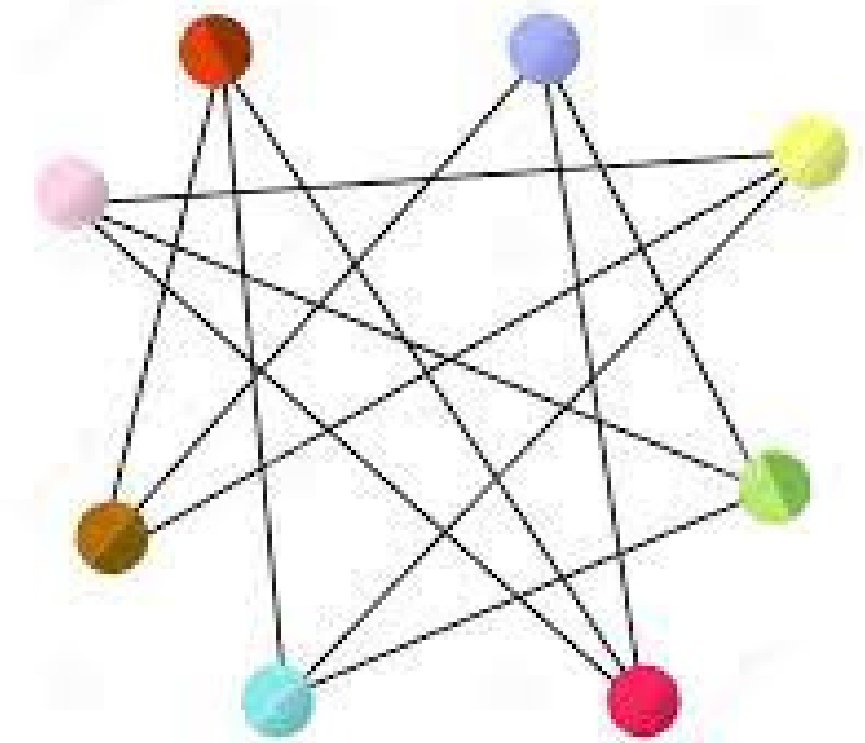
RISCOS

labor-ambientais

- FÍSICOS
- QUÍMICOS
- BIOLÓGICOS
- ERGONÔMICOS
- PSICOSSOCIAIS

MEIO AMBIENTE GESTÁLTICO

Perspectiva sistemática, funcional, interconectada e sinérgica



O adoecimento mental pode ocorrer em razão de diferentes fatores, desde a exposição a agentes tóxicos (pandemia da covid-19) até as políticas de gerenciamento de processos, metas e pessoas na estrutura organizacional.

ARCABOUÇO NORMATIVO

- A normativa hoje existente, seja no direito interno, seja no direito internacional, direciona-se muito mais à tutela da saúde física dos trabalhadores do que propriamente à tutela da saúde mental.

CLT

Art. 168, § 2º da CLT: trata da possibilidade de exigência de exames médicos complementares para avaliação da aptidão mental do trabalhador para a atividade a ser exercida.

NR 24
Higiene e conforto

NR 17
Ergonomia

NR 7
PCMSO



NR 1
PGR

NR 20
Inflamáveis e combustíveis

NR 33
Espaços confinados

NR 35
Trabalho em altura

Lei n. 14.457 de 2022 (Programa Emprega + Mulheres)

Prevê a obrigatoriedade de constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA-A ou CIPA+) e estabelece medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência.

DECRETO n. 3.048 de 1999

- Apresenta a relação de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213/91;

- Anexo II: trata dos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V do CID-10)**

Decreto n. 3.048 de 1999

TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO

RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	<ol style="list-style-type: none">1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5)2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
VII - Episódios Depressivos (F32.-)	<ol style="list-style-type: none">1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)	<ol style="list-style-type: none">1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
IX - Neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga") (F48.0)	<ol style="list-style-type: none">1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	<ol style="list-style-type: none">1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	<ol style="list-style-type: none">1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)



Lei n. 11.430 de 2006

Instituiu o Nexo Técnico Epidemiológico Presumido (NTEP), permitindo a caracterização ocupacional de determinadas **enfermidades de origem psíquica**, conforme tratadas no Anexo II do mencionado Decreto.

Resolução 351/2020

Instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação **no âmbito do Poder Judiciário**.



CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 1º, inciso III - a dignidade da pessoa humana;

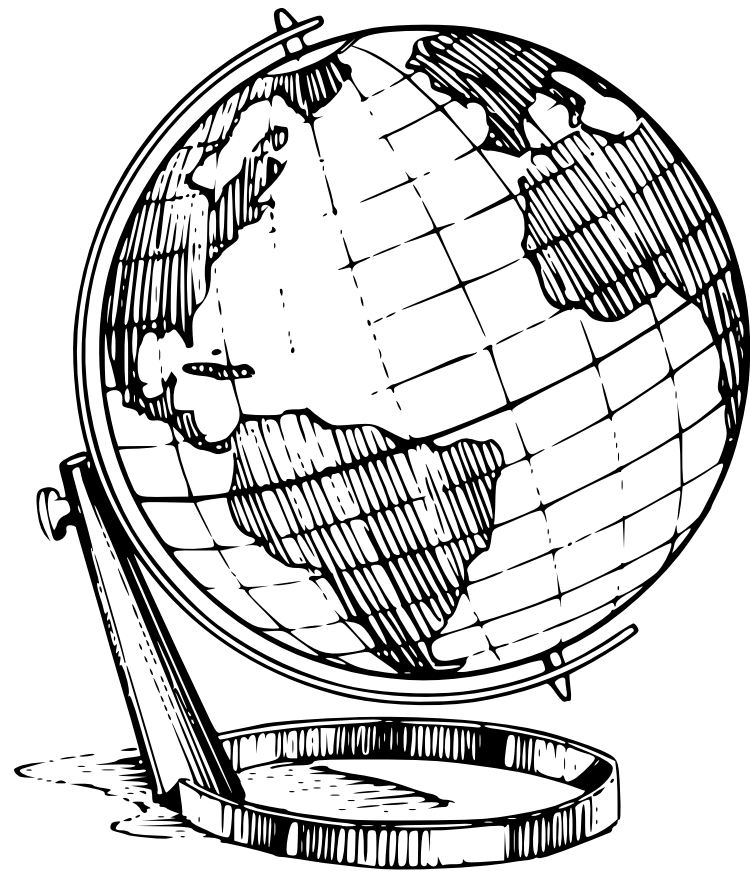
Art. 1º, inciso IV - os valores sociais do trabalho;

Art. 5º, inciso 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;

Art. 5º, inciso XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

- Robert Alexy: princípios são normas, são mandados de otimização. Ora estão na CF, ora nas leis ordinárias, ora em tratados internacionais sobre direitos humanos.

HIGIEDEZ PSICOLÓGICA EM OUTROS PAÍSES





Portugal

São proibidas as atividades que envolvam exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros **fatores de natureza psicossocial** que possam causar efeitos genéticos hereditários ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, susceptíveis de implicar riscos para o patrimônio genético.



Venezuela

A Lei Orgânica do Trabalho da Venezuela prevê que o trabalho deverá ser prestado em **condições que permitam aos trabalhadores seu descanso físico e psíquico** e que lhe deem tempo livre suficiente para o descanso e cultivo intelectual.



Suécia

A Lei n. 677 de 1991 estabelece que o trabalho deverá amoldar-se às diferentes aptidões físicas e mentais das pessoas. Enfatiza a norma que **o empregador deverá considerar, na planificação e organização dos trabalhos, que as aptidões dos seres humanos são diferentes.**



Etiópia

O Código de Trabalho da Etiópia prevê a obrigação do empregador de proteger adequadamente a saúde e segurança do trabalhador, mencionando a prevenção dos riscos devidos aos agentes físicos, químicos, biológicos **ou a fatores ergonômicos ou psicológicos**.



Colômbia

Há a obrigação de uma **avaliação anual de fatores como as características psicológicas do trabalho**, as condições de saúde dos trabalhadores e outras informações sociodemográficas e de resultados organizacionais, a ser realizada por um **perito que deve ser psicólogo formado e licenciado, com pós graduação em Saúde Ocupacional, que tenha pelo menos 100 horas de treinamento específico em riscos psicossociais laborais**.

Fontes:

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011;

PILEGIS, Olga Regiane. *Aferição do nexo causal nos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: por uma análise multiprofissional e transdisciplinar do tema*. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 54, 2019.

CONVENÇÃO 190, OIT



International
Labour
Organization

CONVENÇÃO 190, OIT

- Prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero e o assédio.
- “Violência e assédio no mundo do trabalho”.

O escopo da Convenção 190

Reconhecendo a natureza diversa e mutável do mundo do trabalho, os instrumentos se aplicam à violência e assédio que ocorre “durante, em conexão com ou como resultado do trabalho”



O local de trabalho físico, espaços públicos e privados quando são um local de trabalho.



Deslocamentos, viagens, eventos ou atividades sociais ou de formação relacionadas com o trabalho.



Os locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa ou onde se alimenta, onde utiliza instalações sanitárias ou sanitárias e vestiários.



Comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive aquelas realizadas por meio de tecnologias de informação e comunicação.



Acomodação fornecida pelo empregador.

CONVENÇÃO 190, OIT

- Ainda não ratificada pelo Brasil.

- *“saúde e segurança do trabalho”*:

Artigo 9º - medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho

(b): ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da **saúde e da segurança no trabalho**;

Artigo 10 - Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para:

(g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a **saúde ou segurança devido à violência e assédio**, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

CONVENÇÃO 190, OIT

Artigo 11 - Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que:

(a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, **como as relativas à saúde e segurança no trabalho**, à igualdade e não discriminação, e à migração;

Artigo 12 - As disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou de outras medidas coerentes à prática nacional, **incluindo a extensão ou adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho** para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimento de medidas específicas quando necessárias.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Ratificada pelo Brasil.

Artigo 2º: Entender-se-á que violência contra a mulher, inclui violência física, sexual e psicológica: (...)

2. Que tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e **assédio sexual no lugar de trabalho**, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar.

- Natureza supralegal (RE 466.343/STF).

AGENDA 2030

ODS 8

Meta 8.8: *“reduzir o grau de descumprimento da legislação trabalhista, no que diz respeito ao registro, às condições de trabalho, às normas de saúde e segurança do trabalho, com ênfase nos trabalhadores em situação de vulnerabilidade”.*



CONCEITOS

ASSÉDIO MORAL (*mobbing*)

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU ESTRUTURAL

GESTÃO POR ESTRESSE (*straining*)

ASSÉDIO SEXUAL

DISCRIMINAÇÃO

ASSÉDIO MORAL (*mobbing*)

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, **independentemente de intencionalidade**, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Art. 2º, I, Resolução 351/2020, CNJ

- É necessário haver a intenção do assediador? Segundo essa corrente, é essa intencionalidade que diferenciaria de outras situações distintas, como o estresse.

“O objetivo consciente da gestão por estresse não é destruir os empregados, mas, ao contrário, melhorar seu desempenho. No estresse, contrariamente ao assédio moral, não existe intencionalidade maldosa.”

Marie-France Hirigoyen



ASSÉDIO MORAL (*mobbing*)

- Não é necessário o dano explícito ou o adoecimento caracterizado para configurar o assédio moral.

“O conceito de assédio moral deve ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso”. (BARROS, Alice Monteiro de, 2010).

- Agressão pontual ou isolada: podem gerar consequências indenizatórias e criminais, mas por fundamento diverso. Para caracterizar o assédio moral, exige-se a comprovação de uma conduta abusiva que se prolonga no tempo



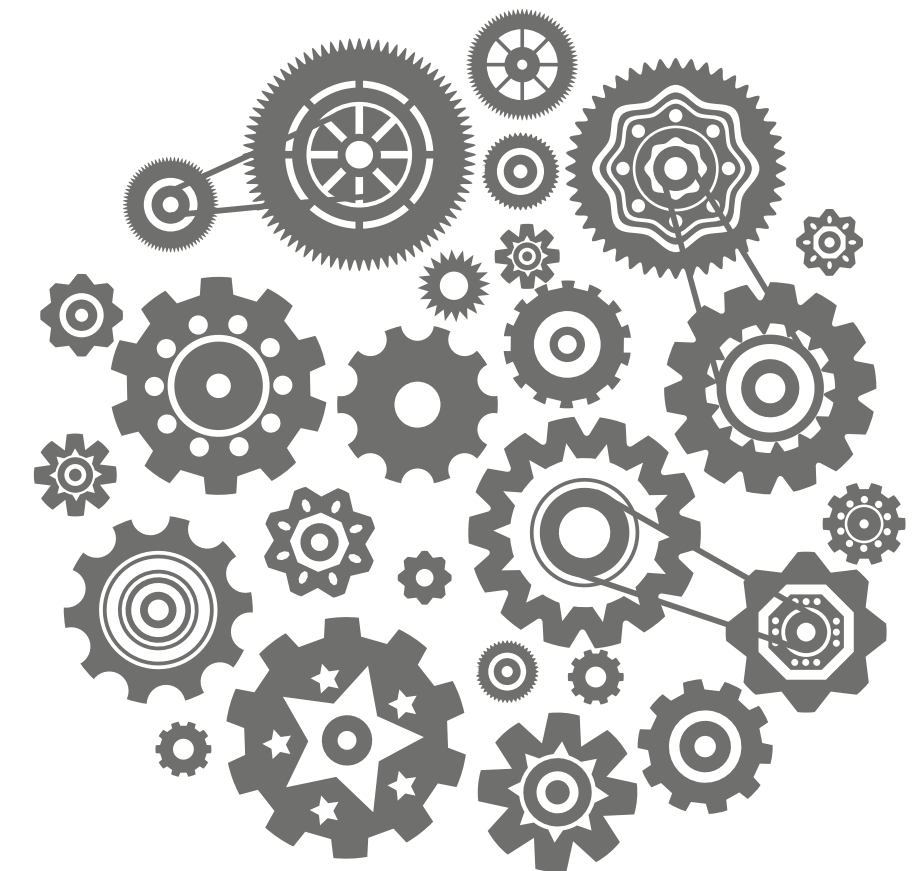
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU ESTRUTURAL

Processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Art. 2º, II, Resolução 351/2020, CNJ

- Edith Seligmann-Silva, na obra Trabalho e Desgaste Mental, realizou um estudo com base em entrevistas de trabalhadores e familiares destes trabalhadores que sofreram algum tipo de transtorno mental decorrentes das relações de trabalho. Esse estudo identifica duas linhas estratégicas na “fabricação de submissão”:

“A repressão explícita, que chamamos de “repressão selvagem”, em que o medo surgia como principal sentimento gerado e manipulado. Foram bastante mencionados e reconhecidos, como encarregados da ordem disciplinar, os membros da polícia interna, denominada geralmente ‘Setor de Segurança Patrimonial’”.



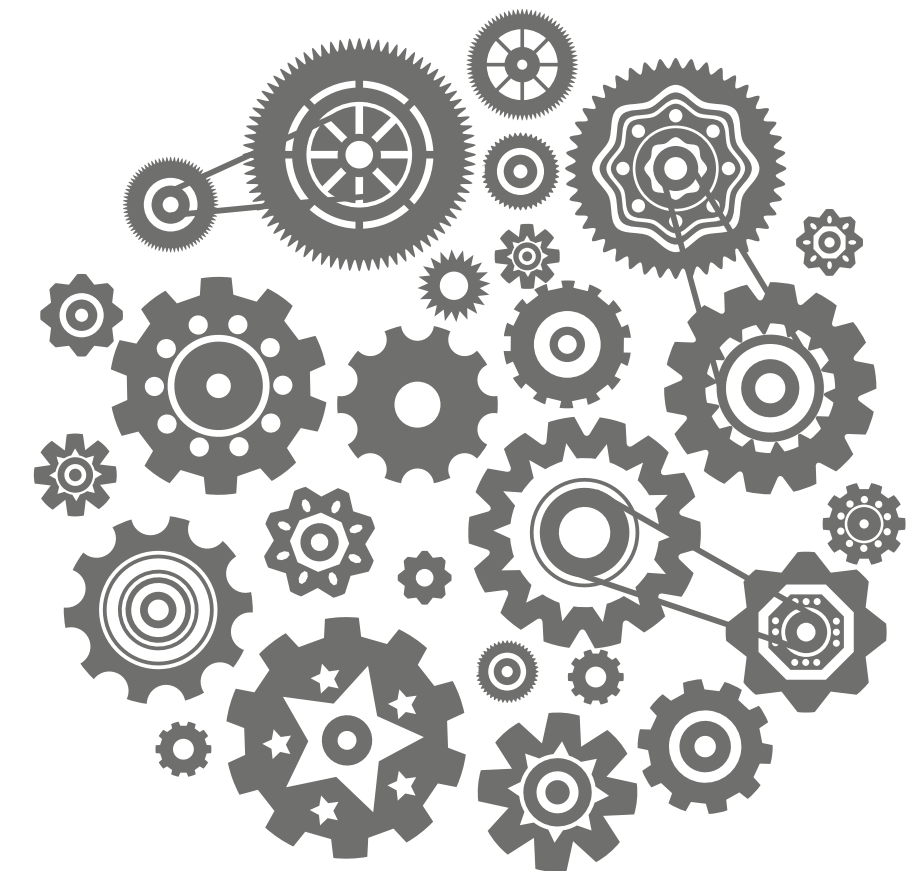
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU ESTRUTURAL

“A dominação sutil, ‘civilizada’, cujas máscaras variavam:

- **Paternalismo** – onde domina a manipulação de sentimentos tais como o **afeto** e a **gratidão**, em certas situações, e a provocação de sentimento de culpa, em outras. Possibilidade de aquisição de casa própria, facilidade de obtenção de empréstimos. Nesses casos, a **dependência** é criada por um emaranhado de laços, que, cada vez mais fortemente, prendem e controlam o trabalhador.

- **Racionalidade** – a ‘máscara da justificativa tecnológica’, frequentemente, é acoplada à ‘máscara da necessidade organizacional’, da **‘eficiência, da eficácia e da ordem’**.

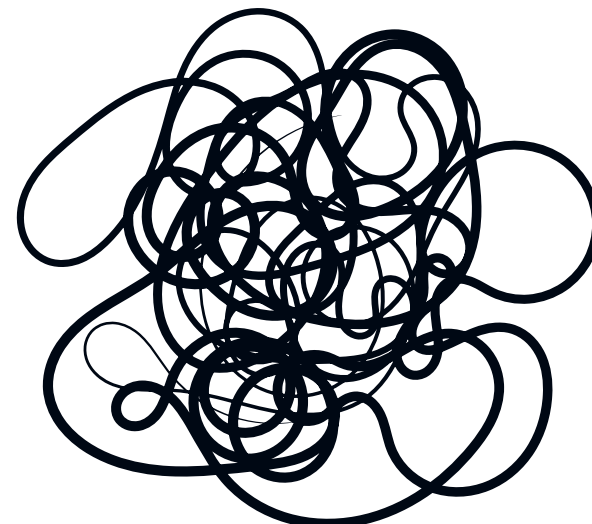
- Máscaras de constituição mista – em que vários elementos estão incluídos. Os medos manipulados são outros: o de **perder prestígio**, poder e chances de progresso na carreira. O sentimento de **insegurança** quanto à manutenção do emprego também pode ser instrumentado.”



GESTÃO POR ESTRESSE (*straining*)

Uma das expressões do assédio moral organizacional, que tem como objetivo melhorar o desempenho e a eficiência no trabalho **sem pretensão de destruir o trabalhador**, embora as consequências na saúde possam ser desastrosas pelos exageros da pressão imposta.

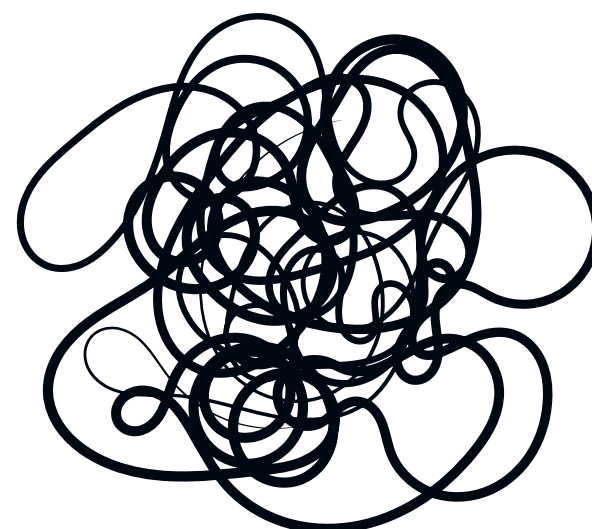
- Programa de produtividade e estabelecimento de metas (hierarquia de cobrança de metas/ participação dos trabalhadores/ abusos, quadro comparativo).
- Sistemas de recompensas e punições (prêmios, incentivos individualizados, advertências, promoção sem levar em conta capacitação, mas somente o resultado de vendas).
- Sistema de avaliação de desempenho (somente por resultados/ acessibilidade hierárquica / capacitação).
- Sistemas de motivação (ambiente de trabalho enfeitado, comemorações, ranking).
- Rotatividade e critérios de transferências.



GESTÃO POR ESTRESSE (*straining*)

“O sistema de motivação estimula a comparação de desempenho e a competição entre os trabalhadores, seja pelo ranking de produtividade explícito no setor de teleatendimento, ou pelas agências bancárias com a aplicação do programa ‘atendimento exemplar’”.

(LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; BARBOSA, Cristiane Maria Galvão; MENDES, Renata Wey Berti; PATTA, Cesar Augusto. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 39 (129): 101-110, 2014).



ASSÉDIO SEXUAL

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Art. 2º, III, Resolução 351/2020, CNJ

- Não caracteriza o assédio sexual o simples flerte, a tentativa civilizada de relacionamento amoroso.

“Se a proposta de envolvimento sexual for livremente aceita, não cabe invocar a ilicitude da conduta, pois se trata de verdadeira relação amorosa, ou seja, o assédio espontaneamente correspondido torna-se romance, criando laços de afeto e não de rejeição. O que não se tolera é a insistência abusiva, de mau gosto, inoportuna e que avança para o território da violência psíquica intimidativa”.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011

ASSÉDIO SEXUAL

- Elementos para reconhecer um ambiente de trabalho hostil, decorrente de assédio sexual:

- a) associação a um grupo protegido;
- b) uma conduta baseada no sexo;
- c) uma conduta suficientemente grave ou generalizada para alterar as condições de emprego;
- d) uma “conduta indesejável” (e não involuntária).

“A pergunta correta era se ela indicou que as investidas eram indesejáveis, e não se a sua participação era voluntária.”

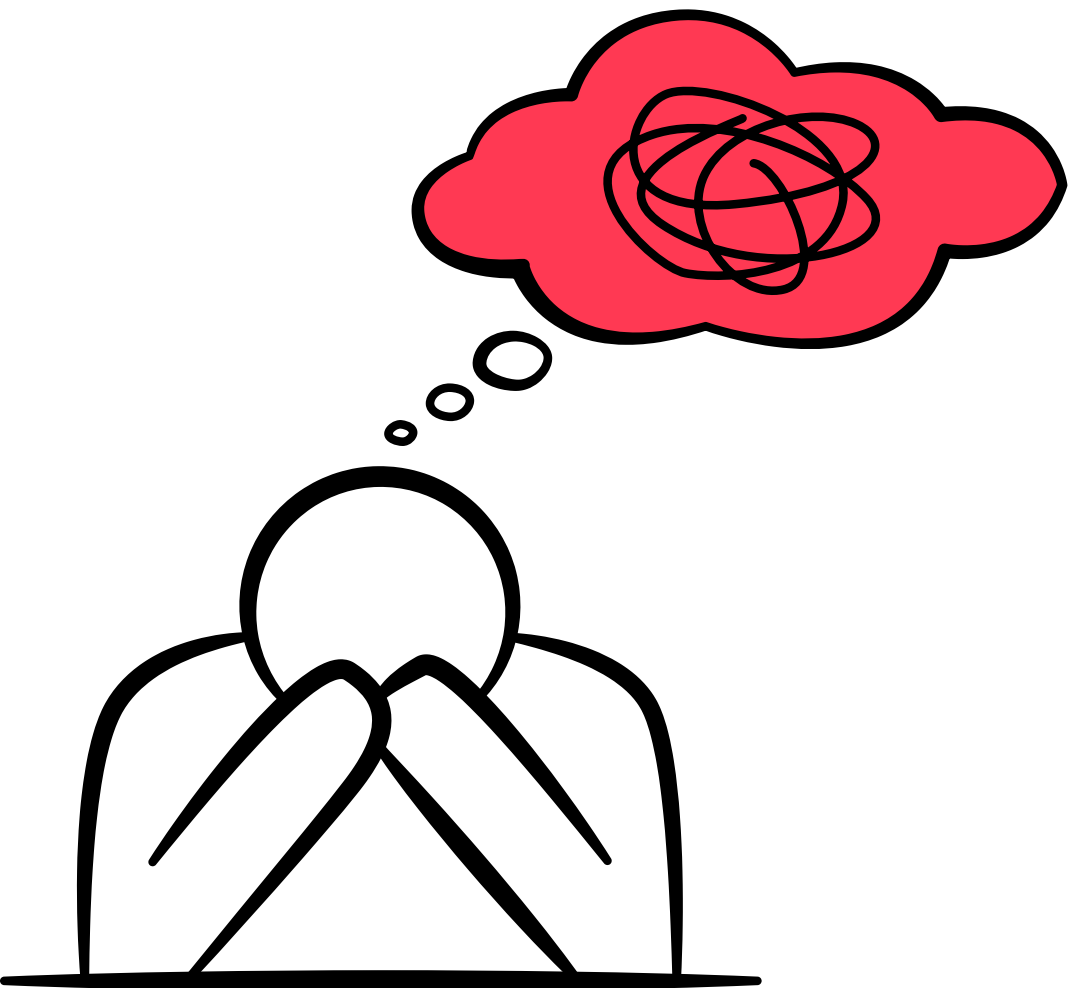
“A barreira mais elevada para estabelecer conduta de assédio pode ser entendida pela lógica de que o sexo faz parte da interação humana normal e nunca será totalmente erradicado do local de trabalho. (...) Surge um retrato onde comentários ocasionais, (...) palavrões e olhares são permitidos no local de trabalho devido à natureza humana e a uma sociedade saturada de sexo.”

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

Art. 2º, IV, Resolução 351/2020, CNJ

DISCRIMINAÇÃO

PANORAMA ATUAL



Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023

Quantidade de denúncias de janeiro a julho já é quase igual a de 2022 inteiro; números de assédio sexual mais que dobraram no período.

Por Bom Dia Brasil

16/08/2023 09h09 · Atualizado há 4 semanas



- De janeiro a julho deste ano, o MPT recebeu 8.458 denúncias de assédio moral e sexual em todo o país. O número representa quase a mesma quantidade do total de denúncias do ano passado inteiro, de 8.508.
- Os registros de assédio sexual mais que dobraram: de janeiro a julho deste ano foram 831. Neste mesmo período do ano passado foram 393 denúncias.

Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral



 Imprimir

Em julho, TST publicará a série “É assédio!” em suas redes sociais para conscientizar sobre diferentes tipos de assédio

07/07/2023

- O número de novas ações de assédio moral e sexual no país também aumentou este ano, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho. Até julho já eram mais de 26 mil novos processos nos tribunais brasileiros. No mesmo período do ano passado, foram pouco mais de 20 mil. O TRT 2 concentra a maior demanda.

2ª PESQUISA NACIONAL

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO



Tabela 9 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo o cargo ocupado

Cargo	Se já sofreu assédio e discriminação, de qual tipo?					
	Assédio Moral	Assédio Sexual	Discriminação em razão do gênero	Discriminação em razão da orientação sexual	Discriminação em razão de deficiência	Discriminação em razão da cor
Ministro(a) ou Desembargador(a)	62,5%	12,5%	29,2%	4,2%	0,0%	4,2%
Juiz/Juíza	50,9%	19,2%	32,9%	4,5%	1,5%	6,3%
Servidor(a)	88,9%	13,9%	11,7%	3,6%	3,2%	5,5%
Força de Trabalho Auxiliar	42,3%	14,1%	5,5%	4,1%	1,0%	4,1%
Outros	50,0%	9,0%	11,5%	3,3%	0,8%	4,9%
Prefiro não Informar	73,3%	24,0%	14,7%	5,3%	1,3%	6,7%
Poder Judiciário	87,6%	14,8%	13,1%	3,9%	3,1%	5,7%

Cargo	Discriminação em razão da religião	Discriminação em razão da idade	Discriminação em razão da origem social	Discriminação em razão da origem geográfica	Outros	Nunca sofreu
Ministro(a) ou Desembargador(a)	4,2%	0,0%	4,2%	4,2%	8,3%	0,0%
Juiz/Juíza	3,3%	8,7%	3,6%	4,8%	9,0%	0,0%
Servidor(a)	4,5%	6,5%	5,7%	4,0%	14,5%	0,1%
Força de Trabalho Auxiliar	2,4%	2,7%	8,6%	3,4%	9,3%	0,3%
Outros	4,1%	5,7%	8,2%	5,7%	13,9%	0,0%
Prefiro não Informar	4,0%	4,0%	10,7%	5,3%	18,7%	1,3%
Poder Judiciário	4,5%	6,7%	6,1%	4,3%	14,7%	0,1%

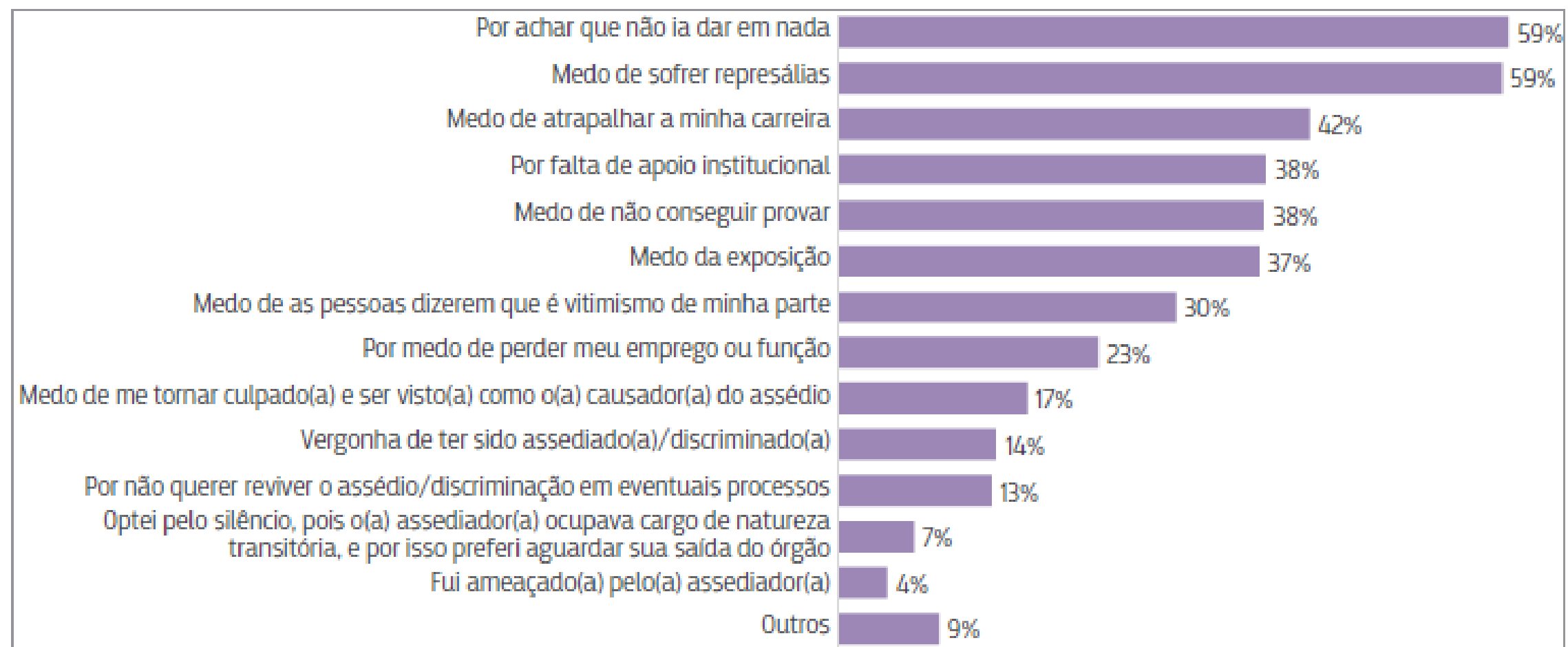
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Figura 13 – Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça

Figura 22 – Principais motivos para ausência de denúncia



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- **Etiologia multifatorial dos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho;**
- **Perícia multidisciplinar:**
- Resolução n. 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina.

A equipe multidisciplinar foi formada por uma química, especialista em gestão da segurança e saúde no trabalho, uma psicóloga, especialista em ergonomia e dois médicos do trabalho.

RBSO

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional
ISSN: 0303-7657 (versão impressa)
<http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000050313>

Relato de experiência

Cristiane Queiroz Barbeiro Lima¹
Cristiane Maria Galvão Barbosa²
Renata Wey Berti Mendes³
Cesar Augusto Patta⁴

Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário

Bullying and violence at work: characterization in a forensic expert analysis. Reporting an experience in the banking sector

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Este trabalho foi uma experiência ímpar, pois a equipe constituída foi multidisciplinar, possibilitando observar a atividade e o local de trabalho e, ainda, analisar os documentos em grupo, através de olhares distintos, mas complementares. A análise foi sistêmica, considerando dados objetivos, importante para a finalidade pericial e, ao mesmo tempo, não se furtou avaliar e apresentar aspectos subjetivos, fundamentais para a compreensão do processo de assédio moral como um todo.”

(LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; BARBOSA, Cristiane Maria Galvão; MENDES, Renata Wey Berti; PATTA, Cesar Augusto. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 39 (129): 101-110, 2014).

- Risco ínsito e risco incrementado:

- Lei n. 6.938/81, art. 14, § 1º - poluição (responsabilidade objetiva);
- Princípios da precaução, do poluidor-pagador e da reparação integral.

BENJAMIN, Antonio Herman V. Responsabilidade civil pelo dano ambiental. In: Revista de direito ambiental, São Paulo, v. 3, n. 9, p. 5-52, jan./mar.1998.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, normativo e teoria da imputação objetiva. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021

PROCESSO Nº TST-RR-70700-22.2007.5.17.0013

Relator: Min. ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA

Data: 06 de junho de 2011

Com efeito, restou consignado na decisão recorrida “que houve uma paixão não correspondida, ou melhor, correspondida, até certo ponto”, bem como “**reclamante e o Sr. Iran tiveram um relacionamento afetivo**” (fls. 749/750). Também se verifica do julgado que a prova demonstrou que a reclamante e o acusado tiveram um relacionamento afetivo, além de se destacar por testemunhas que a autora tinha ciúmes do acusado. Destaca-se da decisão que a autora não logrou êxito em comprovar os alegados danos causados a sua honra, ou qualquer dano psicológico, **inclusive diante do conceito de assédio sexual:** “constranger com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função”.

Deste modo, os elementos fáticos trazidos, de que houve pedido para a recorrente para massagear os pés do acusado em uma viagem a trabalho, bem como os galanteios recebidos, que **a v. decisão indica não terem sido refutados**, inviabiliza que, sem o reexame da prova, se possa verificar a existência dos elementos relacionados com o assédio sexual.

Sentença da 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (texto de apoio)

Contexto: empregado que realizava transporte de valores. Ficou demonstrado na instrução que o regime de trabalho era intenso e acelerado, com extensa jornada de trabalho, muitas vezes sem intervalo intrajornada, com notório prejuízo à alimentação e ao repouso. A empresa pressionava seus funcionários a gozar de apenas 20 dias de descanso ao ano. De acordo com a empresa, o trabalho extraordinário e a venda de férias eram benéficos ao empregado, em virtude do ganho econômico.

Até porque a substituição do gozo do direito por sua supressão acompanhada de pagamento supostamente recompensador tem seus efeitos limitados no tempo, pelo menos para o empregador, pois o empregado esgotado tem reduzida sua produtividade, sujeitando-se a afastamentos por doença e a acidentes no decorrer da jornada, embora, para o empregado, possa ter efeitos duradouros, e até mesmo vitalícios, dependendo do grau de stress e das moléstias que dele advierem, em razão da ausência de gozo de intervalos, de férias e de elastecimento exagerado e constante da jornada.

A garantia constitucional do ambiente ecologicamente equilibrado tem por finalidade tutelar a vida humana. Não qualquer tipo de vida ou sobrevida, mas a vida vivida, ou, para citarmos o texto na forma vazada, 'sadia qualidade de vida' para cuja concretização torna-se imprescindível estar presente essa qualidade, também no local onde ocorre uma das principais manifestações do homem com o seu meio, dando-se eficácia aos ditames constitucionais que fixam como direito fundamental, a vida (arts. 1º, III e 5º) e como direitos sociais fundamentais, a saúde e o trabalho (art. 6º)".2

Acórdão TRT 19ª Região - 0000306-26.2022.5.19.0007

Relator: Desembargador LAERTE NEVES DE SOUZA

Data do julgamento: 02 de dezembro de 2022

Contexto: reclamante alegou ser tratado com rigor excessivo por seus gestores, aos gritos, com palavras de baixo calão e ameaças de desligamento por justa causa. Afirmou que seus resultados negativos são expostos de maneira vexatória aos colegas de trabalho, já que não existe local apropriado para realizar feedbacks. Ressaltou que muitas vezes, foi proibido de usar o banheiro durante a jornada de trabalho.

“As argumentações narradas pelo autor na peça de ingresso foram robustamente comprovadas pelo depoimento de sua testemunha.”

Quanto às restrições ao uso de banheiro, apesar de a testemunha confirmar as alegações do reclamante, **entende este relator que não é vedado ao empregador disciplinar as ausências ou interrupções da jornada de trabalho solicitadas pelo empregado**, mormente quando há oportunidade e acesso para realização de necessidades fisiológicas em outras ocasiões, as quais eram do conhecimento de todos, permitindo um possível planejamento pelo empregado, estando o procedimento dentro dos limites do exercício regular do poder diretivo do empregador.

Afinal, **a dinâmica de interrupção de atendimento no posto de trabalho do operador de telemarketing precisa, de fato, ser controlada, sob pena de o tempo de efetivo serviço ser reduzido de forma significativa**, interferindo no atendimento final ao cliente, influenciando o risco da atividade econômica.

Assim, **diante da possibilidade de acesso ao banheiro em mais de três oportunidades regulares durante a jornada de 6 (seis) horas do autor, não se vislumbra ato ilícito da empregadora** em disciplinar as pausas particulares no que se refere às idas ao banheiro.

NR 17 - 6.7 Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, a organização deve permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações

Voto divergente - Desembargadora Anne Inojosa

“Quanto às cobranças excessivas, entendo que não restou comprovado que as cobranças excessivas com formas agressivas de fazê-las assim como dizer palavrões. É certo que esse não é o tratamento ideal para um local de trabalho entretanto, é a forma que as pessoas desabafam na rua, em casa entre pai e filho assistindo o jogo de futebol, funcionando, na realidade como uma exclamação desagradável e não aconselhada ademais, essa forma de falar era dirigida a todos e não apenas a reclamante, não sendo preenchidos os requisitos para se configurar um dano moral pois a ofensa há que ser dirigida a alguém especificamente, de forma regular e por um determinado tempo e com o intuito de desestabilizar a pessoa para que peça demissão.”

Formou-se maioria para fixação da indenização por danos morais em 5x o último salário contratual da vítima (que era o salário mínimo), dada a gravidade média da ofensa.

TST-RR-1129-39.2019.5.09.0021

Relator: Min. Claudio Brandão

Data: 23 de agosto de 2023

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DESCONTO NO CÁLCULO DO "PIV" EM VIRTUDE DAS PAUSAS PARA IDAS AO BANHEIRO. FORMA DE RESTRIÇÃO INDIRETA AO USO DO BANHEIRO. ASSÉDIO MORAL. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA DA CAUSA RECONHECIDA. **A restrição ao uso dos banheiros não pode ser considerada atitude voltada para a produção em si. Evidentemente que abusos podem e devem ser punidos, mas desde que se possa limitar à pessoa que exerceu um direito, mas ultrapassou os seus limites. A satisfação de necessidades fisiológicas é ligada a fatores de natureza pessoal e não pode ser aferida de modo objetivo e menos ainda partindo-se do pressuposto de que representa forma de escamotear a produção.** A boa-fé deve nortear o direcionamento das relações interpessoais e profissionais. Tratar o empregado de forma vil e desrespeitosa não se inclui entre as prerrogativas atribuídas ao empregador, como decorrência do seu poder diretivo. (...) Caracterizado o abuso de poder diretivo do empregador, na medida em que comprovado o controle das idas ao banheiro, porque as pausas, além daquelas instituídas em lei, repercutiam na remuneração do prêmio denominado "PIV", comportamento típico de assédio moral, torna-se perfeitamente indenizável o dano. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

0010281-77.2016.5.15.0077

3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Relatora: Desembargadora Antonia Regina Tancini Pestana

Data: 28 de agosto de 2023

Em razão da comprovação de que o reclamante sofreu assédio moral e considerando a conclusão pericial, a 3ª Câmara do TRT-15 entendeu “que muito embora as doenças do reclamante não guardem nexos de causalidade direta com o labor exercido em benefício da reclamada e não tenham sido por ele eclodidas, certo é que por ele foram agravadas diante do nexo de concausalidade constatado”. Para os desembargadores, restou “estabelecida, assim, uma relação de concausa entre as patologias depressão e Síndrome de Burnout”.

Com esses fundamentos, foi mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da doença ocupacional. Por considerar excessivo o valor arbitrado na origem (R\$ 50.000,00), o colegiado reduziu a indenização para R\$ 20.000,00.

TST, 3ª Turma, RR-1611-86.2020.5.04.0232, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06.11.2015

“Recurso de revista adesivo do reclamante. Ato ilícito. Dano moral. Desrespeito ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Assédio dirigido a vários trabalhadores indistintamente. Situação que possibilita a configuração simultânea do dano coletivo e do dano individual. Preservação do direito individual de proposição da ação indenizatória. **A conquista e a 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 (...)** Frise-se que, diferentemente do que compreende o TRT, a circunstância de as afrontas serem lançadas indistintamente a todos os subordinados não afasta a possibilidade de ser deferida a indenização por danos morais de índole individual. (...)

“Daí a circunstância de prever a ordem jurídica não somente o dano moral individual, porém ainda o dano moral coletivo. São dimensões distintas de uma distorção de conduta que pode até mesmo possuir causa comum, porém causando lesões e efeitos distintos: os que se situam no plano dos indivíduos isoladamente considerados, ao lado do que se enquadram no plano das comunidades próximas e mais amplas. Sob essa perspectiva, portanto, não existe óbice a que o obreiro alegue o dano moral individual e pleiteie sua reparação num contexto de assédio moral coletivo. (...) Acresça-se que a circunstância de as agressões e humilhações serem generalizadas, atingindo toda a equipe e se espraiando pelo ambiente, não é lenitivo ou obstáculo à condenação, pois não elimina, relativamente a cada empregado, a afronta abusiva a seu patrimônio moral. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto”.

(TST, 3ª Turma, RR-1611-86.2020.5.04.0232, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06.11.2015).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BENJAMIN, Antonio Herman V. Responsabilidade civil pelo dano ambiental. In: *Revista de direito ambiental*, São Paulo, v. 3, n. 9, p. 5-52, jan./mar.1998.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 20, p. 160-203, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho: nexos causal, nexos normativo e teoria da imputação objetiva*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A saúde mental dos trabalhadores no mundo contemporâneo: primeiras aproximações = Workers' mental health in the contemporary world: first approaches. *Revista de direito do trabalho e seguridade social*, São Paulo, v. 47, n. 220, p. 165-188, nov./dez. 2021.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; BARBOSA, Cristiane Maria Galvão; MENDES, Renata Wey Berti; PATTA, Cesar Augusto. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. In: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, 39 (129): 101-110, 2014.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MONTZ, Vivien Toomey. *Shifting Parameters: an examination of recent changes in the baseline of actionable conduct for hostile working environment sexual harassment. Miami: University of Miami University of Miami School of Law, 2001. In HeinOnline, 3 Geo. J.Gender &L. 844 2001-2002.*

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011;

PILEGIS, Olga Regiane. Aferição do nexo causal nos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: por uma análise multiprofissional e transdisciplinar do tema. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 54, 2019.

SILVA, Edith Seligmann. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. 624.

URIAS, João; SILVA, Denise Vital. Metas e psicoterror: reestruturação produtiva, assédio moral organizacional e direito labor-ambiental. In: *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*, v. 3, Guilherme Guimarães Feliciano [et. al.], São Paulo: LTr, 2017.