

UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

CELSON QUEROIS SILVEIRA

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A DEGRADAÇÃO  
TRAZIDA PELO CAPITALISMO**

MARÍLIA  
2017

CELSON QUEROIS SILVEIRA

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A DEGRADAÇÃO  
TRAZIDA PELO CAPITALISMO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília – UNIMAR, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Paulo Roberto Pereira de Souza.

MARÍLIA  
2017

Silveira, Celson Querois  
O meio ambiente de trabalho e a degradação trazida pelo  
capitalismo / Celson Querois Silveira. - Marília: UNIMAR, 2017.  
158f.

Dissertação (Mestrado em Direito - Empreendimentos  
Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas) –  
Universidade de Marília, Marília, 2017.

Orientação: Prof. Dr. Paulo Roberto Pereira de Souza

1. Meio Ambiente 2. Meio Ambiente de Trabalho 3. Degradação  
I. Silveira, Celson Querois

CDD – 341.617

CELSON QUEROIS SILVEIRA

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A DEGRADAÇÃO  
TRAZIDA PELO CAPITALISMO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília – UNIMAR, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Paulo Roberto Pereira de Souza

Aprovado em: 12 de maio de 2017

---

Professor Doutor Paulo Roberto Pereira de Souza  
Orientador

---

Professora Doutora Walkíria Martinez Heinrich Ferrer  
Membro da Banca Examinadora

---

Professor Doutor José Sebastião de Oliveira  
Membro da Banca Examinadora

O que nós somos é o que fazemos, e o que fazemos é o que o ambiente nos faz fazer.

Jonh Watson

## DEDICATÓRIA

Ao professor Doutor Paulo Roberto Pereira de Souza, que nunca perdeu o prazer de ensinar. Aos meus pais, pela lição de vida, a minha esposa e companheira, pelos constantes estímulo e apoio, aos meus filhos, pela compreensão e carinho, a todos que, direta ou indiretamente, ajudaram-me a chegar aqui, prefiro não enumerá-las para não correr risco.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus a oportunidade, aos familiares, amigos e colegas, a compreensão nas ausências, o estímulo e o carinho demonstrados. Também agradeço ao caro Professor Doutor Paulo Roberto Pereira de Souza, pela serenidade e sabedoria na orientação.

## **O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A DEGRADAÇÃO TRAZIDA PELO CAPITALISMO**

**Resumo:** O sistema capitalista, a globalização, a evolução tecnológica e concorrencial tem modificado o trabalho, seu ritmo e conseqüentemente a vida dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho. Em diferentes situações o meio ambiente de trabalho pode apresentar degradação. O objetivo geral deste trabalho dissertativo, portanto, foi desenvolver estudo sobre o meio ambiente de trabalho enquanto direito e como as formas de gestão de pessoas capitalista e globalizada têm representado degradação na qualidade de vida do trabalhador, comprometendo a sua dignidade e saúde. No que se refere a sua metodologia o estudo correspondeu à pesquisa elaborada no método dedutivo, buscando-se compreender racionalmente aquilo que foi analisado de maneira geral. Em sua natureza foi pesquisa básica, com abordagem qualitativa, com objetivo exploratório. Em seus procedimentos técnicos veio a ser pesquisa bibliográfica de revisão de literatura, baseadas em diferentes fontes, como livros, artigos, dissertações, leis, decretos entre outros. Através dos resultados coletados demonstrou-se que, o meio ambiente de trabalho é tutelado legal e constitucionalmente, sendo a qualidade de vida no mesmo um direito. Sobre o capitalismo e a administração de empresas e seus reflexos no mundo do trabalho, a pesquisa revelou que, todas as mudanças tecnológicas, concorrenciais e advindas da globalização tiveram impacto no trabalho, nos procedimentos e nas relações de trabalho, o que afetou o meio ambiente de trabalho. A degradação do meio ambiente de trabalho, portanto, nada mais é que o resultado das pressões do capitalismo como sistema que cobra o bom desempenho frente à concorrência, nem que isso afete os direitos dos trabalhadores. O estudo em seus resultados mostrou que a gestão capitalista globalizada tem sido conduzida de maneira que, em alguns casos, degrada o meio ambiente laboral e prejudica direitos constitucionais, legais e normativas de segurança dos trabalhadores. Os dados coletados informam que nas novas tendências de gestão nem sempre éticas ou corretas, há uma degradação do meio ambiente do trabalho cujos efeitos vão além dos aspectos e doenças físicos, porque geram doenças psicológicas, assédio e danos morais. A degradação do meio ambiente de trabalho no contexto atual é uma realidade que fere os princípios constitucionais e da CLT que regem o trabalho, as relações e as condições de trabalho.

**Palavras-chave:** Meio ambiente; Meio ambiente de trabalho; Degradação.

## WORK ENVIRONMENT AND DETERIORATION BROUGHT BY CAPITALISM

**Abstract:** The capitalist system, globalization, technological and competitive evolution has modified the work, its rhythm and consequently the life of workers in the working environment. In different situations the working environment may present degradation. The general objective of this dissertation, therefore, was to develop study on the working environment as a right and how the forms of management of capitalist and globalized people have represented degradation in the worker's quality of life, compromising their dignity and health. Regarding their methodology, the study corresponded to the research elaborated in the deductive method, seeking to understand rationally what was analyzed in a general way. In its nature it was basic research, with a qualitative approach, with an exploratory objective. In his technical procedures came to be literature review, based on different sources, such as books, articles, dissertations, laws, decrees, among others. Through the collected results it was demonstrated that, the work environment is constitutionally protected by law , and as the quality of life in it as a right. About the capitalism and corporate governance and its impact on the world of work, the research revealed that all technological, competitive and globalization changes impacted on work, on the procedures and labor relations, which affected on the environment of work. The degradation of the working environment, therefore, is nothing more than the result of the pressures of the Capitalism as a system that performs well against the competition, even though it affects the rights of the workers. The study in its results showed that globalized capitalist management has been conducted in a way that, in some cases, degrades the labor environment and undermines constitutional, legal, and worker safety regulations. The collected data inform that in the new management tendencies not always ethical or correct, there is a degradation of the work environment whose effects go beyond physical aspects and diseases, because they generate psychological illnesses, harassment and moral damages. The degradation of the working environment in the current context is a reality that damages the constitutional and CLT principles that govern work, relationships and working conditions.

**Keywords:** Environment; Work environment; Degradation.

## LISTA DE ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CF	Constituição Federal do Brasil
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Código de Processo Civil
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EC	Emenda Constitucional
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER	Lesão por esforço repetitivo
OMS	Organização Mundial da Saúde
PC	Perfil de competências
STF	Superior Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA TUTELA LEGAL E CONSTITUCIONAL</b> .....	15
1.1 O TRABALHO ENQUANTO ATIVIDADE HUMANA.....	15
1.2 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE PERMEIAM O DIREITO DO TRABALHO E ORGANIZAM LIMITES DAS RELAÇÕES .....	19
1.2.1 Direito à vida e à saúde.....	20
1.2.2 Direito à Dignidade Humana .....	21
1.2.3 Direito à Personalidade .....	26
1.3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A TUTELA LEGAL E CONSTITUCIONAL EXISTENTE .....	31
1.3.1 O Meio Ambiente.....	31
1.3.2 Direito, Economia e Trabalho na globalização e flexibilização .....	33
1.3.3 O tratamento legal e constitucional do meio ambiente do trabalho .....	35
<b>2 O CAPITALISMO E A ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO</b> .....	39
2.1 O CAPITALISMO E SEUS EFEITOS NO TRABALHO .....	40
2.2 A ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DO SÉCULO XX E A GESTÃO DE PESSOAS.....	43
2.2.1 A Gestão de pessoas – as pessoas como capital humano .....	46
2.2.1.1 <i>Conceito de Gestão de Recursos Humanos</i> .....	49
2.2.1.2 <i>A Validade da Gestão de Recursos Humanos para empresas e pessoas</i> ....	50
2.3 A REALIDADE DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	53
2.3.1 A Seleção Clássica versus a Seleção por Competências .....	54
2.3.2 Metas e padrões de desempenho e a situação da qualidade de vida no trabalho .....	62
<b>3 O “DEGRADAR” O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM PLENO SÉCULO XXI– UMA DISCUSSÃO CRÍTICA</b> .....	68
3.1 A DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	71
3.2 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS EMOCIONAIS E PSICOLÓGICAS DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO .....	76
3.3 O ESTRESSE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SEGUNDO A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A MEDICINA DO TRABALHO.....	83
3.3.1 O estresse – conceito, causas e sintomas .....	85
3.3.2 Estresse, Somatização e doenças .....	93
3.4 O ESTRESSE OCUPACIONAL COMO FATOR DEGRADANTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS AO TRABALHADOR E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO .....	97
3.5 O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMA DE DEGRADAÇÃO E A POSIÇÃO DO DIREITO .....	104

3.5.1 Espécies de Assédio Moral e as provas no caso deste tipo de assédio.....	110
3.6 O EMPREGADOR E O TRATAMENTO LEGAL DADO A ESTE EM SITUAÇÃO DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	119
3.6.1 A Responsabilidade Civil do Empregador e o meio ambiente do trabalho.....	123
3.7 OS EFEITOS GERAIS DA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O TRABALHADOR E A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS – ATÉ QUE PONTO A JUSTIÇA ACONTECE .....	132
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>145</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>147</b>

## INTRODUÇÃO

O capitalismo e o desenvolvimento tecnológico atual, bem como as formas de concorrência e gestão capitalista globalizada praticada geraram situações que afetam negativamente o trabalhador. Isso acontece porque o meio ambiente de trabalho e as relações existentes nele são alterados. Há uma degradação do meio ambiente de trabalho no contexto do capitalismo globalizado e tecnológico.

Notam-se situações de trabalho nas quais o princípio constitucional da dignidade é afetado, bem como o direito à saúde. Nesse sentido, essa questão chama a atenção em tempos de ações por assédio moral, doenças psiquiátricas e psicológicas, ligadas a trabalhos estressantes e novas maneiras de gerir com fins de resultados. Tem-se que, no século XXI a condição de degradação o meio ambiente de trabalho, afeta a qualidade de vida do trabalhador e seus direitos como ser humano.

A Psiquiatria e Psicologia têm apontado para os novos efeitos do trabalho, destacando as metas e padrões como estressores e relacionados às doenças ocupacionais emocionais e psicológicas no ambiente de trabalho. As práticas de gestão têm afetado não apenas a constituição física do trabalhador, mas especialmente a mental. Diante o exposto, tem-se efeitos que refletem no direito à qualidade de vida, saúde, segurança e na dignidade no meio ambiente de trabalho, pois há uma espécie de “degradação.”

Na acepção do termo degradação, este corresponde a degradar, destruir, aviltar, decompor, destituir de uma qualidade, ou perder as características naturais. Logo, o degradar o ambiente de trabalho verificado pela Medicina do Trabalho, Psiquiatria, Psicologia e especialmente o Direito do Trabalho, é algo que nasce das situações de trabalho, das interações e dos processos de trabalho que submetem o trabalhador a situações ruins. Existe a degradação do meio ambiente de trabalho, pois existem situações que ultrapassam a normalidade das relações.

Esta pesquisa, portanto, se delimita a abordar o meio ambiente de trabalho como direito, mas a partir de um olhar em que se questiona a degradação na relação empregado e trabalho trazida pelo capitalismo globalizado e suas novas tendências de gestão de pessoas e busca de resultados. O estudo tem como questão norteadora ou problema de pesquisa a pergunta: O direito a um meio ambiente de trabalho é exercitado realmente pelo trabalhador diante da espécie de degradação

da qualidade de vida no trabalho advinda do capitalismo globalizado e suas novas tendências de gestão de pessoas para resultados?

O objetivo geral deste trabalho foi desenvolver estudo sobre o meio ambiente de trabalho enquanto direito e como as formas de gestão de pessoas capitalista e globalizada têm representado degradação na qualidade de vida do trabalhador, comprometendo a sua dignidade e saúde. No que se refere aos objetivos específicos, visou discorrer a respeito do meio ambiente de trabalho e sua tutela legal e constitucional; apresentar o capitalismo e a administração de empresas e seus reflexos no mundo do trabalho; expor exemplos de degradação da qualidade de vida no trabalho vistas no início do século XXI sob a forma de doenças ocupacionais, emocionais, psicológicas e nas ações de assédio moral; trazer discussão sobre o direito à livre iniciativa dos empregadores e a sua obrigação e responsabilidade quanto ao meio ambiente do trabalho adequado, expondo o tratamento jurídico dado àqueles que descumprem direitos do trabalhador no contexto tecnológico e capitalista.

Apresentar o assunto justificou-se, pois a situação atual do trabalho, em especial as expectativas e formas de gestão, trouxe novas maneiras de afetar a dignidade, saúde e segurança humana no meio ambiente de laboral. No trabalho tecnológico, em uma sociedade do conhecimento e tecnologia de informação; de gestão voltada para resultados; de cobrança de diferentes habilidades e capacidades, nascem outras formas de degradação das condições de trabalho. Não há mais somente a possibilidade de afetar fisicamente o trabalhador em situações de insalubridade e periculosidade. Existem novas formas de prejuízos aos direitos e danos à saúde, que não apenas o Direito, mas também a Psicologia e a Psiquiatria têm verificado na relação trabalhador e trabalho.

Este trabalho, portanto, ao integrar diferentes saberes, é relevante ao abordar o assunto porque traz um novo prisma, destacando que o termo “degradação” pode ser estendido também no meio ambiente de trabalho nas condições atuais de gestão e mercado de trabalho, diferentemente daquilo que até então era visto. Serve para mostrar que o trabalhador, na Era do conhecimento, é moldado, medido, preparado e cobrado por metas as vezes absurdas, visando cada vez mais resultados as vezes inatingíveis, para resultados, padrão de habilidades variadas e sofre pressões diferentes daquelas vistas por tempos anteriores.

Abordar o tema utilizando saberes de Direito, Psicologia Organizacional, Sociologia e Administração de Empresas, contribui para um dissertar mais completo de algo que nasce de uma pesquisa exploratória e descritiva, que busca na literatura consultada favorecer o entendimento do tema sobre o prisma pretendido. Assim, a pesquisa contribui para o saber científico quanto ao meio ambiente do trabalho e a situação do trabalhador atual, quando sua saúde, relações de trabalho, assédio moral, entre outros pontos. Destaca que a palavra “degradação” do meio ambiente de trabalho vem não da situação normal de livre iniciativa e gestão de pessoas, mas sim, de condições de gestão que trazem prejuízos aos direitos do trabalhador no exercício do trabalho diante à relação com a empresa.

A presente dissertação em sua metodologia correspondeu à pesquisa elaborada no método dedutivo, buscando-se compreender racionalmente aquilo que foi analisado de maneira geral. Em sua natureza foi pesquisa básica, com abordagem qualitativa, com objetivo exploratório. Em seus procedimentos técnicos veio a ser pesquisa bibliográfica de revisão de literatura, baseadas em diferentes fontes, como livros, artigos, dissertações, leis, decretos entre outros.

Esta pesquisa, portanto, foi dividida em 03 partes, sendo estas: 1) O meio ambiente do trabalho e sua tutela legal e constitucional; 2) O Capitalismo e a Administração de Empresas e seus reflexos no mundo do trabalho; 3) O direito à livre iniciativa dos empregadores e a sua obrigação e responsabilidade quanto ao meio ambiente de trabalho.

## **1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA TUTELA LEGAL E CONSTITUCIONAL**

Na busca de dissertar sobre um tema tão complexo quanto o pensado para esta pesquisa, o primeiro aspecto a ser tratado será o meio ambiente do trabalho e sua tutela legal e constitucional. Isso é válido, porque antes de compreender como ocorre a degradação do ambiente de trabalho, a situação do trabalhador em face às novas gestões e como isso tem sido visto legalmente, é importante expor os principais aspectos.

Nesta seção, portanto, será apresentado o trabalho enquanto atividade humana, expondo-se aspectos históricos e conceituais da palavra, e ainda o que representa para a humanidade e o próprio ser humano. Feito isso, apresenta-se a dignidade humana e a personalidade nas relações de trabalho, que ganharam espaço especialmente no século XX, pelo tipo de capitalismo.

Posteriormente, apresenta-se o meio ambiente de qualidade como um direito constitucionalmente garantido e que se relaciona com o direito ao trabalho, nascendo disso às garantias de proteção ao direito a um meio ambiente do trabalho com qualidade de vida e respeito à dignidade, personalidade, saúde, entre outros pontos. Por último, o leitor tem a oportunidade de compreender o uso do termo “degradar” o ambiente de trabalho, que será útil para entender os efeitos das condições de gestão e situação do trabalhador no contexto do capitalismo globalizado e no tipo de condução de gestão de pessoas por algumas empresas.

### **1.1 O TRABALHO ENQUANTO ATIVIDADE HUMANA**

O trabalho é importante para o ser humano, uma vez que é a capacidade de transformar a natureza de maneira a atender às suas necessidades. Há uma relação entre sujeito e objeto nesta transformação, bem como relação afetiva, em que existe um significado, uma orientação e coerência. Ou seja, o sujeito atribui um valor àquilo que faz, mas precisa buscar uma atividade que lhe atenda a uma inclinação pessoal e que exista harmonia e equilíbrio entre aquilo que deseja e o que consegue por meio do trabalho.

Existe relevância por parte do trabalho para o ser humano como existe para sua própria autoimagem na sociedade, por isso há centralidade do trabalho porque

ele é essencial em diferentes ciclos de vida que cada pessoa tem na sociedade. O trabalho interage com aspectos sociais e individuais das pessoas, havendo um sentido dentro do trabalho e fora dele.<sup>1</sup>

Assim, compreende-se que o trabalho é algo rico não somente no sentido individual, mas também no social, porque, por meio dele, se provê subsistência, desenvolve-se o sentido da vida, daí sua relação com a estruturação da identidade do ser humano dentro da sociedade e da própria subjetividade.<sup>2</sup> Sobre o trabalho tem-se que:

Historicamente os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975), dois psicólogos que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Segundo os autores um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e apresenta três características fundamentais: (a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas; e (c) o retorno (*feedback*) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Seguindo a ideia de Hackman e Oldhan (1975), Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.<sup>3</sup>

Saindo desta visão social e psicológica do que é o trabalho e o seu valor, uma noção dentro do Direito do Trabalho trazida por Maurício Godinho Delgado vem no sentido que este possui diferentes funções na vida social do ser humano, porque o introduz no processo produtivo.<sup>4</sup> O autor leciona que:

---

<sup>1</sup>TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicol. Soc.* 2007, v.19, pp. 38-46.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p.38-40.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p.39.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo:LTTr, 2010, p. 269-270.

Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao sistema produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força do trabalho colocado à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.<sup>5</sup>

É por meio do trabalho que as pessoas utilizam suas aptidões, vendem sua força de trabalho que assim passa a ter um valor. Outro entendimento do trabalho pode ser visto em Orlando Gomes e Elson Gottschalk, pois estes explicam que, pelo contrato do trabalho, nasce um acordo entre empregador e empregado, cada um com atribuições específicas em sua relação.<sup>6</sup>

Esclarece Carmen Camino que o trabalho tem um peso na vida do trabalhador, porque existe uma consequência para empregador e empregado nesta relação. Explica isso da seguinte maneira:

Em sua, na relação de emprego, o empregador adquire o direito de dispor da força de trabalho (e, conseqüentemente, da própria pessoa de seu prestador), nos limites quantitativos e qualitativos estabelecidos. Desse estado de disponibilidade (esta à disposição) resulta ser, o empregado, o sujeito subordinado na relação de emprego e, o empregador, o sujeito subordinante.<sup>7</sup>

Entende-se que o trabalho exige um peso, uma submissão do empregado, modificando sua vida neste aspecto. Compreende-se, portanto, nas diferentes visões demonstradas, até o momento, que há exigências sociais quanto ao trabalho, justiça ligada ao trabalho, realização pessoal pelo trabalho, sobrevivência e independência econômica pelo trabalho.

Há um sentido no trabalho que age sobre o comportamento das pessoas em sociedade, motivo este que, desde a educação, tem-se como foco o desenvolvimento de competências que acabam se voltando para o trabalho. As pessoas escolhem seu trabalho por características próprias e tendências pessoais, mas ele tem um sentido, uma relevância, o que torna difícil sobreviver sem o trabalho, de alguma forma. Tem um sentido pessoal e social inegável.

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010, p.277.

<sup>6</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 81.

<sup>7</sup> CAMINO, Carmen. Direito do trabalho. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 266.

Salienta o autor Wanderley Codo que o trabalho pode ser entendido como uma “atividade humana por excelência, o modo como transmitimos significado à natureza, a identidade, demanda os significados para se estabelecer.”<sup>8</sup> Assim, o trabalho é único do homem, sendo importante na constituição de sua identidade, cheio de significado e relevância na vida das pessoas.

O ambiente do trabalho é onde interações e experiências acontecem; sua ligação ao prazer e à dor ocorre conforme a gestão e interação. Face o valor do trabalho, o direito a um meio ambiente do trabalho de qualidade tornou-se um foco, pois é um direito ter saúde e qualidade de vida em qualquer ambiente.<sup>9</sup>

De acordo com a lição de Maria Aparecida Alkimin, o trabalho engrandece e dignifica o homem. Trata-se de elemento onde ele vende sua mão de obra para sua subsistência, sendo uma necessidade vital e um bem útil para sua realização pessoal, social e familiar. A dignidade precisa ser considerada na relação empregador e empregado, em função do sentido e valor do trabalho para a pessoa humana.<sup>10</sup>

Isso é importante, uma vez ser pelo trabalho que as pessoas obtêm coisas, seja na forma de autopercepção de si como bem-sucedido, ou bem-sucedido socialmente. Os indivíduos crescem e buscam a preparação para o mundo do trabalho, o que traz um grande peso para a constituição e pensamento de futuro. Desse modo, o valor e peso do trabalho na sociedade podem ter efeitos físicos e também psíquicos; então, precisam ser conhecidos e considerados. Há subjetividade no papel e na influência do trabalho, assim situações lesivas na relação entre empregador e empregado tem consequências.

Seguindo essa linha, o ambiente de trabalho, a saúde, o ambiente equilibrado, e a qualidade de vida são garantidos e protegidos, por isso existe uma preocupação em relação à saúde mental e há também um valor dado aos estudos de Psicologia do Trabalho, da Sociologia e do Direito do Trabalho. Isso é possível, porque o Direito é o estudo das normas jurídicas e sua aplicação, mas há uma interdisciplinaridade entre este e outras áreas, quando se pretende uma verdadeira

---

<sup>8</sup> CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMOYO, A; BORGES-ANDRADE, J; CODO, W. Trabalho, organizações e cultura. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1997, p.44.

<sup>9</sup> Ibidem, p.44-45.

<sup>10</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2013, p.15-17.

justiça, já que o ser humano e suas relações com o mundo e o trabalho, exigem um olhar em diferentes pontos.

A saúde, dignidade, a personalidade, entre outros direitos constitucionais, precisam ser protegidos, já que na relação entre empregador e empregado, conforme o modo de gestão existente, muitos destes são feridos, existindo um ambiente e relações de trabalho nocivas.

## 1.2 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE PERMEIAM O DIREITO DO TRABALHO E ORGANIZAM LIMITES DAS RELAÇÕES

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, no Brasil – é uma base importante para definição das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho; porém, a Constituição Federal de 1988 é o fundamento para muito daquilo que se pensa quanto ao trabalho, ambiente de trabalho e princípios a serem respeitados nas relações trabalhistas. Há, então, uma relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional.

O Direito do Trabalho precisa considerar os direitos e garantias constitucionais nas relações de trabalho. Dignidade, liberdade, segurança, bem-estar, igualdade, vida, saúde, qualidade de vida e não ter preconceitos, também são coisas que precisam ser consideradas pelos empregadores ao gerir seus colaboradores. Define-se que é passível de punição as pessoas que nas relações de trabalho gerem perigo ou prejuízo à vida, à saúde, à dignidade, à personalidade, ou que tratem o outro de maneira desumana ou degradante.<sup>11</sup>

O ambiente de trabalho deve respeitar os princípios constitucionais, bem como as relações dentro deste, porque o trabalho aparece como um dos fundamentos sobre os quais se baseia a República, com um valor social relacionado à soberania, exercício da cidadania, da dignidade humana e mesmo do pluralismo político.<sup>12</sup> Logo, a interpretação de fatos, situações ocorridas nas relações de trabalho, faz o Direito do Trabalho atuar em consonância também com o Direito Constitucional.

---

<sup>11</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 1º e 5º.

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4 ed, São Paulo: LTr, 2002, p.101.

### 1.2.1 Direito à vida e à saúde

A Constituição Federal de 1988 trouxe não somente a igualdade entre os cidadãos, mas também a inviolabilidade do direito à vida, tal qual da liberdade, segurança, ou mesmo da propriedade. Assim, o direito à vida é um dos mais fundamentais direitos definidos na Constituição, cabendo sua proteção e cumprimento legal. Ao Estado cabe proteger o direito à vida, daí existindo o direito de continuar vivo e de ter vida digna e subsistência.<sup>13</sup>

Além da concepção de Alexandre de Moraes, tem-se ainda a colocação de André Ramos Tavares quanto à previsão do direito à vida, pois conforme ele, este direito seria estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, correspondendo ao mais básico de todos os direitos, sendo um pré-requisito importante e inestimável para a existência dos demais direitos, que são definidos no texto constitucional.<sup>14</sup>

O direito à vida como direito sagrado inclui o direito de permanecer existindo, mas também de existir com um nível de vida que garanta a dignidade. Logo, a obrigação do Estado é criar elementos para garantia da proteção ao direito à vida, motivo pelo qual diferentes instrumentos foram criados para proteção de tal direito.<sup>15</sup> Perante o direito à vida, outros direitos foram elencados, como o direito à alimentação adequada, à moradia, ao vestuário, à saúde ou ao lazer.

É obrigação de o Estado proteger a vida e garanti-la. Nota-se um papel dual deste, porque há um direito de continuar vivo e também de ter uma vida digna especialmente por meio da subsistência. Conforme Alexandre Moraes, bem como em lição de Sebastião Geraldo de Oliveira, o trabalho se liga à obtenção de subsistência.<sup>16</sup>

As pessoas buscam no trabalho uma maneira digna de sobreviver e, por meio deste, alcançar aquilo que necessário para sua realização pessoal, por isso o dever do Estado de proteger e definir o respeito à pessoa humana do trabalhador. O exercício do direito à vida, também depende do exercício do direito à saúde, porque

---

<sup>13</sup> MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 35-36.

<sup>14</sup> TAVARES, André Ramos. Curso de Direito Constitucional. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 543.

<sup>15</sup> Idem, p. 543-544.

<sup>16</sup> MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p.64; OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4ed, São Paulo: LTr, 2002. p.101-102.

não há um sem o outro.<sup>17</sup> O trabalho precisa ser atividade dignificante, com proteção dos direitos básicos, porque, reconhecidamente, este tem efeitos na saúde e na vida dos trabalhadores.

### 1.2.2 Direito à Dignidade Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana foi assegurado pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, e aparece entre os fundamentos da República Federal do Brasil, que é formada “pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituindo-se em Estado Democrático.” Tal princípio aparece no inciso III do referido artigo, enquanto parte dos princípios fundamentais.<sup>18</sup>

A respeito do conceito do princípio da dignidade humana, Alexandre de Moraes o apresenta da seguinte forma:

(...) dignidade da pessoa humana: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.<sup>19</sup>

Como parte dos princípios fundamentais, tornou-se norma fundamental por objetivar a garantia jurídica de uma vida digna para a pessoa. Assim, esta passou a

---

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4ed, São Paulo: LTr, 2002. p.101-102 e 126.

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

<sup>19</sup> MORAES, Alexandre. Direito Constitucional. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 50.

ser tratada, na visão de lição de Alexandre de Moraes, como algo importante para a Constituição Federal, vez que visa à proteção dos cidadãos.<sup>20</sup>

A respeito do termo dignidade – usado para nomear este princípio – Clayton Reis apresenta conceituação em que a “dignidade” é exposta como uma qualidade moral, em que é preciso o respeito, a valoração do indivíduo como pessoa. Também pode significar elevação, nobreza, grandeza, podendo ter sido objeto de regulamentação legal, pois erros através da história prejudicaram este que é um direito intrínseco ao ser humano.<sup>21</sup>

O princípio da dignidade veio fazer parte dos princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, porque, segundo Clayton Reis, mesmo na sociedade contemporânea, seria preciso proteger o ser humano, requerendo-se o respeito de seus direitos, ou mesmo valores.<sup>22</sup>

A definição do princípio da dignidade da pessoa humana, no artigo 1º, inciso III, da Constituição de 1988, foi relevante, pois a dignidade é a base principal de um todo, devendo ser respeitada e valorizada, porque a pessoa é o bem máximo do Direito.<sup>23</sup>

Enquanto princípio fundamental, a dignidade humana, juntamente com a soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, passam a ser fundamentos básicos para aquilo que o Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, deveria ter, fundando-se isso não somente nos ideais da Revolução Francesa – ocorrida em 1789 – como também na Declaração dos Direitos Humanos, em que a dignidade da pessoa é citada.<sup>24</sup>

Fundado na essência humana, ou naquilo que o ser humano tem para manter-se humano, ou com condições de vida digna, tal princípio, como leciona Wolfgang Sarlet, seria “uma qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade.”<sup>25</sup>

---

<sup>20</sup> MORAES, Alexandre. Direito Constitucional. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 50..

<sup>21</sup> REIS, Clayton. A dignidade do nascituro. In: CORRÊA, Elídia Aparecida de Andrade; GIACOIA, Gilberto; CONRADO, Marcelo. Biodireito e dignidade da pessoa humana: diálogo entre a ciência e o Direito. Curitiba: Juruá: 2006. p.21.

<sup>22</sup> Idem, p.21-22.

<sup>23</sup> Idem, p.22.

<sup>24</sup> Idem, p.22.

<sup>25</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p.59-60.

Em face de seu papel, portanto, este princípio significaria direitos e deveres fundamentais, cujo papel seria garantir à pessoa, sua proteção contra atos que gerem tratamento degradante, ou mesmo desumano; serve, portanto, para garantir aos indivíduos condições mínimas de existência ou vida saudável.<sup>26</sup>

O princípio da dignidade ainda seria base para fazer com que o Estado fosse responsável por promover a dignidade e também para a pessoa cobrar o respeito a este princípio, quando se visse afetada por seu não cumprimento, o que, conforme Ingo Wolfgang Sarlet, significou “propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.” Mesmo conquistado este direito, é importante dizer que o sentimento de necessidade de uma vida digna, ou tratamento digno como ser humano, já é parte da existência do homem intrinsecamente.<sup>27</sup>

Como destaca Carlos Roberto Gonçalves, a dignidade humana liga-se aos direitos da personalidade, porque não somente se encontra em destaque na Constituição Federal de 1988, como está entre os fundamentos constitucionais que servem para orientar o ordenamento jurídico, quando o objetivo é a proteção destes direitos.<sup>28</sup>

A proteção à dignidade da pessoa humana acaba por interagir com o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem, pois danos à dignidade ligados a estes direitos da personalidade podem ser penalizados com indenização por dano, seja ele material ou moral. Os direitos da personalidade que se relacionam com a dignidade humana estão tratados no artigo 5º, cujo texto observa que:

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:

(...)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido à tortura nem à tratamento desumano ou degradante;

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

---

<sup>26</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p.59-60.

<sup>27</sup> Idem p.60.

<sup>28</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 159.

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;  
 VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;  
 VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;  
 IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;  
 X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;  
 (...)<sup>29</sup>

Por conseguinte, os direitos da personalidade, expostos em parte do artigo 5º, e foram aqui anteriormente descritos, juntamente com lição de Carlos Roberto Gonçalves, servem para garantir a proteção da dignidade da pessoa humana, pois o ofendido pode tomar medidas judiciais para garantir a proteção e preservação de tal dignidade.<sup>30</sup> Até no meio ambiente do trabalho, a dignidade precisa ser considerada.

A dignidade humana, segundo Ingo Wolfgang Sarlet, deve ser protegida, mas é aspecto inerente ao fato de “ser humano.” Isso demonstra que, mesmo que a dignidade possa ser concedida, as pessoas já nascem com o sentimento de dignidade, de valor que atribui a si mesmo, sabendo o que merece ou não e como é ser tratado dignamente e com respeito.<sup>31</sup>

Leciona Wolfgang Sarlet que a sua proteção legal é importante, porque faz com que o Estado e a sociedade saibam que é um direito individual da pessoa ser tratada com dignidade humana, ou ter seu direito garantido.<sup>32</sup> Esta tendência de proteção também é mencionada por Fladimir Jerônimo Belinati Martins visto que, segundo este, desde meados do século XX até a atualidade, os ordenamentos jurídicos vêm tentando “acolher o ser humano como o centro e o fim do direito.”<sup>33</sup>

O ato de ver o ser humano como centro e fim do direito, conforme Fladimir Jerônimo Belinati Martins, fez do princípio da dignidade da pessoa humana um

<sup>29</sup>BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 5º.

<sup>30</sup> Trecho fundado em: GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.p. 159; e BRASIL. Constituição Federal de 1988. Op, cit. Art. 5º.

<sup>31</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p.60.

<sup>32</sup> Idem, p.60.

<sup>33</sup>MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental. 1.ed. 4ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2009, p.15.

princípio fundamental no Brasil, porque constituições anteriores, como as de 1934, 1946 e 1967 se referiam a ele, mas em contexto diferente.<sup>34</sup>

A Constituição Federal de 1988, após um regime militar, veio a ser documento que inovaria em muitos aspectos quanto aos direitos das pessoas, mas também se inspiraria em constituições como a Constituição Federal alemã de 1949, em que este princípio foi tratado no artigo 1º, no qual se definiu que “a dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os poderes estatais”.<sup>35</sup>

Fladimir Jerônimo Belinati Martins afirma que a Constituição Federal de 1988 foi inovadora e ainda tratou diferentes questões, tanto teóricas como práticas. No caso da dignidade da pessoa humana, o texto constitucional se referiu a ela sabendo ser um “dado preexistente a toda experiência” humana, mas que, por sua importância, faz parte do constitucionalismo brasileiro, que nascia em 1988 e que seria adequado ao Estado Democrático de Direito em um país que pretendia mudar evitando erros do passado.<sup>36</sup>

Destarte, Carlos Roberto Gonçalves<sup>37</sup> e Fladimir Jerônimo Belinati Martins em seus ensinamentos demonstraram que a dignidade da pessoa humana, ao ser inserida no texto constitucional dentro dos princípios fundamentais, como se vê no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, ultrapassou o sentimento e a necessidade individual de viver dignamente, que é natural de qualquer pessoa<sup>38</sup> e tornou-se um “valor supremo do Estado brasileiro e, em especial, do sistema jurídico-constitucional.”<sup>39</sup>

Diante do exposto, com base na lição de Fladimir Jerônimo Belinati Martins, a dignidade da pessoa humana, ao figurar entre os princípios fundamentais, também influenciou o fortalecimento da defesa de outros direitos fundamentais, como da personalidade. Assim, o uso da dignidade da pessoa humana no Estado e no Direito brasileiro mostra a responsabilidade quanto ao seu cumprimento, pois o Brasil

---

<sup>34</sup> MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental. 1.ed. 4ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2009, p. 15-16.

<sup>35</sup> Ibidem, p.16.

<sup>36</sup> Idem, 16.

<sup>37</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 159.

<sup>38</sup> MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. Op. cit. p.16.

<sup>39</sup> Idem, p.16.

somente será democrático se realmente a interpretação da Constituição Federal for cumprida, e os princípios e direitos – nela definidos – cumpridos ou protegidos.<sup>40</sup>

Dessa forma, observa-se que, no Direito do Trabalho, o dano moral é considerado, porque diferentes situações no trabalho podem gerar desrespeito ao direito à dignidade. A finalidade do Direito é garantir o exercício da justiça social e o exercício pleno dos direitos dos cidadãos, tutelando-se assim, no Direito do Trabalho, a obediência destes preceitos.

### 1.2.3 Direito à Personalidade

A Constituição Federal de 1988 inova por unir nos direitos e garantias fundamentais todos os direitos ligados à pessoa. Nesta, também se discorreu a respeito da organização do Estado, da organização dos Poderes, da defesa do Estado e das Instituições Democráticas, da Tributação e do Orçamento, da Ordem Econômica e Financeira e da Ordem Social.

Conforme lição de Alexandre de Moraes perante a Constituição de 1988, os direitos e garantias do ser humano são:

Conjunto institucionalizados de direitos e garantias do ser humano, que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e de desenvolvimento da personalidade humana, pode ser definido como direitos humanos fundamentais.<sup>41</sup>

Estes direitos e garantias teriam alta posição hermenêutica quando comparados aos demais direitos previstos no ordenamento jurídico, e possuem diferentes características, sendo estas a imprescritibilidade, inalienabilidade, irrenunciabilidade, inviolabilidade, universalidade, efetividade, interdependência e complementariedade.<sup>42</sup>

Ressalta-se que foram tratados desta forma, pois não devem significar apenas enunciado formal de princípios, mas sim plena positivação de direitos que o

---

<sup>40</sup> MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental. 1.ed. 4ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2009, p.16.

<sup>41</sup> MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. 7.ed. Atual. Até EC. N. 55/07. São Paulo: Atlas, 2007, p. 94.

<sup>42</sup> Ibidem, p. 95.

indivíduo poderá requerer ao Poder Judiciário, no sentido de concretização da democracia, sendo a proteção judicial indispensável para sua efetiva aplicação.<sup>43</sup>

Apesar do tratamento recebido pelos direitos e garantias constitucionais, estes, segundo o entendimento de Alexandre de Moraes, não podem ser aplicados como um escudo diante a atividades ilícitas; nem tampouco, como argumento para afastamento ou mesmo diminuição de responsabilidade civil ou penal; não são ilimitados, caso encontrem limites em outros direitos definidos na Constituição Federal de 1988.<sup>44</sup>

A Constituição Federal do Brasil de 1988 procurou trazer – constitucionalmente – um país democrático, livre das práticas que prejudicaram os direitos fundamentais, em especial, os da personalidade. Na concepção formal, a personalidade é uma atribuição ou investidura do direito, em que a pessoa não seria o ser dotado de razão, e sim o sujeito criado pelo direito objetivo. O direito à personalidade ou subjetividade é possibilidade de titular alguém em suas relações jurídicas. No entanto, é importante ressaltar que, se a personalidade é valor ético que emana do indivíduo, a capacidade é atribuída pelo ordenamento jurídico.<sup>45</sup>

O Direito geral da personalidade, para Cláudio Luiz Bueno de Godoy, com fulcro em Capelo de Souza, trata-se de “direito de cada homem ao respeito e à promoção da globalidade dos elementos, potencialidades e expressões da sua responsabilidade humana.” Além de ser direito do homem ao respeito, trata-se também expressão da personalidade enquanto unidade psico-físico-sócio ambiental da mesma personalidade humana.<sup>46</sup>

A proteção jurídica dos direitos da personalidade humana, como já vista anteriormente, foi fruto das legislações civis nascidas do começo do século XX, sendo especialmente reconhecidos na esfera privada, como ainda nas relações entre indivíduos e não só destes com o Estado. Assim, a Constituição Federal, ao buscar complementar os textos constitucionais, até então existentes, trouxe uma proteção mais ampla destes direitos, sendo seguida pelo Código Civil de 2002.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. 7.ed. Atual. Até EC. N. 55/07. São Paulo: Atlas, 2007, p. 96.

<sup>44</sup> Ibidem, p. 101.

<sup>45</sup> AMARAL, Francisco. Direito Civil: introdução. 4.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 213-214.

<sup>46</sup> GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. A liberdade de imprensa e os direitos da personalidade. São Paulo: Atlas, 2001.p.18.

<sup>47</sup> Ibidem, p. 18.

Diante de sua importância, os direitos da personalidade são tratados tanto na Constituição Federal de 1988, como também são definidos no Código Civil de 2002 que, como visto em Silvio de Salvo Venosa, estabeleceu capítulo próprio para sua abordagem.<sup>48</sup>

Conforme lição de Carlos Roberto Gonçalves, a proteção constitucional destes direitos foi feita pela Constituição Federal de 1988, quando estes seriam reunidos nos direitos e garantias individuais, figurando no artigo 5º do referido texto constitucional. Destes direitos, fariam parte o direito à integridade física, integridade moral, pois defende o direito à vida, direito sobre o corpo, direito ao cadáver, direito à honra, direito à liberdade, direito à imagem, direito moral e direito ao recato.<sup>49</sup>

Os direitos da personalidade são acolhidos dentro da Constituição Federal de 1988, mas com distinção entre direitos subjetivos públicos, existentes nos artigos 5º, incisos IV, VI, IX, XII, XX e XXIX e os direitos subjetivos privados.<sup>50</sup> No que se refere ao Código Civil de 2002, instituído pela Lei n. 10.406 de janeiro de 2002, trouxe capítulo específico sobre os direitos da personalidade, o que, segundo Silvio Salvo Venosa, não havia acontecido no Código Civil de 1916.<sup>51</sup>

No Código Civil de 2002, no capítulo II, artigo 11 e seguintes, são apresentados os direitos da personalidade. Nestes se colocam que salvo nos casos em exceção definidos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não devendo seu exercício passar por limitação voluntária. Coloca-se que, em caso de lesão do direito da personalidade, seja passível de reclamação de

---

<sup>48</sup>VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 169.-170.

<sup>49</sup>GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. A liberdade de imprensa e os direitos da personalidade. São Paulo: Atlas, 2001, p.18.

<sup>50</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.154. 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: (...)IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País.

<sup>51</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. Op. cit. p. 171.

perdas e danos. Todos os direitos expostos nestes artigos vêm para mostrar aquilo que resguarda as pessoas constitucional e legalmente.

Os artigos supracitados do Código Civil de 2002 têm o objetivo de introduzir capítulo no qual, de maneira ordenada, se deu, pela primeira vez, uma nova face ao direito privado, pois o século XX e início do século XXI vislumbraram mudanças que exigiram consonância da Constituição Federal para com o novo código.

Assim, pode-se depreender, com fundamento em lição de Sílvio de Salvo Venosa, que, se a Constituição Federal de 1988 trouxe a base para os direitos da personalidade, o Código Civil de 2002, procurou enunciá-los de maneira mais específica. Acontece que, se este foi o objetivo, no entendimento do douto legislador, o Código Civil de 2002 referiu-se somente a três características dos direitos da personalidade. São elas: intransmissibilidade, irrenunciabilidade e indisponibilidade, quando, na verdade, existem outras perante a Constituição Federal de 1988.<sup>52</sup>

Na lição de Carlos Roberto Gonçalves, o Código Civil de 2002 pretendeu salvaguardar os direitos da personalidade; ao inovar o que representou grande progresso, pôs este diploma entre os Códigos mais avançados do mundo, em termos de direitos e garantias individuais.<sup>53</sup>

Como a Constituição Federal de 1988 redimensionou a noção de respeito à dignidade da pessoa humana e proclamou a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem, com indenização em caso de dano, o Código veio para disciplinar os atos.

Cabe aqui, salientar, no entanto, que, ao mesmo tempo em que Carlos Roberto Gonçalves refere-se ao Código Civil de 2002 como um dos mais avançados em direitos individuais, levanta crítica na qual manifesta que, embora tenha inovado trazendo capítulo próprio para tratar os direitos da personalidade, foi tímido no desenvolvimento do assunto, optando por enunciar com pouco rigor de clareza.<sup>54</sup>

A questão dos direitos da personalidade também discute o Código Civil de 2002, diante ao mundo digital e à transmissão rápida de informações, cuja procedência nem sempre é identificada. Os direitos da personalidade são tratados ainda no Código de Processo Civil, quanto medidas judiciais adequadas para

---

<sup>52</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 171.

<sup>53</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.159.

<sup>54</sup> Idem, p.159.

resguardo dos direitos da personalidade e a obrigação de reparação, seguindo o que existe na Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V e X.

Neste artigo, segundo lição de Pablo Stolze Gagliano, são previstas, de maneira expressa, indenizações por dano moral; fato que também não pode ser esquecido pelo Código Civil Brasileiro, cujo artigo 186 trata reparação por dano, ao expor em seu texto que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano à outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”<sup>55</sup>

Além da questão da reparação, o Código Civil de 2002 é claro, ao definir que não apenas a pessoa natural tem direitos de personalidade, e estabelece que o mesmo se dê com as pessoas jurídicas, seguindo o disposto no artigo 52 do referido Código.<sup>56</sup>

O direito da personalidade, na relação do trabalho, é considerado sobre o tipo de situação que o afeta, porque, segundo Maria Aparecida Alkimin, o trabalho é um direito fundamental do trabalhador, bem como também a defesa dos direitos de personalidade do empregado que os tiver ameaçados. O direito de acesso ao trabalho é um direito social, tal qual de garantia da relação de emprego e do dever do Estado organizar as relações e dar respostas para conflitos quando, nesta relação, houver situação que possa ferir os direitos fundamentais do trabalhador.<sup>57</sup>

Qualquer situação que configure prejuízo aos direitos da personalidade, que afete a dignidade da pessoa humana, requer proteção da pessoa, e no trabalho isso também acontece. Conforme as condições de trabalho praticadas na relação empregado e empregador, há prejuízos no direito de personalidade e dignidade do último, perdendo o direito à qualidade de vida no ambiente de trabalho.<sup>58</sup> Assim, os requisitos definidos constitucionalmente para o meio ambiente de trabalho são afetados.

---

<sup>55</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. III. p. 67.

<sup>56</sup> BRASIL. Código civil. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 100. Art. 52. Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade.

<sup>57</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. Cit. p.18.

<sup>58</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba. Juruá, 2011, p. 15.

### 1.3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A TUTELA LEGAL E CONSTITUCIONAL EXISTENTE

Ao estudar um tema que envolva meio ambiente, é necessário fazer um apanhado histórico prévio que explique como este é tratado. É preciso o conceito que o meio ambiente veio ter no mundo e, especialmente no Brasil, pois ainda existe confusão sobre o termo pela grande maioria das pessoas.

Assim, é mister compreender o que são os termos “meio” e “ambiente”. Primeiramente, é importante expor que o meio é fator físico do ambiente, já que leciona Américo Luiz Martins da Silva que este “é a matéria que rodeia imediatamente o organismo e com o qual este mantém seus importantíssimos intercâmbios”.<sup>59</sup> O ambiente, então, é aquilo que permite ou não o desenvolvimento da vida.

#### 1.3.1 O Meio Ambiente

Uma definição bem completa de meio ambiente pode ser retirada do Dicionário Brasileiro de Ciências Naturais, pois, além do ambiente natural, apresenta outras relações do homem com o ambiente social e cultural, conforme segue:

Ambiente – 1. Conjunto de fatores naturais, sociais e culturais que envolvem um indivíduo e com os quais ele interage, influenciando e sendo influenciado por ele. (MEIO AMBIENTE). 2. Ecol. As circunvizinhanças de um organismo, no qual ele está imerso, incluindo as plantas, os animais e os microorganismos com os quais ele interage. Usualmente, o complexo de fatores externos físicos, químicos e bióticos que possam afetar uma população, um organismo ou a expressão do gene de um organismo. De modo mais geral, qualquer elemento externo ou objeto de interesse (um gene, um organismo, uma população, etc.) que podem influenciar sua função ou atividade. Logo, outros genes dentro de um organismo podem ser parte do ambiente de um gene ou outros indivíduos de uma população podem ser parte do ambiente de um organismo. 3. o conjunto total do sistema físico e biológico, no qual vivem o homem e os outros organismos. Ambiente heterogêneo. Ecol. Ambiente que inclui várias qualidades do *habitat* ou de populações.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> SILVA, Américo Luiz Martins da. Direito do meio ambiente e dos recursos naturais. v. 01. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 51.

<sup>60</sup> SILVA, Pedro Paulo Lima et al. Dicionário brasileiro de ciências naturais. São Paulo: Thex, 2002, p.11.

O conceito de meio ambiente na doutrina jurídica, como se vê em Américo Luiz Martins da Silva e Patrícia Faga Iglecias Lemos, entre outros doutrinadores, é ampliado, e inclui o meio ambiente artificial (urbano).<sup>61</sup> Tal definição manifesta-se desta forma, pois, perante a legislação, o meio ambiente é a interação de elementos que podem ser tanto naturais, como artificiais e culturais que propiciem uma vida equilibrada em todas as formas ao ser humano, tendo-se uma integração, uma concepção que é unitária do sentido de ambiente, de modo que este é formado por recursos tanto naturais, quanto artificiais.

A Constituição Federal de 1988, configurada pelos valores que emanam dos direitos sociais e dos direitos da solidariedade, próprios de um Estado Democrático de Direito, foi a primeira entre as constituições brasileiras a introduzir um capítulo inteiro dedicado à proteção do meio ambiente, elevando-o à condição de um direito fundamental do homem, emprestando, assim, um sentido muito mais amplo à palavra vida constante no caput do art. 5º. A vida que se protege, no art. 225, não se refere apenas ao seu aspecto biológico/funcional, própria da matéria orgânica, mas é a vida com qualidade, e esta, umbilicalmente relacionada com o meio ambiente ecologicamente equilibrado.<sup>62</sup>

Tomando-se como norte a definição de meio ambiente de José Afonso da Silva como “a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”, a questão que se apresenta largamente debatida na doutrina ambientalista é saber qual destes aspectos constitui-se o objeto da proteção jurídica abarcada pelo art. 225 da Constituição Federal.<sup>63</sup>

O objeto do direito de todos é o meio ambiente ecologicamente equilibrado. Conforme sua lição, foi a qualidade que se converteu num bem jurídico, sendo definido como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. A economia e suas atividades precisam considerar o meio ambiente; por isso hoje há uma relação entre Direito Ambiental e economia no mundo capitalista.

Hugo Nigro Mazzilli, por sua vez, conceitua meio ambiente de uma forma ainda mais abrangente do que a lei, de modo que, para ele, todas as formas de

---

<sup>61</sup> SILVA, Américo Luiz Martins da. Direito do meio ambiente e dos recursos naturais. v. 01. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p.50; LEMOS, P. F. I. Direito Ambiental: responsabilidade civil e proteção ao meio ambiente. 2.ed. Refor. Atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p.11.

<sup>62</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016.

<sup>63</sup> SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2002, p.03.

seres vivos do planeta, o espaço urbano construído e o ambiente cultural, são todos considerados meio ambiente. Entretanto, não se pode olvidar de que o meio ambiente não compreende apenas a natureza que nos circunda, mas todos os espaços do planeta, e pode ser classificado em várias categorias diferentes.<sup>64</sup>

Meio ambiente é, portanto, uma expressão muito rica e muito ampla, utilizada para designar conteúdos muito vastos e diversos, conforme se verá aqui, ao se tratar do meio ambiente como “bem ambiental” e a dimensão dada aos tipos de meio ambientes tutelados pela lei. O conceito e a classificação dados ao “meio ambiente” no plano constitucional seria a integração de vários meios, porque o foco, legalmente, seria o direito à vida ecologicamente equilibrada, mas em todos os seus aspectos, e o trabalho é um deles. Há uma relação entre o meio ambiente, economia, o trabalho e o próprio Direito na atualidade por inúmeras questões.

### 1.3.2 Direito, Economia e Trabalho na globalização e flexibilização

O meio ambiente e o trabalho no contexto atual tem que se protegidos pelo Direito, pois as formas de produção capitalistas e a globalização têm efeitos sobre o homem, o trabalho e os recursos naturais do mundo. O século XX serviu para mostrar que uma mão invisível não pode resolver totalmente a economia, nem tão pouco garantir direitos. Assim, o Direito tem relação com a economia a partir do momento que veio para regular as relações de produção e trabalho.

O Direito do trabalho em tempos de crise econômica tem tido dificuldades para resolver a questão, pois há no trabalho um direito, bem como a necessidade de observância da dignidade do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 e a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho trouxeram inúmeros direitos dos trabalhadores, mas o total de desemprego tem levado muitos a argumentarem que os direitos atrapalham nas relações de trabalho e que a flexibilização da legislação trabalhista é uma solução para evitar o desemprego.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup>MAZZILLI, Hugo Nigro. A defesa dos interesses difusos em juízo. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p.145.

<sup>65</sup> ANDREAZZA, Jaqueline Perozzo. O trabalho contemporâneo e os efeitos da flexibilização no trabalho do setor administrativo. Monografia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14864/000671809.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016. p.21-22; SILVA, Antônio Álvares da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p.17-18.

O processo de globalização afeta o Direito do Trabalho, porque as transformações trazem questões como manipulação de horários, entre outras situações que esbarram nas leis do trabalho. Junto com um aumento no total de desemprego, há um pensamento neoliberalista que defende a flexibilização das leis. O Liberalismo que no passado levou a criação de leis para proteção dos trabalhadores e intervenção do Estado, hoje é ressuscitado em nome de uma solução para a situação econômica e o desemprego.<sup>66</sup>

Informa José Roberto Freire Pimenta que o neoliberalismo econômico para o Direito do trabalho vem como uma tentativa de alterar a forma de proteção dos trabalhadores, querendo uma lógica mais flexível. Há correntes contra e a favor esta mudança, pois a menor rigidez pode ampliar o total de empregos, mas também ter consequências quanto à exploração de mão de obra.<sup>67</sup>

Na ideologia neoliberal a corrente que defende a flexibilização destaca que as empresas são oneradas com a forma de regulamentação das relações de trabalho atual. Como são oneradas, não tem possibilidade de maior contratação de pessoas, porque há uma inviabilidade da competitividade e daí tentam influenciar poderes políticos para mudanças legais trabalhistas. É importante colocar, porém, que a maior causa de custos para empresas no Brasil é a carga tributária e parafiscal e não apenas a forma como os contratos de trabalho são regidos.<sup>68</sup>

A crise econômica, portanto, mostra o choque entre os “direitos” e a economia. O trabalhador é dotado de direitos garantidos em lei, mas tem medo de perder o emprego e sujeita-se a uma rotina de trabalho maior em vários setores. A desaceleração da economia traz não somente a discussão da flexibilização, mas o desrespeito aos direitos trabalhistas e constitucionais, com uma exploração da mão de obra do trabalhador que se aproveita do fantasma do desemprego.<sup>69</sup>

Na flexibilização das leis trabalhistas, bem com a flexibilização da jornada de trabalho, há possibilidade de acordo individual, ou coletivo, banco de horas, contrato por tempo parcial, turnos ininterruptos de revezamento, possibilidade de escala 12 X

---

<sup>66</sup>KRIEGER, Mariana Gusso; HASSON, Roland. O Direito do Trabalho em tempos de crise. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6695](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6695). Acesso em: 10 out. 2016.

<sup>67</sup>PIMENTA, José Roberto Freire et al. Direito do trabalho. Evolução, crise, perspectiva. São Paulo: LTr, 2004.p.216.

<sup>68</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. São Paulo: LTr, 2014, p. 13.

<sup>69</sup>SILVA, Américo Luiz Martins da. Direito do meio ambiente e dos recursos naturais. v. 01. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p.17-18.

36 horas, mas é importante ver que estas precisam ser limitadas adequadamente.<sup>70</sup> Acontece que, esta mesma flexibilização é apontada como causa de prejuízos a saúde e desrespeito a dignidade do trabalhador o que gera divergências.

A flexibilização das leis trabalhistas, o desrespeito de direitos, vem em atendimento a “economia.” Trata-se de uma busca do mercado de apenas ter um conjunto mínimo de regras de proteção, que é mais adequado as necessidades concorrenciais da globalização marcada pelo pensamento neoliberal, mas que não considera os prejuízos para o direito do trabalhador. Muitos dos direitos conquistados ao longo da história vieram em atendimento às necessidades da sociedade e na atualidade o Direito vê-se pressionado pela economia, notando um desrespeito aos direitos trabalhistas em sua natureza, o que reflete no meio ambiente de trabalho.

### 1.3.3 O tratamento legal e constitucional do meio ambiente do trabalho

Durante longo período da história, o ambiente de trabalho era elaborado, segundo o desejo de produção pretendido, não se considerava o trabalhador, a insalubridade, ou qualquer problema gerado no local de trabalho.<sup>71</sup> No Brasil e no mundo, a questão da qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho foi levantada. Dar-se-ia a preocupação com a necessidade de legislação do trabalho e discutir-se-ia o direito do trabalhador à saúde, à prevenção de danos e à medicina do ambiente de trabalho.<sup>72</sup>

Com a evolução do tratamento dispensado à questão do papel do trabalho e de sua relação com os direitos da pessoal humana, em especial, dignidade e personalidade, também se levantou a questão do direito a um ambiente de trabalho sadio e com qualidade de vida. Sobre isso, o texto constitucional de 1988 estabeleceu como direito um ambiente equilibrado e com qualidade de vida.

No artigo 225 da Constituição Federal de 1988, ficou estabelecido que “todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.” Definiu que cabe ao Poder

---

<sup>70</sup> VIGNOLI, Vanessa de Almeida. Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações. Dissertação. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010. p.02.

<sup>71</sup>SILVA, José Donizeti da. O saudável meio ambiente do trabalho: uma garantia constitucional. Conteúdo Jurídico, Brasília - DF: 14 nov. 2012. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.40519&seo=1>. Acesso em: 14 fev. 2016, p. 01.

<sup>72</sup>Idem, p. 01.

Público e à coletividade defender e preservar este meio ambiente.<sup>73</sup> Assim, como o ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador permanece durante todo o dia e grande parte de sua vida, o direito ao ambiente sadio e com qualidade vida também se aplica a ele.

Sobre a conceituação do meio ambiente do trabalho, tem-se colocação de Celso Antonio Pacheco Fiorillo. Este ambiente é colocado por ele como o local onde as pessoas executam atividades laborais, sejam estas remuneradas ou não. Neste a salubridade precisa ser garantida, bem como manter a incolumidade tanto física, quanto psíquica dos trabalhadores, sejam estes homens ou mulheres, ou independente do tipo de contrato ou regime. Este permeia o direito difuso.<sup>74</sup>

O meio ambiente do trabalho merece atenção, pois os seres humanos permanecem maior tempo neste espaço, daí sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores. Neste pode haver influências que afetam o ser humano tanto biológico, como psicológico e socialmente. Assim, obedecendo ao definido na Constituição Federal de 1988, que também se refere aos direitos difusos, um meio ambiente de trabalho sem riscos é defendido.<sup>75</sup>

Destaca Maria Aparecida Alkimin que, na proteção do meio ambiente, tem-se também a proteção do meio ambiente do trabalho, porque este faz parte do meio “ambiente global”. Informa que no artigo 225 do texto constitucional não há definição deste ou daquele meio ambiente, mas de todos, de modo ser um direito ter saúde e qualidade de vida em qualquer ambiente. Então, no ambiente de trabalho, a saúde, o ambiente equilibrado, a qualidade de vida, são garantidos e protegidos.<sup>76</sup>

A questão do direito ao ambiente saudável e com qualidade no trabalho liga-se à vida digna e com qualidade. Isso é importante porque o capitalismo e as mudanças nas formas de produção devem considerar os direitos fundamentais, as necessidades do homem. A Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis Trabalhistas se posicionaram quanto a isso.<sup>77</sup>

No artigo 6º, ao tratar dos direitos sociais, a saúde e o trabalho tiveram destaque. Portanto, somando-se isso ao direito a um meio ambiente com qualidade

---

<sup>73</sup>BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016.

<sup>74</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no Direito Processual Civil Brasileiro. v. 31. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p.66 e 96.

<sup>75</sup> Ibidem, p. 66,94 e 96.

<sup>76</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2010, p.26.

<sup>77</sup> Idem, p.26.

de vida; qualquer efeito negativo do ambiente de “trabalho” sobre a saúde do colaborador é considerado como algo que, para o qual, cabe proteção legal, sendo isso contra o que se espera na relação de contrato.<sup>78</sup>

Ainda na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXII, define-se como direito social, tanto de trabalhadores urbanos como rurais, a “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” Nota-se que será coibido qualquer tipo de situação que comprometa o trabalhador em sua saúde, com trabalho em condições degradantes de qualquer ordem.<sup>79</sup>

Sobre o ambiente de trabalho, leciona Celso Antônio Pacheco Fiorillo que se entende por meio ambiente de trabalho o “local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.” Destaca que este tipo de ambiente de trabalho se aplica a todo o tipo de trabalhadores, independentemente do tipo de contrato de trabalho, sexo, ou idade.<sup>80</sup>

É importante ressaltar que os prejuízos para um ambiente de trabalho sadio e com qualidade não são somente referentes às condições físicas, como ainda ao tipo de relacionamento entre trabalhador e organização, ou relacionamento interpessoal com superiores. Isso é apontado, pois, segundo Ivonete Steinbach Garcia e Suzana da Rosa Tolfo, a competitividade, a gestão, voltadas para metas, a necessidade de vencer a guerra da concorrência, trazem situações para se conseguir resultados a qualquer preço, o que prejudica a qualidade de vida no ambiente de trabalho. As pessoas, neste ambiente, vivenciam, às vezes, situações de práticas que trazem prejuízos para a saúde mental, emocional e física dos trabalhadores.<sup>81</sup>

A humanização do espaço de trabalho veio como uma maneira de planejá-lo melhor, bem como garantir o bem-estar e a saúde do trabalhador. A preocupação com a

---

<sup>78</sup>BRASIL. Constituição Federal de 1988. Op. cit. Art. 6º São direitos sociais à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>79</sup>ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. cit. p.26. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

<sup>80</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p.22-23.

<sup>81</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba. Juruá, 2011, p.12.

saúde do trabalhador e a influência de fatores ambientais em seu rendimento tornaram-se relevantes.

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – a Constituição Federal de 1988, bem como as Normas Regulamentadoras sobre segurança no trabalho, tratam da questão da saúde do trabalhador. A Medicina do trabalho, a segurança no trabalho, e até mesmo a inclusão do psicólogo nas empresas, vieram como maneira de tratar os efeitos do ambiente insalubre, recursos inadequados, ou tipo de gestão estressora que comprometem a saúde.

A ergonomia no espaço de trabalho integrou saberes da Organização do Trabalho, Medicina, Fisiologia, Psicologia do Trabalho, Psicologia Cognitiva, Psicologia da percepção visual, Sociologia, Antropologia, Antropometria, entre outros saberes. As empresas têm sido cobradas em adequar o ambiente de trabalho ao trabalhador, com fins de evitar prejuízos de sua saúde. Cabe, portanto, fiscalização de seu cumprimento.

Não há empresas sem pessoas; logo, entende-se a necessidade com a questão da observação da doença no espaço de trabalho, dos efeitos psicológicos das más relações, entre outras situações, pois isso não é apenas prejuízo para o trabalhador, mas também para o próprio empregador, para quem as pessoas são capitais. Conforme a situação, tem-se uma espécie de “degradação” do meio ambiente do trabalho, pois o capitalismo e as práticas de gestão, atualmente, têm refletido na saúde do trabalhador e demais direitos.

## **2 O CAPITALISMO E A ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO**

Após apresentar o meio ambiente do trabalho e seu tratamento legal e constitucional existente, bem como levantar, ao final, a questão de uma degradação do meio ambiente gerada pelo ritmo de trabalho capitalista e formas de gerenciar inadequadas, mostrou-se importante expor, de maneira detalhada, o que este sistema econômico e a Administração de Empresas, enquanto ciência tem refletido no mundo e no meio ambiente do trabalho.

Neste capítulo, apresenta-se o capitalismo e seus efeitos, especialmente a partir do século XX. Além disso, será abordada a gestão de pessoas e a condução que esta passou a ter. Verificar-se-á uma Administração que cobra a validade das pessoas como recursos, enquanto pratica-se uma gestão de pessoas com padrões e metas estressores e associados a doenças laborais, assédio moral entre outros.

Para melhor compreensão, demonstrar-se-á a seleção de pessoas que hoje cobra várias aptidões e que gera angústia, desde o processo de ser aceito, até à consciência de que será uma empresa que cobrará o máximo resultado ou descarte. Serão apresentadas as doenças ocupacionais emocionais e psicológicas como uma nova realidade, cada vez mais crescente no meio ambiente de trabalho do século XXI, no qual o estresse é situação constante.

A descrição do stress e suas consequências serão no sentido de contribuir para compreender as formas de degradação do ambiente do trabalho. O conteúdo introdutório da discussão é quanto à degradação e à forma como o Direito do Trabalho tem lidado com a nova realidade, na proteção dos direitos do trabalhador ao trabalho, saúde, vida, dignidade e qualidade de vida.

Ao buscar o conhecimento, neste capítulo, integraram-se saberes não apenas da área do Direito, mas também de Administração de Empresa, Psicologia Organizacional, Sociologia e Economia, com fins de entender o trabalho e o seu ambiente em todas as suas atuais manifestações, relações e problemas vivenciados.

## 2.1 O CAPITALISMO E SEUS EFEITOS NO TRABALHO

A discussão sobre o capitalismo e seus efeitos no trabalho é importante, pois as leis e formas de tratar o relacionamento empregador e empregado surgiram no sentido das relações que foram sendo firmadas. Abordar o capitalismo era relevante porque este não somente modificou a maneira da relação com o capital e o trabalho, ao pôr fim ao Feudalismo, como também teve consequências que atingiram a sociedade como um todo.

O capitalismo trouxe o aumento da circulação de moeda, modificou a situação de poder que os senhores feudais viviam, instituiu a classe burguesa, fortaleceu o Estado, transformando as formas de produção, gerenciamento do trabalho e vendas.<sup>82</sup>

Propiciou o capitalismo enquanto sistema econômico as grandes revoluções, passando-se de uma produção artesanal, para uma produção fabril, porque houve uma expansão de consumo. Entre os séculos XVII e XVIII, o mundo veria a abertura de novos mercados e a Revolução Industrial criaria impérios como a Inglaterra; expandiu e diversificou o mercado.<sup>83</sup>

Na visão de Fernando Carneiro de Andrade, o capitalismo significou mudanças sociais, econômicas e políticas, bem como uma industrialização com introdução de técnicas, nunca vistas antes. Isso para o trabalhador significou não apenas uma mudança na forma de venda de seu trabalho, como ainda trouxe a questão social: o capital se concentrou nas mãos de poucos e houve a criação de uma massa de proletariados, com uma pobreza acentuada e uma necessidade de consumo.<sup>84</sup>

Homens, mulheres e crianças trabalhavam em condições precárias no processo de exploração da mão de obra; e coube às pessoas, desde então, adequar sua formação ao tipo de expectativa do mercado de trabalho. O artesão se tornou operário, dentro de uma linha de produção fabril e, mais tarde, industrial. Os salários não eram adequados e havia uma exploração da pobreza para máximo lucro.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> DELGADO, Pamilla Pessoa dos Santos. Globalização, dumping social e responsabilidade das empresas. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3549, 20 mar. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24010>. Acesso em: 15 abr. 2016. p. 01.

<sup>83</sup> Idem.

<sup>84</sup> ANDRADE, Paulo Fernando Carneiro de. Capitalismo e socialismo: diálogo entre a doutrina social da Igreja e a Teologia da libertação. São Paulo: Edições Loyola, 1993. p. 44-55.

<sup>85</sup> Ibidem, p.45.

Sobre o capitalismo industrial e liberal, a liberdade de produzir, vender, investir, fazer, comprar e fixar salários que o capitalista veio a ter, modificou a situação do trabalhador. Na perspectiva de Karl Marx:

Só aparece o capital quando o possuidor de meios de produção e de subsistência encontra o trabalhador livre no mercado vendendo sua força de trabalho, e esta única condição histórica determina um período da história da humanidade. O capital anuncia, desde o início, uma nova época no processo de produção social.<sup>86</sup>

A força de trabalho, com o capitalismo, passa a ter um preço, o mesmo se deu com as mercadorias, que eram vendidas para quem pudesse pagar. O tempo do trabalhador era vendido conforme a necessidade do capitalista, de seu uso na produção. A liberdade, portanto, passa a ser vendida no contrato de trabalho, em que as partes estabelecem um acordo, no qual o trabalhador acaba sendo separado dos meios de produção.

Como destaca Eric Hobsbawm, bem como Silvio de Salvo Venosa, a Revolução Industrial, em suas diferentes fases, mecanizou os sistemas de produção, mudou a situação do trabalhador, mas veio em período quando o crescimento da população foi maior, assim como a demanda de produtos. A produção fabril ou industrial tornou os produtos mais baratos, comparada ao período da produção artesanal. Por isso, a revolução tecnológica foi algo que representou produzir mais, por menores custos e conseguir maior mercado.<sup>87</sup>

A alegação de Eric Hobsbawm é complementada por informações de Harry Braverman, pois, na visão deles, a maquinofatura foi modificando a forma de trabalho, e assim houve uma substituição do trabalho manual. Não somente a maquinofatura, mas a maneira de gerência direta do trabalhador, o salto tecnológico em transportes, nas máquinas a vapor, entre outros, alteraram tudo que, até então, se conhecia.<sup>88</sup>

A vida no campo e a atividade artesanal enquanto práticas davam uma autossuficiência, mas o novo sistema de trabalho capitalista e a vida em sociedade,

---

<sup>86</sup> MARX, Karl. O Capital - Crítica da Economia Política: O Processo de Produção do Capital. São Paulo: Civilização Brasileira, 2011, p.190-191.

<sup>87</sup> HOBBSAWM, Eric J..A Era das Revoluções: Europa 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015, p.20-25; VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Direito de Família. v. VI. São Paulo: Atlas, 2006, p. 06.

<sup>88</sup> BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. 3.ed. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1987, p.83,86, 106.

o desejo de consumo e a situação do trabalho ter valor social, trouxeram uma nova situação ao trabalhador, tornando-o mais dependente da atividade laborativa assalariada, para prover todas as suas necessidades.<sup>89</sup>

Com o capitalismo viriam as grandes potências econômicas e outras entrariam em queda. Entretanto, mesmo entre as colônias dos períodos e os países mais pobres, a tendência de trabalho, produção e consumo vieram a seguir uma mesma ordem, à medida que as distâncias entre povos diminuía e havia um maior intercâmbio e transações. O capitalismo trouxe novos paradigmas, afetando inteiramente a sociedade, até a relação entre educação e trabalho.<sup>90</sup>

As condições de trabalho sem direitos, em fins do século XIX, trouxeram reivindicações, que foram acentuadas especialmente nas primeiras décadas do século XX. O trabalhador submisso e expropriado de seu saber, operador de máquinas, rebelava-se e queria direitos, ao mesmo tempo em que o trabalho nas empresas se tornava mais específico.<sup>91</sup>

O gestor perceberia que a maquinaria deu a administração uma oportunidade de ter meios mecânicos e mais eficazes de produção, mas que as pessoas eram necessárias, assim como o planejamento de como fazer pessoas e máquinas trabalharem em sincronia. A administração científica de Taylor, portanto, neste período, seria a manifestação do pensamento da época em relação ao trabalho, mas o descontentamento das condições de trabalho, bem como a verificação da influência do trabalho na saúde do trabalhador, trariam outras pesquisas e visão de como gerir, diferentes do taylorismo.<sup>92</sup>

No século XX, portanto, o capitalismo e a administração de empresas levariam a um novo trabalhador, bem como a um reconhecimento da influência do tipo e condição de trabalho no rendimento e alcance de objetivos, motivo pelo qual, serão expostos aqui aspectos gerais sobre isso.

---

<sup>89</sup> KUENZER, Acácia Zeneida. Exclusão incluyente e inclusão excluyente na forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval Saviani; SANFELICE, José Luís (Org.). Capitalismo, trabalho e educação. 3.ed. São Paulo: Autores associados, 2005, p. 80-81.

<sup>90</sup> SAVIANI, Dermeval. As transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval Saviani; SANFELICE, José Luís (Org.). Capitalismo, trabalho e educação. 3.ed. São Paulo: Autores associados, 2005, p. 18, 19 e 20.

<sup>91</sup> BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. 3.ed. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1987, p.83,86, 106.

<sup>92</sup> Idem, p.83,86, 106.

## 2.2 A ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DO SÉCULO XX E A GESTÃO DE PESSOAS

A formação da Administração de Empresas como ciência teve a contribuição de diferentes povos e pensadores, mas foi o capitalismo, em especial com a Revolução Industrial, que lhe deu o caráter de ciência. A Revolução da Administração de Empresas teria maior destaque em fins do século XIX e início do século XX, pois diante à competitividade, a sobrevivência dependia de saber conduzir e explorar o trabalho.

Entre fins do século XIX e início do século XX, as condições de trabalho eram subumanas e trazia revolta aos trabalhadores, tanto que diz respeito as jornadas de trabalho, como as condições insalubres, os baixos salários, a falta de férias, de garantia para os idosos, ou em acidente de trabalho ou doença. O Taylorismo, conforme Antonio Cesar Amaru Maximiano, não era bem visto e os gestores que seguiam a teoria começavam a perceber o descontentamento dos trabalhadores, não apenas quanto aos seus direitos, mas a forma de tratamento no trabalho.<sup>93</sup>

Taylor, na Administração Científica, pensava na padronização de ferramentas e instrumentos, planejamento de tarefas, enfim, em uma organização racional do trabalho. Planejamento, preparo, controle e execução eram o foco em sua teoria do que seria necessário para gerir adequadamente. Ocorre que Taylor falhou ao tentar robotizar o operário, por não ter uma visão mais ampla do ser humano.<sup>94</sup>

No estudo do trabalho e na formação da Administração como ciência, Fayol trouxe a proposta da Teoria Clássica Administrativa, na qual ele dividia a empresa em grupos, havendo funções técnicas, comerciais, financeiras, de segurança, contábeis e administrativas. Ele considerava que um bom plano de ação caberia centrar-se em previsão, organização, comando, coordenação e controle, estabelecendo como princípios a divisão do trabalho, uma organização melhor da autoridade e responsabilidade, a cobrança de disciplina entre outros. Até mesmo

---

<sup>93</sup> MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da Revolução urbana à Revolução Digital. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.41-42.

<sup>94</sup> Idem, p.41-42; e CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.34.

iniciativa e espírito de equipe eram considerados, observando melhor os operários como pessoa.<sup>95</sup>

Contrariado a maneira de gestão apresentada na teoria de Taylor, Henri Ford inovaria trazendo outras formas de relação de trabalho. A linha de produção de Ford trouxe um barateamento nos veículos, bem como melhores salários e a possibilidade de seus próprios trabalhadores adquirirem seus veículos. Era uma espécie de possibilidade de ascensão social pelo trabalho que Ford transmitia; fato diferente, porque, até então, os salários eram baixos, o alcoolismo presente, bem como as péssimas condições de alimentação e moradia.<sup>96</sup>

Nesta evolução na teoria da Administração foi Helton Mayo que trouxe uma olhar diferente. Mayo criou a Teoria das Relações Humanas, que se preocupava com os efeitos do homem pelo trabalho, especialmente em face da industrialização e tecnologia. Estudou a capacidade humana, seu ritmo de desenvolvimento, as relações dentro do trabalho, as maneiras de obter cooperação, vendo que isso não dependia da lógica, mas sim de aspectos ligados à gestão, a sentir-se um ser social. Ele pensou em uma administração mais humanizada do trabalhador, o que deu base para pesquisas de Dewey, Kurt Lewin e outros.<sup>97</sup>

Houve uma nova visão do que seria gerir pessoas no século XX, nascem os recursos humanos e um gestor que deveria ser líder, capaz de trabalhar com pessoas, pois tais corresponderiam ao seu capital humano, daí a importância, conforme Idalberto Chiavenato, de integrá-los aos objetivos da empresa. O trabalhador passou a ser pensado não em questão de trabalho manual, e sim em suas habilidades intelectuais e competitivas, vistas como recursos produtivos relevantes para qualquer empresa.<sup>98</sup>

Compreende-se que o fator humano, nas organizações, tomou uma dimensão de importância que não existia, se considerar que colaboradores motivados e satisfeitos elevam a moral de uma empresa, resultando isso em

---

<sup>95</sup> MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução a Administração. 8. Ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011, p.36.

<sup>96</sup> Idem, p.36; CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.34 e segs.

<sup>97</sup> PRADO, Vaner José do; ALVES, Bárbara Carole Passos. Entre o legado da Escola das Relações Humanas – ERH e as ideias originais de Elton Mayo. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. Set. 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1870.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2016. p.02-03.

<sup>98</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Pioneira, 2004, p.09-10.

lucratividade e sucesso. Vê-se também que colaboradores insatisfeitos e descontentes podem levar uma organização a desempenhos inaceitáveis dentro do mercado atual.

O alcance de objetivos, rentabilidade, ampliação da participação no mercado, produtividade, qualidade, satisfação, fidelização dos clientes tem no uso da mão-de-obra contratada uma parte fundamental em qualquer mercado. As pessoas são os elementos favorecedores de todos estes aspectos tão importantes. Com isso, vieram as cobranças e o tipo de gestão praticada atualmente.

A gestão também teve que se adequar a um trabalhador com direitos, pois adveio a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas pelo Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943; a Constituição de 1946 que restabeleceu o direito de greve entre outras leis. Ainda os gestores tiveram que entender a livre iniciativa como um direito constitucional, bem como o valor do trabalho e sua influência na relação com os trabalhadores.

No século XX, diferentes discussões internacionais acabam por influenciar o trabalho e o meio ambiente do trabalho no Brasil. O fortalecimento de Associações Cívicas, Sindicatos e partidos políticos ligados aos trabalhadores se dá não apenas no Brasil, como em outros países. De acordo com Fiorillo os direitos difusos e trabalhistas vem a permear o meio ambiente do trabalho, as condições do trabalho, querendo proteger o trabalhador.<sup>99</sup>

A Administração no século XX tornou-se ciência que estuda ou ato que explora o “processo de planejar, organizar, liderar e controlar o trabalho dos membros da organização, e de usar todos os recursos disponíveis da organização para alcançar objetivos estabelecidos.” O administrador alcança seus objetivos por meio dos outros que realizam as tarefas necessárias.<sup>100</sup> Logo, a Administração é processo de tomada de decisões sobre os objetivos e utilização de recursos, porém cabe a esta obedecer legalmente os direitos dos trabalhadores.

A Administração veio a ser o ato de administrar; ação pelas pessoas, ou processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos; porém, todas as definições foram claras no sentido de que tudo isso tinha como foco o alcance de objetivos. No que se refere a essa questão, passou a ser ato em que todos os

---

<sup>99</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no Direito Processual Civil Brasileiro. v. 31. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p.49, 63 e 96.

<sup>100</sup> STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. Administração. 5.ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1985, p.04.

recursos humanos ou não são utilizados e direcionados para alcance de resultados. O foco no alcance de resultados, conforme seu direcionamento pode estar de acordo ou contra os direitos constitucionais dos trabalhadores.

### 2.2.1 A Gestão de pessoas – as pessoas como capital humano

A mudança na administração de empresas e gestão de pessoas, no século XX, foi necessária, pois o capitalismo industrial, desde o século XVIII, via nas pessoas mão de obra, mas sua maneira de utilizá-la era diferente. Durante longo período, o trabalhador era tido como uma peça a mais para contribuir no resultado, mas as jornadas de trabalho eram longas e as condições insalubres.<sup>101</sup>

Entendia-se o ser humano como mero operador de máquinas, pois o foco era a intensificação da produção e comércio de riquezas. Complementando a ideia acima, tem-se a existência de fases durante a evolução da gestão de pessoas. Foram cinco fases: a primeira antes dos anos de 1930, que foi entendida como fase contábil, na qual não havia legislação que organizasse a relação trabalho e capital. O entendimento da importância das pessoas era inexistente, pois os trabalhadores das fábricas pouco se manifestavam e o tipo de acúmulo de capitais era interessante para os grandes empresários.<sup>102</sup>

A segunda fase ficou entendida como fase legal, em que se tem a preocupação com o aspecto legal, especialmente pela organização dos trabalhadores e pedido de elaboração de leis para regulamentar as relações de trabalho. Neste período, no Brasil, Getúlio Vargas, ao assumir o poder, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional de Trabalho e, no ano de 1943, pôs em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas e a reformulação da Carteira Profissional.<sup>103</sup>

A terceira fase deu-se entre 1950 e 1965; conhecida como fase tecnista, com as multinacionais. No Brasil, ocorre a entrada das multinacionais, especialmente das indústrias automobilísticas, que iniciam a implantação do modelo

---

<sup>101</sup> TOLEDO, Flávio. O que são Recursos Humanos. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p.15.

<sup>102</sup> TOLEDO, Flávio. Op. cit. p.10; BANOVA, Marcia Regina; FIDELIS, Gilson José. Gestão de Recursos Humanos; tradicional e estratégica. São Paulo: Érica, 2009, p.10-15.

<sup>103</sup> MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 10.ed. São Paulo: Futura, 2005, p.20-22.

americano de Gestão de Pessoas. Com isso, tem-se a criação do departamento de Relações Industriais e assim surge o Gerente de Relações Industriais (GRI).

Apesar de a maioria das empresas aproveitar o antigo chefe de pessoal, houve algumas modificações na qualidade das relações entre capital e trabalho. Nesta fase, houve a realização de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e a preocupação com salários, higiene e segurança no trabalho, além do pagamento de benefícios e outros.<sup>104</sup>

Em 1965 e 1985, houve a quarta fase que ficou conhecida como a fase administrativa. No Brasil e no mundo, as relações de trabalho tornaram-se mais tensas. Os trabalhadores brasileiros, durante a ditadura militar, organizar-se-iam em movimento sindical conhecido como “novo sindicalismo”, nascendo o Gerente de Recursos Humanos. Dá-se ainda a valorização do administrador de empresas para o cargo, mas tem-se retrocesso na fase legalista; e devido aos movimentos sindicais, muitas empresas preferiram trocar profissionais de administração por profissionais de formação jurídica.<sup>105</sup>

Em 1985, houve a quinta fase que perdura até hoje, conhecida como a fase estratégica. No Brasil, neste período, houve redução nos níveis de emprego e salários, elevando-se no governo Collor o número de falências e concordatas. Logo, para sobreviver à crise, as empresas utilizaram a estratégia enxugar seus organogramas, diminuindo a quantidade de nível hierárquico e atribuindo algumas de suas funções a terceiros. Na quinta fase, ou fase atual, começaram a se preocupar com o longo prazo, com o planejamento estratégico nas organizações.<sup>106</sup>

É importante mencionar que, durante toda a história humana, a atividade laboral foi uma realidade, na qual existiram comandantes e comandados. Porém, os conceitos atuais de trabalho e relações de gestão de pessoas surgiram a partir da Revolução Industrial e evoluíram ao longo do século XX.<sup>107</sup>

A organização do trabalho grupal é antiga, mas o século XX foi responsável pelas grandes mudanças, influenciando as organizações na parte administrativa e comportamental. Foi neste século que as transformações foram marcantes no modo de administrar pessoas. Atualmente vive-se o momento da tecnologia de informação

---

<sup>104</sup>BANOV, Marcia Regina; FIDELIS, Gilson José. Gestão de Recursos Humanos; tradicional e estratégica. São Paulo: Érica, 2009, p.10-15.

<sup>105</sup> Idem, p.10-15.

<sup>106</sup> Idem, p.10-15.

<sup>107</sup>CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Pioneira, 2004, p.09-11.

e globalização como influentes da forma de gestão, condução do trabalho e do próprio trabalho.<sup>108</sup>

No século XX, aos poucos, deu-se o nascimento do departamento de recursos humanos, em que o velho modelo burocrático e funcional, centralizador e piramidal, utilizado para formatar as estruturas organizacionais, foi entendido como rígido e vagaroso demais para acompanhar as mudanças e transformações do ambiente. As organizações passaram a ter a necessidade de serem flexíveis, surgindo às organizações que aprendem com capital humano. A tecnologia de informação e a globalização trouxeram novas exigências.<sup>109</sup>

No decorrer do século XX, o RH passou por três etapas diferentes: relações industriais, recursos humanos e gestão de pessoas. As pessoas, de meras operadoras de máquinas, passam a parceiras com saberes úteis para as empresas no alcance de seus resultados. Com a tecnologia de informação, requereu-se maior conhecimento para o trabalho e também as novas tecnologias de processamento de informação trouxeram a eliminação de administradores que exerciam funções intermediárias.<sup>110</sup>

Neste sentido, a evolução da gestão de recursos humanos representou mudanças no próprio trabalho do gestor. Deu-se um modelo novo de administração, cuja característica foi a intenção de mudar a relação entre os empregados e os empregadores. Com base nisso, compreende-se que o administrador alcança seus objetivos através de outros que realizam as tarefas necessárias. No entanto, segundo Jean Pierre Marras, é importante destacar que alcançar objetivos também não se reduz a isso, pois o processo deve ser sistemático e correto. Com base nos conceitos observados, a administração foi exposta como ato de administrar; ação através das pessoas, ou processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos, mas todas as definições foram claras no sentido de que tudo isso tinha como foco o alcance de objetivos.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Op. cit. p.09-11.

<sup>109</sup> STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. Administração. 5.ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1985, p.04.

<sup>110</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.34.

<sup>111</sup> MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 10.ed. São Paulo: Futura, 2005, p. 20-21.

A Gestão das Pessoas, em sua evolução, portanto, configurou uma das áreas que, conforme Idalberto Chiavenato, mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos, já que a visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração.<sup>112</sup> Com a globalização dos negócios, a tecnologia, o movimento intenso pela qualidade e produtividade, surge a constatação de que o grande diferencial, ou vantagem competitiva das empresas, decorre das pessoas que nelas trabalham.

### *2.2.1.1 Conceito de Gestão de Recursos Humanos*

A Gestão de Pessoas, ou Gestão de Recursos Humanos, pode ser definida segundo três significados diferentes, visto que esta pode corresponder à função ou departamento, conjunto de práticas de recursos humanos e profissão. Isso ocorreu, pois novas necessidades apareceram e o mercado inovador fez com que as organizações buscassem encontrar novos recursos e estratégias para acompanhar a permanente evolução das necessidades, em todos os segmentos. Neste contexto, a Gestão de Pessoas tem recebido destaque nos últimos tempos, quando cresce a valorização do “capital humano”, bem como sua exploração.

Como função ou departamento, a Gestão de Pessoas é a unidade operacional que, conforme o autor acima, funciona como órgão de *staff*, ou seja, como elemento prestador de serviços nas áreas de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, comunicação, higiene e segurança do trabalho, benefícios e etc.<sup>113</sup>

Enquanto conjunto de práticas é o modo como a organização opera suas atividades de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, benefícios, comunicação, higiene e segurança do trabalho. No que se refere à Gestão de Pessoas como profissão, esta diz respeito aos profissionais que trabalham em tempo integral, em papéis diretamente ligados aos recursos humanos, como selecionadores, treinadores, administradores de salários e benefícios, entre outros.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.34.

<sup>113</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2008, p.02.

<sup>114</sup> Idem, p.02.

George Bohlander, Scott Snell e Arthur Sherman vão além da definição exposta acima, pois a completam esclarecendo que:

O papel dos gerentes de RH já não se limita a funções de serviços como recrutamento e seleção de funcionários. Hoje, os gerentes de RH assumem um papel ativo na tomada de decisões e planejamento estratégico em suas empresas. Enfrentar desafios e usar recursos humanos efetivamente é fundamental para o sucesso de qualquer organização de trabalho. (...) as empresas podem ganhar vantagem competitiva sustentável por meio de seu pessoal.<sup>115</sup>

Entende-se, portanto, com os autores citados até o momento, que, se o contexto da Gestão de Pessoas é formado por pessoas e organizações, a função desta é mobilizar e utilizar as pessoas de forma plena em suas atividades, para assegurar que estas possam cumprir adequadamente a missão organizacional.

A Gestão de Pessoas é atividade mediadora entre organizações e pessoas e visa diminuir conflitos entre objetivos organizacionais e objetivos individuais. Então, diante a isso se valoriza o papel do gestor de recursos humanos, porque em suas mãos está o papel de criar conjuntos e métodos com objetivo de administrar relações para atingir objetivos organizacionais, mas respeitando as diretrizes do Direito Trabalhista e Constitucional.

#### *2.2.1.2 A Validade da Gestão de Recursos Humanos para empresas e pessoas*

Na Gestão de Pessoas, as empresas passam a desenvolver e utilizar as habilidades intelectuais e competitivas de seus membros. Com as pessoas, as organizações buscam a sobrevivência, crescimento sustentável, lucratividade, produtividade, qualidade, diminuição de custos de custos, participação e a conquista de novos mercados e clientes, além de maior competitividade e melhor imagem no mercado.<sup>116</sup>

Quanto às pessoas, elas buscam melhores salários, benefícios, estabilidade no emprego, segurança e qualidade de vida no trabalho, satisfação, consideração e respeito, oportunidades de crescimento, liberdade para trabalhar, bem como serem submetidas a uma liderança liberal, e assim possam ter orgulho da organização. Nas

---

<sup>115</sup> BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003, p.19.

<sup>116</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2008, p.06.

empresas, os funcionários oferecem habilidades e conhecimentos, para dinamizar a organização, como parceiros.<sup>117</sup>

A partir desta apresentação dos objetivos organizacionais e os objetivos dos trabalhadores, entende-se não apenas como ocorre a livre iniciativa e o trabalho como um direito social, porque as pessoas dependem dele para sua vida, saúde entre outras coisas.<sup>118</sup> Atualmente, entende-se que pessoas e organizações dependem umas das outras para atingir objetivos e cumprir suas missões. Logo, sem organizações e sem pessoas, certamente, não haveria Gestão de Pessoas, por isso o motivo das organizações estarem ampliando a sua visão, e as pessoas serem tratadas sob dois aspectos: como recursos produtivos ou como parceiras.

As pessoas são partes fundamentais para a lucratividade e competitividade em qualquer mercado, então a Administração de Recursos Humanos, em sua evolução, veio ajudar as organizações a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, proporciona-lhes competitividade, empregados bem treinados e motivados. Serve de instrumento para aumentar a autoatualização e a satisfação dos empregados no trabalho, desenvolve e mantém a qualidade de vida no trabalho, permite administrar a mudança, mantém as políticas éticas e comportamento socialmente responsável.

A área de recursos humanos, de acordo com Idalberto Chiavenato, passou a ser conjunto de decisões integradas para regulamentar ou gerir o trabalho dos funcionários e sua eficiência. Além disso, tem o propósito de avaliar o grupo de trabalho, enquanto membro, para alcançar os objetivos da organização e avaliar o indivíduo como um parceiro de grande importância no mecanismo produtivo e social da empresa.<sup>119</sup>

Entendeu-se, ao observar a evolução da gestão de pessoas, que a função de Recursos Humanos é inerente à própria ação de administração, e exercida, com maior ou menor intensidade, por todas que dela participam. Viu-se que a administração de recursos humanos é formada por políticas e práticas de

---

<sup>117</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2008, p.06.

<sup>118</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 6º São direitos sociais à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>119</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2008, p.09.

gerenciamento e pessoas; desempenha as funções de recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Os administradores ou gestores viram que a administração, no contexto de fins do século XX e início do século XXI, precisa cuidar da parte de capital e trabalho, em que o capital representa a organização que contrata e faz o pagamento, para obter em troca o trabalho de um profissional. A administração de recursos humanos veio a ser função na empresa que está relacionada com provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados. A gestão de pessoas, diante disso, tem impacto na saúde e qualidade de vida das pessoas no trabalho, segundo Patrícia Morilha de Oliveira e Ana Cristina Limongi-França.<sup>120</sup>

Esta se tornou atividade mediadora entre organizações e pessoas e visa diminuir conflitos entre objetivos organizacionais e objetivos individuais. Acontece que também mudou o perfil do colaborador esperado, bem como as exigências relacionadas a ele, e como consequência, aumentaram o medo e a ansiedade de encaixar-se no mercado e a necessidade da empresa de profissionais qualificados.<sup>121</sup>

O trabalhador passou a ser pressionado pela qualificação e domínio de conhecimento científico, em acordo com o trabalho no contexto do capitalismo globalizado e tecnológico, o que trouxe suas consequências. Nasceram novos grupos de trabalhadores, mas também um grupo de indivíduos à margem do mercado de trabalho, mostrando haver uma submissão do trabalhador em todos os aspectos de sua vida à necessidade de trabalho, até a escolha da carreira e características pessoais.

Angústias e doenças antigas foram substituídas por novas nas situações laborais que o capitalismo trouxe e que as formas de gestão têm ocasionado. As condições psicológicas e a situação do trabalhador no ambiente de trabalho têm sido foco na atualidade pelas doenças ocupacionais, motivos presentes de afastamentos de bons colaboradores e prejuízos para o Estado (INSS/Tratamento de saúde) e as empresas. Portanto, neste contexto, a partir do século XX, a Psicologia e a Sociologia foram sendo integradas no estudo das relações de trabalho na administração de empresas.

---

<sup>120</sup> OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. RAE electron., São Paulo, v. 4, n. 1, Jun., 2005, p.01-03.

<sup>121</sup> Idem, p.01-03.

### 2.3 A REALIDADE DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

A evolução do mundo capitalista influenciou no tipo de trabalhador que as empresas buscam no início do século XXI, em razão do avanço do capitalismo, novas tecnologias vieram a ser usadas. Isso tem trazido desemprego ou precariedade do trabalho para a população, e muito prejudicial para o empregador, porque a falta de mão de obra, segundo os critérios de busca, também é algo ruim.

A falta de qualificação e domínio de conhecimento científico tem sido um problema. Isso tem refletido na própria sociedade e na educação pensada para as pessoas, porque a garantia de emprego no mercado de trabalho cada vez mais tem sido submetida a um processo de seleção mais pensado e específico.

Nesta situação, o setor de Recursos Humanos viu uma nova gestão de pessoas, mas também um processo de recrutamento que foca cada vez mais um determinado objetivo, metas e padrões de desempenho que afetam a relação do trabalhador com o trabalho e seu meio ambiente. Sobre isso leciona Rodrigo E. dos Santos Siqueira

Ao falar sobre o direito fundamental ao trabalho digno, são tecidas breves considerações sobre os efeitos da globalização nas relações de trabalho e de controle do trabalho. Isso se deve ao fato de que, em um mundo onde as informações não encontram barreiras e a tecnologia avança aos saltos, as relações de trabalho sofrem mutações com grande velocidade, o que por vezes permite a ocorrência de violações aos direitos do trabalhador. São estas alterações que serão abordadas e também indicadas as possibilidades de fragilização dos direitos do operário.<sup>122</sup>

O direito à livre iniciativa, a globalização, as formas de gestão necessárias, as posturas inadequadas de alguns gestores ou o excesso de trabalho em um ritmo diferente daquele do passado, têm levantado discussões sobre a fragilização dos direitos dos trabalhadores, bem como os efeitos do tipo do trabalho e gestão contemporâneos nas pessoas. Desde a seleção, há busca de uma característica diversificada, nunca vistas em tempos anteriores.

---

<sup>122</sup> SIQUEIRA, Rodrigo E. dos Anjos. Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais. Curitiba: Juruá, 2016, p.25.

### 2.3.1 A Seleção Clássica versus a Seleção por Competências

A esperança de se obter uma vaga de emprego começa no oferecimento da vaga. No entanto, hoje, até esta fase é marcada por angústia, e cabe até mesmo certo preparo do empregado ao vender-se como possível candidato. A seleção clássica a que grande parte do século XX as pessoas estavam acostumadas tem sido substituída pela seleção por competências.

O recrutamento de pessoas é feito conforme o setor, mercado de trabalho e as características buscadas pelas organizações em seus colaboradores, porém as tendências de perfil procurado são diferentes. O recrutamento, de acordo com Idalberto Chiavenato, é parte importante para as empresas, porque existe uma interdependência entre pessoas e organizações; tem-se entendido que são as pessoas que prestam serviços, conduzem negócios e que a capacitação, treinamento e desenvolvimento são elementos importantes para elas.<sup>123</sup>

As pessoas são elementos usados para ganharem competitividade no mercado, pois entendem que estes não são uma despesa, mas investimento para lhe trazer retornos. Elas procuram áreas específicas, mas as empresas também objetivam colaboradores com perfis adequados para suas necessidades. O mercado de trabalho é local onde há vagas, porém também especificações quanto às características esperada pelos colaboradores.<sup>124</sup>

O recrutamento inicia-se com a observação da necessidade de colaboradores e com o anúncio das vagas. O interessado envia seu currículo para a empresa ou agência de emprego, onde as vagas estão anunciadas. Os currículos são analisados pelo setor de recursos humanos, escolhendo-se os candidatos com melhores qualificações.

Depois de observados os currículos, os recrutados e selecionados, inicialmente, são entrevistados, colocados em dinâmicas específicas, para que seja possível ver as habilidades e qualificações profissionais que possuem. O desafio principal do recrutamento é agregar valor à organização e às pessoas, devendo proporcionar resultados para ambas as partes. No recrutamento, não apenas se

---

<sup>123</sup>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2008, p.118.

<sup>124</sup> Ibidem, p.115, 118 e 125.

anunciam as vagas, selecionam currículos e procedem entrevistas. Há também uma avaliação dos resultados do recrutamento.<sup>125</sup>

Hoje, as empresas, para manutenção de seus colaboradores, têm plano de carreira. A questão deste tipo de plano é importante para atrair colaboradores, pois é perspectiva de crescimento, agindo como uma forma de evolução profissional. O plano de carreira é utilizado para incentivar seus colaboradores a trabalharem com qualidade na expectativa de crescimento. Incentiva o colaborador a traçar metas para progresso pessoal.<sup>126</sup> Ocorre que, em geral, as empresas com planos de carreira têm apresentado maior cobrança e níveis de *estresse* ligados a doenças ocupacionais psicológicas como, por exemplo, os bancos.

Para atrair colaboradores, estas apresentam, na contratação, o plano de carreira, ou informam os contratados de sua existência e as exigências para progressão de cargo. Este é planejado expondo-se as possibilidades de evolução de cargo, quais habilidades e conhecimentos necessários para obter a promoção e o plano salarial e benefícios para cada cargo.

Nesse sentido, os funcionários também escolhem as empresas conforme o plano de carreira que estas dispõem. Muitos utilizam este plano para programar suas carreiras, traçar as etapas que pretendem evoluir. Para estas pessoas, portanto, a capacitação e o treinamento são elementos importantes.

A capacitação e o treinamento, diante disso, são meios importantes e válidos para as empresas, pois estes contribuem para a adequação da pessoa no cargo, desenvolver sua forma de trabalho a partir do cargo que ocupa, ou que irá ocupar. Estes são importantes, porque preenchem as lacunas e equiparam-se as competências existentes com as competências necessárias à organização. A necessidade de competências dispõe o trabalhador em situação que precisa ser acompanhado com programas de gestão de pessoas, conforme Patrícia Morilha de Oliveira e Ana Cristina Limongi-França.<sup>127</sup>

O mercado de trabalho segue as tendências do período, as necessidades das empresas, o desenvolvimento tecnológico, entre outros aspectos. Tem-se, a cada período, novas tendências de emprego e as pessoas, desde sua formação ou

---

<sup>125</sup> CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Elsevier, 2008, p.118.

<sup>126</sup> CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria Geral da Administração*. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.227.

<sup>127</sup> OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *RAE electron.*, São Paulo, v. 4, n. 1, Jun., 2005, p.01-03.

especialização, vão observando as mudanças. O mercado de RH observa as tendências e busca os melhores e mais adequados colaboradores, mas precisa considerar aspectos humanos e direitos constitucionais ligados ao trabalho.

A tecnologia de informação e os avanços tecnológicos aparecem como vilões no total de empregos. A desqualificação exclui a grande maioria dos trabalhadores em países em subdesenvolvimento ou em desenvolvimento, pois o perfil procurado não se encaixa e, por falta de domínio de conhecimentos, as vagas não são preenchidas. Para os trabalhadores que estão no mercado resta, às vezes, uma sobrecarga.

O recrutamento, portanto, na nova gestão de pessoas, corresponde ao processo em que se tem a apresentação da vaga existente, a seleção dos colaboradores e a análise de seus currículos. O foco do recrutamento é atrair candidatos que sejam adequados às necessidades da empresa contratante, focando em pessoas com habilidades diversificadas e com capacidade de suportar a pressão do cargo.

O recrutamento pode ser interno ou externo. No caso do recrutamento interno, acontece a progressão de cargo, ou seja, a promoção para outro cargo, em que se analisa o perfil dos colaboradores já existentes e se estes são adequados à nova vaga. Quanto ao recrutamento externo, serve para vagas, para as quais não haja interessados internos e que somente um recrutamento com pessoas fora da organização consiga suprir a necessidade.<sup>128</sup>

No recrutamento externo, tem-se uma seleção de pessoal para atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. O recrutamento corresponde a um conjunto de políticas e ações destinadas a atrair e agregar talentos à organização para dotá-la das competências necessárias ao seu sucesso. As empresas recrutam interna ou externamente objetivando um capital humano adequado para suas necessidades.<sup>129</sup>

De acordo com Benedito Rodrigues Pontes, recrutar requer investimento, porém, para a empresa, os gastos compensam pela necessidade de mão de obra. O recrutamento, portanto, é planejado de forma estratégica, avaliando os custos e os

---

<sup>128</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.118.

<sup>129</sup> Idem, p. 118.

benefícios. O foco é obter colaboradores adequados para a empresa e que nela permaneçam após a contratação executando adequadamente suas atribuições.<sup>130</sup>

Entende-se, assim, que o mundo do trabalho, do ponto de vista do trabalhador, tem sido marcado pelo desemprego, subemprego, medo, incerteza, mudanças acentuadas, especialmente com a tecnologia e a globalização. No que se refere às empresas, porém, as mudanças também trouxeram outras situações, porque há um perfil que estas procuram e para o qual a grande maioria das pessoas não se encaixa, o que exige um processo de seleção cada vez mais rigoroso.

Isto acontece, porque as empresas têm visto nos colaboradores capitais humanos. Buscam os melhores profissionais, a estabilidade emocional no ambiente de trabalho, porque a rotatividade não tem sido vista como uma característica interessante. Não é mais uma contratação apenas para preenchimento de vagas na maior parte das empresas. Como destaca Aguinaldo Neri, é uma gestão de RH por competências que hoje tem agido sobre a empregabilidade ou não das pessoas.<sup>131</sup>

As empresas não avaliam somente o currículo observando experiência na área. Não é apenas uma seleção tradicional, e sim, outro tipo que considera mais aspectos do trabalhador, procurando um indivíduo mais específico para as necessidades da empresa.<sup>132</sup>

Recrutado um grupo de pessoas, a seleção serve para mapeamento das competências presentes neste que sejam válidas para a organização, daí havendo uma pressão, necessidade de aprovação. Observam-se as competências que sejam um recurso válido para a organização no alcance de seus resultados. São observadas as competências essenciais da organização, as competências funcionais, as competências gerenciais e as competências individuais. Ocorre que, antes de abordar a técnica de seleção por competência, é importante compreender, ou seja, ter uma noção geral do que esta vem a ser.

Entende-se por competência quando se pensa a respeito da ideia de “habilidade para.” A palavra competência é substantivo feminino, e advém da palavra em latim *competere*, que significa aptidão para. Esta pode ser usada como

---

<sup>130</sup> PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 7. ed. São Paulo: LTR, 2014, p.27-28.

<sup>131</sup> NERI, Aguinaldo (Org.). Gestão de RH por competência e a empregabilidade. Prefácio. 4.ed. Campinas, SP: Papirus, 2005, p. 04 e 45.

<sup>132</sup> Ibidem, p.05-45.

definição de aptidão para fazer algo, domínio de cultura, ou no Direito, como jurisdição específica para realizar determinada coisa.<sup>133</sup>

A palavra competência é associada à pessoa competente, ou seja, capacidade de fazer determinada coisa. Trata-se de capacidade de resolver algo, aptidão, idoneidade em uma coisa, capacidade legal de julgar algo. É uma qualidade ou estado, em que alguém é funcionalmente capaz, suficiente adequado, por ter conhecimento, capacidade de julgamento, habilidade ou força para realizar uma determinada tarefa ou ato.<sup>134</sup>

Ocorre que há diferentes significados para a palavra competência no mundo do trabalho e da gestão de recursos humanos. A esse respeito explicam Coimbatore Krishnarao Prahalad e Gary Hamel que a noção de competência pode ser presa a diferentes correntes, nas quais se pensa nela em nível da administração estratégica, em nível de sociedade e do trabalho, bem como em gestão de recursos humanos.<sup>135</sup>

No que se refere à competência na administração estratégica, é pensada no aspecto macro de gestão, na organização como um todo, voltada aos conhecimentos, habilidades, domínio de tecnologias, sistemas, em que a pessoa vai ser um diferencial. Buscam competências essenciais, entre as quais, até a comunicação, a capacidade de envolvimento e comprometimento são pensados.

No pensamento da administração estratégica, as competências essenciais são buscadas na seleção e aprimoradas. As competências são talentos, habilidades que a empresa, estrategicamente, pretende de seus trabalhadores, o que é diferente na corrente que pensa a competência na concepção da sociedade, da educação e do trabalho.

De acordo com Philippe Zarifian, a competência na concepção da sociedade da educação e do trabalho refere-se à capacidade de inovação, adaptação, de aprender que o uma pessoa tem, porque o avanço tecnológico é constante. Então ter estas habilidades pensadas é ter competência. Tem-se um enfoque sociocognitivo, no qual a pessoa é competente porque tem a capacidade de mobilizar seus saberes aprendidos na educação, na experiência do trabalho e na

---

<sup>133</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário da língua portuguesa. 5.ed. Curitiba: Positivo, 2010. A palavra é usada para explicar várias habilidades, especialmente focando-se aquilo que as organizações flexíveis e a globalização exigem.

<sup>134</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário da língua portuguesa. 5.ed. Curitiba: Positivo, 2010.

<sup>135</sup> PRAHALAD, Coimbatore Krishnarao; HAMEL, Gary. Competindo pelo futuro. Rio de Janeiro: Campus, 1995, p.229.

sua socialização. Vê-se como competência até a civilidade, capacidade de interação.<sup>136</sup>

No que se refere à competência em gestão de recursos humanos, pensa-se na habilidade que o indivíduo apresenta diante de um desempenho compatível com aquilo que os padrões da empresa exigem. A competência corresponde a comportamentos que a empresa espera de seus recursos humanos no ambiente de trabalho, associando estes pontos considerados essenciais, com aqueles vistos em competência, na gestão estratégica e em sociedade da educação e do trabalho.

Na área de administração e no meio acadêmico, o conceito de competência e de sua apropriação, no espaço das organizações, é um dos pontos mais controvertidos. Porém, seja no que se refere à gestão de pessoas ou dentro do pensamento estratégico, são capacidades ligadas à competitividade que as organizações procuram. A seleção por competências, no atual mercado de trabalho, é utilizada, porque há uma gestão por competências.

A competência precisa ser entendida no âmbito da pessoa quanto à sua competência como indivíduo, no que compreende as organizações e de acordo com os países, porque há sistemas educacionais e formação de competências específicas. Maria Tereza Leme e Afonso Fleury entendem as competências como habilidades, características, conhecimentos, mas algo contextualizado, que pode ser útil conforme o contexto.<sup>137</sup>

A pensar em competências, é preciso usar verbos como saber, agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, aprender, saber aprender, saber engajar-se em algo, assumir responsabilidades, ser capaz de ver, de ter visão estratégica. Assim, compreende-se a competência no aspecto organização como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.<sup>138</sup>

A organização poderá procurar habilidades em processos, competências técnicas, competências quanto à organização ou competências de serviços. Logo, conforme o contexto, há competências essenciais buscadas, por isso a variação do

---

<sup>136</sup> ZARIFIAN, Philippe. Objetivo competência: por uma nova lógica. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p.229.

<sup>137</sup> FLEURY, Maria Tereza Leme;.FLEURY, Afonso.Construindo o conceito de competência.Rev. adm. contemp. v. 5, n.spe, pp. 183-196, 2001. p.183-184.

<sup>138</sup> Ibidem, p.188.

entendimento de competência ou a complexidade de sua definição. De qualquer forma, trata-se a competência de um saber, que no contexto de determinada organização e de sua necessidade, pode encaixar-se naquilo que espera, e surge o nascimento da seleção por competências.

A seleção por competência define-se em uma direção para as empresas, visto que se busca a competência como algo que é subjacente à pessoa enquanto característica. Ter a competência esperada é entendido como obter um desempenho eficiente e superior àquele somente buscado quando se pensa em contratar para executar função ou trabalho. Acontece que é importante pensar na situação do trabalhador neste novo contexto de meio ambiente do trabalho, em que, para pertencer, precisar ter quase que capacidades, habilidades predefinidas.

As competências que as empresas esperam muitas vezes não são conseguidas por alguns trabalhadores porque envolvem conhecimento, habilidades e atitudes específicas. O conhecimento engloba o saber das pessoas, está relacionado ao conhecimento técnico, escolaridade, cursos, especializações, as habilidades, dizem á respeito ao saber fazer, saber colocar em prática os conhecimentos adquiridos e as atitudes caracterizam-se pelo querer fazer, ou seja, a pessoa ter atitude compatível para atingir eficácia em relação aos conhecimentos e habilidades adquiridos. Para se realizar uma seleção por competências, é necessário montar o perfil de competências (PC).<sup>139</sup>

Tem-se no capitalismo globalizado, desde o recrutamento e a seleção, um mapeamento das competências presentes no candidato, que sejam válidas para a organização. Observam-se as competências que sejam um recurso válido para a organização no alcance de seus resultados. Busca-se verificar as competências essenciais da organização, as competências funcionais, a competências gerenciais e as competências individuais.

Para Maria Odete Rabaglio, “a qualidade essencial da seleção por competências é o fato de não se basear na intuição ‘bater no sino’ para a escolha do candidato, mas sim em fatos concretos e mensuráveis como o comportamento”. Isso é importante, porque as pessoas são um capital humano que integram as organizações e são instrumentos; portanto, sua gestão precisa ser planejada para alcançar os resultados pretendidos. A organização expõe desde a contratação de

---

<sup>139</sup> FLEURY, Maria Tereza Leme;.FLEURY, Afonso.Construindo o conceito de competência.Rev. adm. contemp. v. 5, n.spe, pp. 183-196, 2001. p.192.

seus colaboradores à missão, visão e objetivos, porque existira uma cultura organizacional, objetivos organizacionais.<sup>140</sup>

Diante o exposto, na seleção por competência, o comportamento é um dos critérios mais visados pela empresa, pois, a partir do comportamento do candidato, consegue ter uma noção como seriam as suas atitudes depois de ser contratado, ficando mais fácil para o entrevistador dar um parecer sobre os candidatos à vaga pretendida.

A empresa, desde o recrutamento e seleção, molda sua mão de obra segundo suas necessidades, mas também observa entre os colaboradores aqueles com perfil adequado aos cargos que ela dispõe. Acontece que o recrutamento pode já ser direcionado para um tipo específico de funcionário que seja adequado. Por isso, a seleção ocorre considerando as competências que estão de acordo com aquilo que o cargo disponível cobra.

No mercado de trabalho atual, o trabalhador precisa compreender, conforme Idalberto Chiavenato, que a seleção por competência é realizada buscando uma competência específica necessária ao cargo disponível; logo, cabe a ele ter ou não certas habilidades para conseguir a vaga desejada. É a procura de um talento – adequado às necessidades da empresa – aquilo que precisa para alcance de seus objetivos. Então o colaborador é analisado e selecionado a partir de características e competências específicas que a empresa vise, descartando aqueles que não tenham a competência pedida.<sup>141</sup>

Na seleção, se comparam os candidatos, observam suas qualidades e contratam-se aqueles que melhor se enquadrem. Nesta, há um processo de decisão e escolha a partir da observação das competências de cada candidato e aqueles que a vaga oferecida pede. Trata-se de uma responsabilidade de linha e uma função de staff.

Na escolha dos colaboradores no processo de seleção, observa-se sua capacidade de execução da tarefa em si, interdependência com outras tarefas; interdependência com outras pessoas e interdependência com a unidade organizacional ou com a própria organização. Todas as características pessoais, ou

---

<sup>140</sup> RABAGLIO, M. O. Seleção por Competências. São Paulo: Educador, 2001, p.32.

<sup>141</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração. São Paulo: Makron Books, 2010, p.142.

competências vistas, são analisadas do ponto de possibilidade de aplicação nas tarefas que a empresa irá necessitar e na convivência no ambiente de trabalho.

Entende-se, por conseguinte, que no mercado capitalista globalizado e tecnológico, há um perfil específico e resultados esperados. Acontece que, de acordo com Patrícia Morilha de Oliveira e Ana Cristina Limongi-França, os programas de gestão de pessoas, sejam pela seleção clássica ou por competências, devem considerar os aspectos humanos, as emoções, com práticas não apenas de resultados, mas de qualidade de vida no trabalho.<sup>142</sup>

Uma empresa pode conseguir um trabalhador adequado e a maneira de gerir padrões e metas afetar sua saúde. Não se trata de vitimizar aqui o trabalhador, mesmo em situações normais nas relações de trabalho, mas sim dar a ele o tratamento justo onde houver relação nociva. É importante reconhecer o que o capitalismo como sistema econômico imerso na globalização, trouxe para o trabalho exigências, relações, expectativas e outra situação do trabalhador como ser humano.

### 2.3.2 Metas e padrões de desempenho e a situação da qualidade de vida no trabalho

O trabalhador, após passar pelo recrutamento e seleção no capitalismo contemporâneo, vivencia, no ambiente de trabalho, nova tendência. Junto com isso, é preciso considerar que há formas e “formas” de gerenciar, não havendo apenas um padrão. A Administração de Empresas estuda a saúde física e psicológica, no entanto, o direcionamento para resultados cobra metas e padrões de desempenho para aqueles que foram contratados.

Isso é reflexo da evolução da Administração entre o século XX e XXI, quando nasceram novas formas de exigências, novos padrões de competitividade, relacionamento organizacional e necessidades específicas esperadas dos colaboradores. Acontece que, dentro dos paradigmas de gestão de talentos

---

<sup>142</sup> OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. RAE electron., São Paulo , v. 4, n. 1, Jun., 2005, p.05-06.

humanos, de gestão de capital humano, ou gestão intelectual, os aspectos degradantes do meio ambiente do trabalho chamam a atenção.<sup>143</sup>

Nos séculos XX e XXI, as empresas viveram outras realidades, que modificaram ou melhoraram muitos dos paradigmas existentes dentre as teorias de Administração. Entre as novas formas de administrar da atualidade, a Gestão de Pessoas seria um instrumento para os administradores. Esta seria fruto de mudanças no ambiente, em que as organizações estão inseridas devido o nascimento de novos modelos e modismos de gestão, com consequências para os trabalhadores.<sup>144</sup>

Na época contemporânea, o capitalismo como sistema econômico tem passado por crise estrutural, o que acarretou mudanças. A visão do capitalismo como sistema mais efetivo que o socialismo se revelou o contrário ao longo do século XX. No século XXI esta estrutural crise existe não somente pelo colapso do sistema financeiro, como ainda pelo próprio caminho que o capitalismo tem levado a economia e a concorrência global. O capitalismo tem trazido o desemprego estrutural, a destruição ambiental, mudando a gestão de pessoas e as estruturas das empresas que precisam concorrer no mercado atual.<sup>145</sup>

As estruturas são flexíveis, pois o homem é visto como ser econômico, que precisa ser considerado criativo, pensante, colaborador, modificando-se o perfil do indivíduo, interna e externamente na empresa, uma vez que as relações de poder, a comunicação, teriam a participação das pessoas. A tecnologia avança, a cada momento, cobrando do empregado a capacidade de aprender constantemente.

Hoje se pensa em pessoas para as “organizações que aprendem,” pois, conforme Georges Ayoub Riche e Ricardo Monte Alto, as empresas são formadas por pessoas que precisam ser capazes de expandir de forma contínua sua capacidade de criar resultados desejados. Devem existir, diante disso, padrões de

---

<sup>143</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.232-233.

<sup>144</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.232-233.

<sup>145</sup> Idem, p. 232-233.

comportamento novos e abrangentes, nos quais, de forma coletiva, a pessoas se exercitam livres para aprender de forma conjunta.<sup>146</sup>

É importante destacar que somente puderam ser criadas a partir do momento em que se vê o mundo como lugar no qual existe interação; por isso a capacidade de aprender contínua e a sinergia, instrumentos para alcance de vantagem competitiva. Logo, capacitação constante, preparo e valorização das pessoas como “capital humano” seriam um diferencial, nas “organizações que aprendem.”<sup>147</sup>

Na empresa do século XXI, executivos, gerentes e trabalhadores de linha são incentivados na busca de conhecimento, pois este se torna um diferencial para aqueles, enquanto parte de uma empresa que deseja funcionários capacitados. Nestas organizações, têm-se uma mudança de paradigma que se volta à importância dos funcionários, que são denominados colaboradores, e buscam desenvolver seu aprendizado em benefício da empresa e manter em seu quadro os melhores.

É o nascimento da gestão do conhecimento dentro desta empresa que aprende. Os colaboradores são aproveitados, no contexto do trabalho, no sentido de que a sinergia dos esforços de vários, trabalhando em conjunto, permite alcançar objetivos organizacionais. O fator humano, nas organizações, tem tomado uma dimensão de importância nunca antes vista.

A Gestão das Pessoas, por conseguinte, de acordo com Fernanda Augusta de Melo, é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos, já que a visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração. Com a globalização dos negócios, a tecnologia e a preocupação com a qualidade, produtividade, nasce a ideia de que as pessoas são o grande diferencial, ou vantagem competitiva das empresas.<sup>148</sup>

A situação do mercado trabalho é apresentada por Norma Sueli Padilha da seguinte forma:

---

<sup>146</sup> RICHE, Georges Ayoub; MONTE ALTO, Riçado. As organizações que aprendem, segundo Peter Senge: “a quinta disciplina.” Cadernos Discentes COPPEAD. 36. Rio de Janeiro, n.9. p.36-55, 2001. p.36-37.

<sup>147</sup> Idem, p.36-37.

<sup>148</sup> MELO, Fernanda Augusta de Oliveira et al. A influência da gestão de pessoas no desempenho empresarial através do perfil do líder. IX SEGeT 2012. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos12/25416357.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2016. p.02.

O ambiente do trabalho encontra-se atualmente inserido em um mercado econômico altamente agressivo e centrado na busca de altas taxas de produtividade por meio de constantes inovações tecnológicas, na qual a finalidade primordial, a busca pelo lucro, se dá, senão em detrimento da qualidade de vida do ser humano trabalhador e de sua dignidade, com certeza desconsiderando tais valores de forma prioritária.<sup>149</sup>

As pessoas e seus relacionamentos nas organizações têm ganhado destaque, porque a flexibilização das empresas, descentralização de hierarquia de decisões no contexto da globalização e adaptação às novas realidades, cobram das empresas e colaboradores um novo perfil. Perder qualquer colaborador ou prejudicar sua saúde, no trabalho, por comportamentos não éticos nas relações, não é algo interessante em termos gerenciais, embora isso tenha acontecido com cada vez mais frequência.

Há um conjunto de maneiras de se fazer as coisas para alcançar uma meta e as empresas valorizam este tipo de trabalho dentro dos novos estilos de gestão. Todos os anos milhares de empresas nascem; porém, em número quase semelhante, milhares entram em processo de falência, ou simplesmente baixam suas portas, dissolvendo-se irregularmente; conseqüentemente, estas forçam seus trabalhadores para resultados.<sup>150</sup>

Esta situação tem gerado um posicionamento em produtividade e rentabilidade; em algumas empresas ou gestores, trouxe postura quanto a metas e padrões, que acabam não correspondendo ao que a Administração de Empresas e a Gestão de Pessoas realmente definem como correto, nem que a lei defina como legal e constitucionalmente corretos.<sup>151</sup>

Paulo Roberto Pereira de Souza revela que o modelo econômico ocidental ou o capitalismo afetou o meio ambiente em todos os seus tipos, não sendo diferente com o meio ambiente do trabalho. Trabalhar e obter dinheiro tornou-se uma forma de ostentação onde os danos provocados a natureza e ao ser humano

---

<sup>149</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.232.

<sup>150</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p. 232-233

<sup>151</sup> Idem, p.232-233.

como trabalhador tiveram um custo. Novos paradigmas influenciaram a produção e a gestão.<sup>152</sup>

Compreende-se, portanto, que uma gestão de pessoas incorreta, ou mesmo relações nas empresas estressoras e assediadas por metas, contrariam os três aspectos fundamentais expostos por vários autores de Administração de Empresas. Salvo exceções, em alguns setores da economia, as metas e padrões abusivos, segundo Norma Sueli Padilha, têm trazido danos à saúde, não permitindo assim aos trabalhadores o exercício do real sentido do trabalho.<sup>153</sup>

Também esta postura, conforme Mauro Vasni Paroski, age contra a dignidade humana, e aí cabe um olhar adequado sobre o trabalhador afetado por ambiente assediador seja por chefia, relação interpessoal com colaborador, ou metas e padrões incorretos no exercício do trabalho.<sup>154</sup>

Destaca Amanda Souza Pinho Kalil que a busca por lucro trouxe o modelo de cumprimento de metas em seu modo de gestão econômica. Liderar, ter bom desempenho é “bater” metas e não cumpri-las é ter um desempenho inadequado. Acontece que existe, perante a própria gestão de pessoas na Administração de Empresas, um posicionamento que orienta os limites quanto a tais metas e padrões.<sup>155</sup> Nestas situações, pode haver um assédio moral vertical descendente, porque há prática de assédio por superior hierárquico.

O tipo de concorrência, a realidade vivenciada nas empresas com situações de assédio, trazem hostilização ao trabalhador conforme Odilon Marcos Correia da Silva. A integridade psíquica e física do trabalhador é afetada, ameaçando seu emprego e degradando o clima de trabalho. Um trabalho com recursos humanos que, para obter lucros ou extrair rendimentos fundados em situações humilhantes, descumprimento de direitos, desestabilização emocional do trabalhador, descumpre não apenas direitos, mas aquilo que se prega quanto à gestão de pessoas.<sup>156</sup>

---

<sup>152</sup> SOUZA, Paulo Roberto Pereira de. A ideologia da conflituosidade ambiental. In: GALI, Alessandra (Coord.) Direito Socioambiental em homenagem a Vladimir de Passos Freitas. Curitiba: Juruá, 2010. V. I, p.137-138.

<sup>153</sup> PADILHA, Norma Sueli. Op. cit. p.232-233.

<sup>154</sup> PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua reparação no Direito do Trabalho. 3.ed. Revista e Atual. Curitiba: Juruá, 2013, p.21.

<sup>155</sup> KALIL, Amanda Souza Pinho. Assédio Moral: cobrança e punição nas empresas com política de metas. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/2447/1794>. Acesso em: 10 mar. 2016. p.01.

<sup>156</sup> SILVA, Odilon Marcos Correia da. Assédio moral – características e efeitos no contrato de trabalho. Universidade Regional de Blumenau – FURB. 2006. Disponível em: [http://www.bc.furb.br/docs/mo/2006/313939\\_1\\_1.pdf](http://www.bc.furb.br/docs/mo/2006/313939_1_1.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016, p.13-14.

O poder sobre o trabalhador deve ser usado para obter os objetivos das empresas e direcionar o colaborador para aquilo que a empresa espera; porém, atitudes maldosas, confusão entre questões pessoais e profissionais, palavras injuriosas, não configuram procedimentos adequados, e isso a moderna forma de gestão, mesmo teoricamente, não defende.<sup>157</sup>

Na gestão de pessoas atual, a capacidade de aprendizado, a participação de colaboradores em decisões, uma formação adequada e um rendimento superior àquele cobrado anteriormente é normal, porque está voltada para resultados. No entanto, deve-se considerar uma linha tênue entre gerir para resultados e gerir ameaçando, ou usando o poder de forma errada, com procedimentos que comprometam os direitos do trabalhador.<sup>158</sup> Isso é errado, pois o Direito a um meio ambiente de trabalho saudável é um direito constitucionalmente garantido no Brasil.

A função do Departamento de Recursos Humanos e do líder que atua com pessoas é motivar, utilizar seu trabalho para atingir metas, mas aquilo que é defendido mesmo entre os teóricos da Administração moderna, no contexto do capitalismo, ou na relação diária dentro das empresas, não é cumprido. Há líderes nocivos, bem como pessoas no próprio nível hierárquico, cujo comportamento impede um ambiente de trabalho que realmente respeite o trabalhador como ser humano.<sup>159</sup>

Os padrões e metas desafiadores não são proibidos, mas sim as metas e padrões abusivos e impossíveis de serem cumpridos, somados ao comportamento sistematizado de humilhações. Isso vai contra o que a Gestão de Recursos Humanos prega sobre motivar e utilizar a mão de obra do trabalhador. Pessoas submetidas a tratamento desumano ou desrespeitoso, nas pesquisas de gestão de pessoas, já foi condenado. Também descumpre aquilo que a lei determina sobre o trabalho, porque se degrada algo que é de direito trazendo consequências para a saúde, especialmente, psicológica e emocional na atualidade.

---

<sup>157</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2005, p. 14.

<sup>158</sup> Ibidem, p.21.

<sup>159</sup> Ibidem, p.11.

### 3 O “DEGRADAR” O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM PLENO SÉCULO XXI– UMA DISCUSSÃO CRÍTICA

O ser humano, para sua qualidade de vida, depende do meio ambiente natural e meio ambiente artificial, dos quais o meio ambiente do trabalho faz parte. O meio ambiente do trabalho é o habitat do ser humano que trabalha; assim, há situações, relações, experiências, expectativas, necessidades em relação a este. As influências do meio do trabalho no capitalismo globalizado e industrializado chamam a atenção. A própria Psicologia criou um ramo para entender o ser humano neste tipo de ambiente e os efeitos dele, positivos ou negativos, e não somente o comportamento.

Estudos mostraram-se importantes, pois conforme Paulo Roberto Pereira de Souza o capitalismo atraiu o ser humano com o brilho das cidades e a possibilidade de crescimento pelo trabalho, mas com um sistema de produção que afetou não apenas o meio ambiente natural, como o próprio trabalho. Deram-se custos e benefícios dentro desta nova forma de trabalho.<sup>160</sup>

Os primeiros estudos a respeito do sentido do trabalho, segundo Suzana da Rosa Tolfo e Valmíria Piccinini, foram realizados por Hackman e Oldhan que, enquanto psicólogos, estudaram a qualidade de vida no trabalho e seu sentido. No entendimento deles, o trabalho seria útil, algo importante para o ser humano, e a coerência, harmonia e equilíbrio eram importantes para a saúde do trabalhador.<sup>161</sup>

A importância do trabalho foi reconhecida quanto sua influência consciente e subjetiva no ser humano. De acordo com Christophe Dejours, estudou-se a carga psíquica do trabalho, reconhecendo que não existem apenas sofrimentos ou desgaste físicos, também psicológicos, emocionais que nascem do trabalho e das condições de trabalho. Entendeu-se a relação entre trabalho, saúde, a questão do aparelho psíquico e a psicossomática.<sup>162</sup> Sobre o trabalho, viu-se que:

O trabalho humano possui um duplo caráter: por um lado é fonte de realização, satisfação, prazer, estruturando e conformando o

---

<sup>160</sup>SOUZA, Paulo Roberto Pereira de. A ideologia da conflituosidade ambiental. In: GALI, Alessandra (Coord.) Direito Socioambiental em homenagem a Vladimir de Passos Freitas. Curitiba: Juruá, 2010. V. I, p.137-138.

<sup>161</sup>TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicol. Soc.* 2007, v.19, p.38-39.

<sup>162</sup> DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992, p. 43-44.

processo de identidades dos sujeitos; por outro, pode também se transformar em elemento patogênico, tornando-se nocivo à saúde.<sup>163</sup>

Estudaram-se os efeitos do sofrimento no ambiente do trabalho, diagnosticando sofrimentos físicos, que têm origem psicológica. A partir disso, a satisfação concreta e simbólica, insatisfações, desmotivações, tornaram-se elementos integrantes do estudo da psicopatologia do trabalho.

Observou-se o trabalho, as pulsões, as contradições, a angústia, o medo, entendendo-se os riscos no ambiente do trabalho, em que o psíquico, o emocional afetam o físico pelo peso que o trabalho causa nas pessoas. A saúde física, psíquica e emocional, no ambiente de trabalho, tem destaque, especialmente, quando se pensa na prevenção de doenças.

Observando isso, compreende-se com fulcro em Norma Sueli Padilha que, ao se relacionar o trabalho com vida, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho, a partir dos textos legais e constitucionais brasileiros, surge o entendimento de que as condições nocivas de gestão ou relações de trabalho podem afetar a saúde do trabalhador, prejudicando o exercício de seus direitos.<sup>164</sup>

Os aspectos subjetivos do trabalho, seus efeitos psicológicos, vieram a ser estudados. Os efeitos patogênicos do trabalho na saúde mental foram considerados, principalmente, visando-se a prevenção do adoecimento. A psicopatologia do trabalho, na Psicologia Organizacional e do Trabalho, passou a ser objeto de estudo, verificando a causa e o efeito.

Leciona Ana Magnólia Bezerra Mendes que houve um estudo do adoecimento psíquico do homem em relação ao homem como indivíduo, diante à organização e suas necessidades. Deu-se a descoberta de síndromes e doenças mentais relacionadas ao trabalho. A promoção da saúde mental, considerando o consciente e o subjetivo, foi estudada e praticada, defendendo-se um trabalho mais humanizado. O sofrimento psíquico mostrou-se algo tão complexo quanto o sofrimento físico.<sup>165</sup>

---

<sup>163</sup> DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992, p. 43.

<sup>164</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.232 até 234.

<sup>165</sup> MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. Psicol. ciênc. prof., Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. p.34-35.

A organização do trabalho tem no homem uma ação, e nele o aparelho psíquico sobre impacto e, com isso, nasce o sofrimento, porque há um choque entre a história individual, na qual há “projetos, esperanças e desejos e a organização do trabalho que não leva em consideração estes aspectos.”

Destaca Christophe Dejours que há um prazer subjetivo que o trabalho traz, advém dele a satisfação; porém existe um sofrimento, porque sensações desagradáveis também são sentidas, dando origem a conflitos inconscientes do não cumprimento de necessidades, o que frustra os sentimentos, desejos mais profundos, e ameaça o trabalhador em seu corpo, no seu mundo e no relacionamento com outras pessoas.<sup>166</sup>

O trabalho tem um aspecto subjetivo para o ser humano; assim o físico é visível, mas o psíquico, invisível; porém, existe e é vivenciado, de maneira particular, por cada trabalhador. O prazer e o desprazer, a alegria e a tristeza, a motivação e a desmotivação, os desejos inconscientes, as coisas reprimidas, as estratégias defensivas de cada um para suportar as insatisfações, existem no ambiente de trabalho.

Há sofrimento e defesas, consequências do tipo de ambiente de trabalho e gestão de pessoas. Por isso, com o estudo da psicopatologia do trabalho, adveio o entendimento dos efeitos do trabalho nas pessoas, do seu sentido subjetivo. Compreender todos os sentidos do trabalho é importante, pois este tem uma validade inegável para as pessoas e sua qualidade de vida. Liga-se ao direito a saúde, vida e dignidade.<sup>167</sup>

Diante disso, é um direito ter um meio ambiente de trabalho com qualidade de vida, em que qualquer efeito negativo do trabalho sobre a saúde do colaborador seja considerado como algo para o qual caiba proteção legal, sendo isso contra o que se espera na relação de contrato. As condições de trabalho podem trazer experiências para os trabalhadores que afetem sua saúde física, bem como psicológica, por isso a obrigação de proteger os direitos do trabalhador em sua relação com o trabalho.

A gestão de pessoas, portanto, desafia e exige um amparo que obedeça à lei, porque o modo de vida e produção capitalistas não tem mais efeitos apenas no

---

<sup>166</sup> DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992, p. 43-44.

<sup>167</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.232 até 234.

meio ambiente natural, mas também no meio ambiente do trabalho, no qual a degradação vem sendo acentuada.

### 3.1 A DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu que todos tivessem direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, pensou na saúde e na qualidade de vida, incluindo nesta ideia de meio ambiente, o do trabalho.<sup>168</sup> Juntamente com o direito ao meio ambiente de qualidade, adveio a regulamentação quanto à degradação ambiental, enquanto processo do capitalismo industrializado, definindo-se o direito e obrigação de proteção.

A respeito das consequências do capitalismo, Norma Sueli Padilha, ao citar Norberto Bobbio, faz uma interessante exposição, em que manifesta o seguinte entendimento:

[...] “os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem e podem nascer”. Nesse sentido, o progresso técnico, gerador de inúmeras ameaças a integridade da saúde do trabalhador, gerou uma nova concepção de direitos e um novo paradigma jurídico, o Direito do Trabalho, enquanto um fenômeno da derrocada do Estado Liberal, e da necessária intervenção na vida social e econômica do Estado Social, como forma de reação à opressão imposta pelo mercado capitalista à massa dos trabalhadores. As liberdades sociais afirmadas pelo Estado Social foram indubitavelmente decorrentes do crescimento e do amadurecimento do movimento dos trabalhadores, enquanto grupo, portanto, pode-se afirmar que a origem do Direito do Trabalho está umbilicalmente ligada a uma conotação de coletivização de direitos, enquanto resultado da luta de um grupo, o dos trabalhadores.<sup>169</sup>

O ato de degradar pode-se dar no meio ambiente do trabalho, pois há uma alteração nas condições que, legal e constitucionalmente, são pensadas como corretas.<sup>170</sup> Há um dano, um prejuízo ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado. É importante esclarecer que não é qualquer diminuição ou perturbação,

---

<sup>168</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016.

<sup>169</sup>PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.232 até 234

<sup>170</sup> MILARÉ, Edis. Direito do ambiente. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001, p.108-109.

mas sim situação que realmente se configure um dano que para o qual caiba reparação.

A necessidade de reparação existe, pois segundo Celso Antonio Pacheco Fiorillo o ambiente do trabalho tem natureza jurídica. É reconhecido dentro da Constituição Federal de 1988, sendo abrangido pelo direito de proteção ambiental, de garantia da dignidade e da qualidade de vida no ambiente do trabalho. O meio ambiente não degradado é a garantia do exercício dos direitos fundamentais da pessoa humana. Trata-se de um direito difuso, que ao ser ferido cobra medida.<sup>171</sup>

De acordo com Therezinha de Castro Brasil, a degradação do meio ambiente laboral não se dá por poluição, na acepção da palavra pensada no meio ambiente natural. São situações de trabalho inadequadas, nas quais a humanização do ambiente organizacional não ocorre de maneira devida. A degradação do ambiente de trabalho acontece em coisas que prejudicam a saúde, em geral, do trabalhador e traz a falta de qualidade de vida no trabalho. É mais do que acidentes de trabalho, são também doenças ocupacionais de diferentes origens.<sup>172</sup>

A respeito da degradação ambiental colocação de Paulo Roberto Pereira de Souza parece interessante. Este coloca que, a criação de um novo modelo econômico e sua expansão através dos séculos significou mudanças no meio ambiente, na relação homem e natureza e homem e trabalho. A maximização de lucros para o trabalhador teve consequências graves. O equilíbrio entre ecologia e economia não afetou apenas a natureza, mas o próprio ser humano no trabalho.<sup>173</sup>

Sobre a degradação do meio ambiente do trabalho, tem-se a seguinte lição de Norma Sueli Padilha:

[...] o meio ambiente do trabalho estende sua abrangência para além da seara do Direito do Trabalho, uma vez que está inserido dentro do contexto de um dos maiores e mais grave problemas da atual sociedade globalizada e de alta tecnologia, qual seja, a questão ambiental. Os problemas ambientais suscitados pela atual sociedade de risco global não se limitam às agressões e degradação sistemática do meio ambiente natural, mas atinge o ser humano em todos os seus ambientes artificialmente construídos, desde o espaço

---

<sup>171</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de Direito Ambiental brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2000, p.10-11.

<sup>172</sup> BRASIL, Therezinha Castro. A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidente do trabalho. Monografia. Pós-Graduação. Universidade Anhanguera-UNIDERP. João Pessoa-PB, 2009. Disponível em: [http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TC C. THEREZINHA.pdf](http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TC%20C.%20THEREZINHA.pdf). Acesso em: 15 jan. 2016. p.06.

<sup>173</sup> SOUZA, Paulo Roberto Pereira de. Op. cit. p.139-140.

urbano das cidades até o espaço laboral das atividades produtivas.  
[...]

Nesse sentido, a extensão da problemática ambiental suscitada na atualidade demanda uma nova maneira de conceber a tutela do trabalhador no seu meio ambiente de trabalho, ampliada sobremaneira em seus limites e contornos, pela proteção constitucional, geradora da real concepção do “meio ambiente do trabalho”, não mais abrangida na sua ampla e complexa dimensão, pela previsão legal mínima da Consolidação das Leis do Trabalho, mas referida a realidade qualitativa e quantitativamente extremamente diversa, cuja adequada proteção exige novos mecanismos de tutela jurídica, mais abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade.<sup>174</sup>

Entende-se que no capitalismo atual há em um mesmo contexto econômico-social uma degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador, juntamente com a própria degradação do meio ambiente natural. Isso explica o porquê, juntamente com os programas de proteção do meio natural, veio a proteção da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

Existe uma violência nos novos métodos de gestão que não vem somente da maneira como os empregadores utilizam seu poder diretivo, mas dos modos de gestão que o capitalismo contemporâneo cobra. Há uma violência psicológica em muitos casos que leva a perda provisória, ou algumas vezes permanente da habilidade laborativa por doenças psicológicas ou emocionais. Depressão, Síndrome de Bournout, Agorafobia, Síndrome do Pânico ligadas ao trabalho, demonstram uma espécie de poluição das relações saudáveis da pessoa com a atividade laborativa.<sup>175</sup>

Como o meio ambiente do trabalho é uma espécie de meio ambiente protegido constitucionalmente e por lei, a degradação, em suas condições, também é passível de ter efeitos naquele que é sujeito ou titular de direitos, - o trabalhador. Respeitar o direito humano, agir na relação de trabalho com prudência ou cautela, prevenir questões contrárias ao direito do trabalhador, buscar um equilíbrio entre produzir considerando limites humanos, bem como saber-se responsável por suas ações nocivas no meio ambiente de trabalho, são obrigações de toda a gestão planejada e praticada.

---

<sup>174</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011, p.234.

<sup>175</sup> TUMA, Erica Fabiola Brito; VIEIRA, Lucas Rodrigues. A Síndrome de Burnout como degradação do meio ambiente do trabalho e a posição do TST na utilização dos princípios e conceitos ambientais. In: ANDRADE, Everaldo Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p.135.

Informa Therezinha de Castro Brasil que a proteção legal do trabalhador, no Brasil e no mundo, vem seguindo novas tendências, nas quais há incorporação de novas modalidades de prejuízos aos direitos constitucionais, conforme as condições de trabalho.<sup>176</sup> A ideia de insalubridade não ocorre apenas considerando condições por substâncias ou operações perigosas; discutem-se os riscos ambientais, as más condições de trabalho, sob novos prismas. A saúde mental tem preocupado e não apenas a física.

A respeito do trabalho, Celso Ribeiro Bastos versa que:

De fato, o trabalho é que confere ao homem uma de suas qualificações mais marcantes. É muito frequente mesmo identificar certas pessoas pelo trabalho que exercitem. Pelo trabalho o homem realiza sua própria existência. Transforma o mundo, impregna-o de sua imagem. Embora visto bíblicamente como maldição (“ganharás o pão com o suor do teu rosto”), ...ainda assim é pelo esforço que cada um faz para subsistir, assegurando o necessário a si e àqueles que dele dependem, que o homem pode transcender sua condição [...]<sup>177</sup>

O trabalho tem um valor social, no entanto, se espera dele que seja uma atividade dignificante, sem desrespeito à pessoa humana do trabalhador ao ponto de comprometer sua vida e, direta ou indiretamente, sua saúde. Os efeitos da degradação do ambiente de trabalho são discutidos porque o trabalho, que devia ajudar na vida, saúde, qualidade de vida, com situações nocivas, conforme o caso, ferem a vida, o direito à saúde, dignidade; por conseguinte, cabendo a intervenção do estado na proteção do trabalhador e na observação do tipo de gestão e relação no meio ambiente de trabalho.

Como exemplo das consequências da degradação do meio ambiente de trabalho, as psicopatologias estão cada vez mais presentes entre as doenças ocupacionais que todos os anos levam milhares de pessoas ao afastamento do trabalho. Antes, o que existiam eram doenças de ordem física, ou acidentes de trabalho; mas agora as psicopatologias lideram.<sup>178</sup> Cada vez mais, o conhecimento

---

<sup>176</sup>BRASIL, Therezinha Castro. A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidente do trabalho. Monografia. Pós-Graduação. Universidade Anhanguera-UNIDERP. João Pessoa-PB, 2009. Disponível em: [http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TC\\_C\\_THEREZINHA.pdf](http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TC_C_THEREZINHA.pdf). Acesso em: 15 jan. 2016, p.10,11,12.

<sup>177</sup>BASTOS, Celso Ribeiro. Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. volume 1, 2ed, São Paulo: Saraiva, 2001, p.473.

<sup>178</sup>SELIGMANN SILVA, Edith. Psicopatologia no Trabalho: aspectos contemporâneos. FEAPISCO. p.64-98. 2015. Disponível em: [https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith\\_seligmann\\_silva.pdf](https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith_seligmann_silva.pdf). Acesso em: 16 fev. 2016, p.64-65.

do comportamento humano tem sido cobrado desde a seleção, até a progressão de cargo e permanência no trabalho no ambiente organizacional e isso tem consequências.

A evolução, na pesquisa dos seres humanos, mostrou que, no ambiente de trabalho, há diferentes interações motivadas pelo trabalho ou não. As relações humanas, no espaço de trabalho, correspondem ao grande desafio em gestão, sendo válido entender as relações interpessoais e gerenciá-las.

Existem dificuldades em entender o ser humano pela sua essência e características, por apresentar natureza que o torna único e, portanto, difícil prever suas reações, estabelecer uma cadeia de atividades. É importante entender as diferenças e buscar um consenso. Na organização, a dinâmica das relações interpessoais processa-se a partir de desempenho e papéis profissionais que mantêm relações com o sistema sociocultural, do qual a organização faz parte.<sup>179</sup> Compreende-se, logo, que não existem organizações sem pessoas e tais influenciam em seus rendimentos.

A gestão de pessoas em uma empresa é tarefa para a qual nem todos têm habilidades, pois exige habilidades específicas, sendo preciso ter proximidade com o trabalhador, bem como criar elementos motivacionais que tornem ambos, dentro da empresa, parceiros. São pessoas lidando com pessoas.

É preciso entender que as relações humanas ou interpessoais correspondem a acontecimentos, seja no lar, na escola ou no trabalho. No caso do trabalho, são os comportamentos, as inter-relações que se dão no espaço do trabalho e por motivo de trabalho. De acordo com Agostinho Minicucci, o administrador eficiente precisa ser capaz de entender e lidar com problemas econômicos e técnicos, mas, especialmente, deve ser capaz de compreender as pessoas e as relações com as pessoas.<sup>180</sup>

Os gestores precisam estar aptos a compreender que muitos fatores estão envolvidos no comportamento humano nas organizações. Logo, a Psicologia do Trabalho, dentro do ambiente organizacional, é um instrumento auxiliar ao gestor, pois estuda o ser humano, observa o comportamento, faz considerações válidas em certos momentos. O comportamento humano no trabalho, portanto, engloba as

---

<sup>179</sup> MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 2011, p.20-25 e 100.

<sup>180</sup> Idem, p. 100.

relações humanas que se estabelecem e quaisquer conflitos ou problemas, e o psicólogo surge como um elemento de *staff* importante no auxílio do gestor.<sup>181</sup>

Segundo Paulo Roberto Pereira de Souza a gestão de pessoas convive com a necessidade de produzir e ter lucros dentro de um modelo econômico que conflitua com o meio ambiente saudável natural e do trabalho. O modelo de desenvolvimento exige um custo ambiental muito grande e os seres humanos não somente sofrem suas consequências em nível de meio ambiente natural, mas também pela perda da qualidade de vida no trabalho.<sup>182</sup>

Salienta Sueli Teixeira que existe uma preocupação com a degradação do meio ambiente do trabalho no âmbito geral, mas, principalmente hoje, em relação á degradação pelo tipo de relações humanas entre gestores e colaboradores. O Direito do Trabalho e Direito Previdenciário têm tido que responder a doenças de trabalho incapacitantes ou passíveis de indenização nascidas pelo tipo de trabalho, pelas situações a que o empregado foi submetido.<sup>183</sup>

A respeito das relações humanas no trabalho, destaca Ana Cristina Limongi-França que estas são importantes para a qualidade de vida laboral. Esta é medida ou influenciada pelo tipo de qualidade das relações, pois, muitas vezes, o tipo de relação presente afeta o trabalhador, não somente no trabalho, como em todas as áreas de sua vida.<sup>184</sup>

Relações estressantes no trabalho, assédio moral, entre outras, podem trazer comprometimento e representam modalidades de degradação do ambiente do trabalho, motivo pelo qual precisam ser entendidas em detalhe. É importante compreender o mecanismo, porque a Justiça, ao proteger o trabalhador, considera diferentes aspectos para fazer o nexo causal em ações que envolvam este tema.

### 3.2 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS EMOCIONAIS E PSICOLÓGICAS DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

---

<sup>181</sup> MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 2011, p.100-103.

<sup>182</sup> SOUZA, Paulo Roberto Pereira de. A ideologia da conflituosidade ambiental. In: GALI, Alessandra (Coord.) Direito Socioambiental em homenagem a Vladimir de Passos Freitas. Curitiba: Juruá, 2010. V. I, p. 137, 144 e 145.

<sup>183</sup> TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.p.27,30 e 31.

<sup>184</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2012, p.166-167.

As doenças ocupacionais emocionais e psicológicas são exemplos de degradação do meio ambiente de trabalho. Em uma sociedade da informação, do conhecimento, a gestão capitalista tem trazido não somente as doenças físicas ocupacionais, desde então existentes, sendo incorporadas, hoje, novas formas de doenças ocupacionais, às quais o direito precisa responder e que são motivo de doenças e afastamento de muitos trabalhadores.

Compreende-se, portanto, que os prejuízos para um ambiente de trabalho sadio e com qualidade não são somente referentes às condições físicas, mas ainda ao tipo de relacionamento entre trabalhador e organização, ou relacionamento interpessoal com superiores que afetam o emocional e o psicológico dos trabalhadores. Isso é discutido, pois segundo Ivonete Garcia e Suzana da Rosa Tolfo, a competitividade, a gestão voltada para metas, a necessidade de vencer a guerra da concorrência, provocam situações para se conseguir resultados a qualquer preço, que prejudicam a qualidade de vida no ambiente de trabalho.<sup>185</sup>

A situação trouxe a relação entre acidentes de trabalho e os transtornos psicológicos ocupacionais para a realidade do Direito. A Lei n. 8.213/91 define o reconhecimento do nexó técnico epidemiológico, ou doença ocupacional, exigindo para seu reconhecimento, o atestado médico, por meio do qual o médico-perito irá avaliar e ver a relação entre a doença profissional e o trabalho.<sup>186</sup>

No caso dos transtornos mentais e do comportamento ligados ao trabalho tem-se uma perturbação funcional, permanente ou temporária na atividade laboral. Acontece que, mesmo a legislação englobando tais doenças aos acidentes de trabalho, há um crescente número de pessoas com ações e transtornos psicológicos com dificuldades em processos, para terem seus direitos reconhecidos, mesmo doentes.<sup>187</sup>

As pessoas acabam ficando doentes porque, neste ambiente, vivenciam, às vezes, situações que configuram prejuízos para sua saúde mental, emocional e física, daí a existência de instrumentos para proteção de seus direitos no ambiente de trabalho. O acesso ao meio ambiente de trabalho digno é um direito e o gestor,

---

<sup>185</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba. Juruá, 2011, p.16-17.

<sup>186</sup> KAMIMURA, Quesia Postigo; TAVARES, Renata da Silva Cardoso Rocha. Acidentes de trabalho relacionados a transtornos psicológicos ocupacionais. XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Out. 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_tn\\_sto\\_160\\_935\\_20817.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_tn_sto_160_935_20817.pdf). Acesso em: 10 fev. 2016, p. 01-03.

<sup>187</sup> Idem, p. 01-03.

ou a forma de gestão, deve ser aquela com uso do poder sobre o trabalhador, mas com ética e humanidade.<sup>188</sup> Apesar dos erros ambientais que trazem este tipo de doenças, perante a Gestão de Pessoas focada na gestão do conhecimento, os indivíduos precisam ser vistos como seres humanos, recursos organizacionais e parceiros.

A Psicologia tem ganhado espaço dentro da área organizacional e do trabalho, em especial, na gestão de pessoas, porque as doenças ocupacionais, a partir do século XX, não se restringem somente as doenças físicas. Algumas empresas têm trabalhado com a prevenção; no entanto, ainda há casos. De acordo com Sueli Teixeira, na Previdência, é acentuado o número de pessoas com doenças ocupacionais emocionais e psicológicas, trazendo discussão sobre a saúde mental no ambiente de trabalho. As empresas têm visto os problemas de saúde psicológica e, têm tentado entender os sentimentos negativos no espaço, os fatores estressores. Entretanto, nem todos têm este pensamento.

Os transtornos mentais – de diferentes ordens – têm atingido trabalhadores, em todas as raças, idades e profissões, não apenas entre aqueles que exercem atividades operacionais e mecânicas, como ainda acontece entre aqueles de capital intelectual ou de contato com pessoal. Na Previdência Social, os transtornos mentais entre trabalhadores já era presente em 2007, conforme Sueli Teixeira. Neste período, no Brasil, já 48,8% dos trabalhadores, de diferentes áreas, tinham se afastado, pelo menos 15 dias, do trabalho devido ao transtorno emocional ou psicológico ligado à atividade laborativa em algumas categorias como, por exemplo, bancários, frentistas.<sup>189</sup>

Na área bancária, a degradação do ambiente de trabalho tem sido mostrada não mais por doenças comuns de antigamente, como LER – Lesão por esforço repetitivo e DORTs – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. Os afastamentos têm tido motivos diferentes, crescendo o total de afastamentos por doenças emocionais, psicológicas também ligadas ao trabalho.

As doenças não são apenas físicas, pois as metas e padrões de desempenho cobrados têm aumentado os índices de pessoas afastadas por

---

<sup>188</sup> KAMIMURA, Quesia Postigo; TAVARES, Renata da Silva Cardoso Rocha. Acidentes de trabalho relacionados a transtornos psicológicos ocupacionais. XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Out. 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_tn\\_sto\\_160\\_935\\_20817.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_tn_sto_160_935_20817.pdf). Acesso em: 10 fev. 2016, p. 25-26.

<sup>189</sup> TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007, p.30.

doenças relacionadas ao trabalho, esgotamento físico e psicológico, com depressão, síndrome do pânico, suicídio, entre outros problemas. Na ótica de Sueli Teixeira, os bancários aparecem entre os trabalhadores com problemas mentais ou emocionais em afastamento pelo INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social. Uso de drogas, alcoolismo, entre o uso de outras substâncias psicoativas, também é relacionado.<sup>190</sup>

De acordo com dados do Seminário Internacional Saúde dos Bancários, realizado em São Paulo, mesmo entre a maioria dos bancários jovens, 84% relatam já ter sentido algum problema de saúde com uma frequência anormal. Cansaço, fadiga, medo, agitação, dificuldades de sono, sobrecarga de trabalho, ameaças de demissão são apontadas com coisas ruins.<sup>191</sup>

A diminuição do total de trabalhadores tem sido vista junto com a melhora na tecnologia bancária. De acordo com a FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos – as transações financeiras têm ganhado destaque na internet banking e móbil, com uma maior virtualização de transações. Em 2009, por exemplo, o total de transações feitas diretamente nas agências significavam 72% das transações, e somente o restante de 28% feitas pela internet. Em 2013, este total já era mais balanceado. Os bancários sentem o setor modificando e as cobranças cada vez maiores pela própria concorrência por clientes entre bancos, cooperativas de crédito e afins.<sup>192</sup>

No caso das doenças físicas geradas por exercício da função, por exemplo, entre os bancários, segundo a Rede Brasil Atual, até agosto de 2013, já existiam 21.144 profissionais afastados por doenças de LER/DOT ligadas ao trabalho. Deste total de afastamentos, 27% foram por doenças decorrentes de lesões por esforço

---

<sup>190</sup> TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007, p.30.

<sup>191</sup> SEMINÁRIO INTERNACIONAL SAÚDE DOS BANCÁRIOS. Pesquisa: o impacto da organização e do ambiente de trabalho na saúde física e mental da categoria. São Paulo. Nov. 2011. Disponível em: [http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDF\\_S/871\\_seminario\\_livreto\\_2011.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDF_S/871_seminario_livreto_2011.pdf). Acesso em: 02 mar. 2016, p. 07.

<sup>192</sup> FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. Pesquisa FEBRABAN de tecnologia bancária 2013. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/7Rof\\_7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Banc%E1ria\\_2013.pdf](http://www.febraban.org.br/7Rof_7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Banc%E1ria_2013.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016, p.04-06.

repetitivo. Isso tem chamado a atenção da FENABAN – Federação Nacional dos Bancos.<sup>193</sup>

A situação tem despertado interesse porque, segundo o Seminário Internacional Saúde dos Bancários, seus funcionários afastados por doenças ocupacionais, em geral, são profissionais de alto rendimento, que assumiam todas as tarefas para atender as necessidades das instituições onde trabalhavam. Esta realidade mostra que é preciso, por parte dos bancos, o combate de problemas que originam as doenças ocupacionais presentes entre seus colaboradores.

É necessário compreender e eliminar os riscos, caso desejem manter um capital humano de qualidade, diminuir o absenteísmo por motivos de saúde ou o afastamento total do trabalho. O ato de prevenir riscos é importante, pois, conforme Seminário Internacional Saúde dos Bancários, os afastados além de sofrer com a doença, sentem perda de autoestima, status, poder de compra, estabilidade da família e a saúde física e mental têm novo agravo.<sup>194</sup>

No retorno ao trabalho, ainda não apresentam o rendimento anterior pelo tempo afastado, o que traz desconforto para ele, gestores e colegas. No caso de doenças psicológicas, ou emocionais, os profissionais se sentem diminuídos por sua condição e novamente vê-se, no meio de trabalho, com os fatores de risco que deflagraram seu problema de saúde.

Não é somente os bancários que engrossam o número de trabalhadores afastados. Em 2011, conforme Julio Bernardes, R\$211 milhões foram pagos em novos benefícios, e o transtorno mental é apresentado como causa principal. Cerca de 181 mil pessoas receberam auxílio-doença devido a transtornos mentais e emocionais. Observando os motivos, tais transtornos no ambiente de trabalho se associam as excessivas tarefas, recompensas inadequadas, insatisfação, medo, sofrimento emocional, que acabam levando ao transtorno.<sup>195</sup>

---

<sup>193</sup> REDE BRASIL ATUAL. Com 21 mil bancários afastados por doenças, negociação prioriza saúde. 2013. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/08/com-21-mil-bancarios-afastados-por-doencas-negociacao-prioriza-saude-969.html>. Acesso em: 20 fev. 2016, p.01.

<sup>194</sup> SEMINÁRIO INTERNACIONAL SAÚDE DOS BANCÁRIOS. Pesquisa: o impacto da organização e do ambiente de trabalho na saúde física e mental da categoria. São Paulo. Nov. 2011. Disponível em: [http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDF\\_S/871\\_seminario\\_livreto\\_2011.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDF_S/871_seminario_livreto_2011.pdf). Acesso em: 02 mar. 2016, p. 07-08.

<sup>195</sup> BERNARDES, Júlio. Transtorno mental resulta em longos afastamentos do trabalho, aponta estudo da FSP. Universidade São Paulo. Mai. 2013. Disponível em: <http://www5.usp.br/26411/transtorno-mental-resulta-em-longos-afastamentos-do-trabalho-aponta-estudo-da-fsp/>. Acesso em: 02 mar. 2016.

No ano de 2016, a LER/DORT atingiu 3,5 milhões de trabalhadores e houve até estudos sobre a relação não apenas físicas para as causas destas doenças, como ainda, psicológicas e emocionais, em função da situação estressora no trabalho.<sup>196</sup> Vê-se que as condições ambientais, as características da organização do trabalho, dos relacionamentos no ambiente de trabalho também aparecem como fatores de risco para desenvolvimento de doenças osteomusculares.

A tensão, as repetições com ansiedade podem ser a manifestação corporal gerada por uma exigência, ou manifestação somática devido às condições psicossociológicas no trabalho. O autor Michel J. Smith explica que há fatores de risco de ordem individual que irão predispor a uma maior incidência destes distúrbios pelos mais variados fatores. Da mesma forma que mulheres e homens têm constituições físicas diferentes, cada um com características específicas que trazem propensão para este ou aquele distúrbio, o esforço físico, somado ao mental, também deixa o risco maior para as DORTs.<sup>197</sup>

A tensão e o *estresse*, que são fatores psicológicos, levam a manifestações bioquímicas que afetam os tecidos do corpo. Nos músculos, a presença de corticosteroides, como o cortisol, levam à retenção de líquidos, dilatação de tecidos, maior fricção e, com isso, a DOTS. O *estresse* pode afetar o sistema imunológico, que prejudica a correção dos danos aos tecidos. Tudo isso, com o tempo, vai refletindo em problemas para a saúde.<sup>198</sup>

Há um reconhecimento de que os mecanismos psicológicos podem não somente aumentar comportamentos físicos favoráveis a DORT/LER, como ainda gerar manifestações bioquímicas e físicas, em geral, que aumentam o risco. O corpo perde o equilíbrio, demonstrando a validade de se efetuar uma gestão de pessoas preocupada com o meio ambiente de trabalho, aplicando-se diferentes tipos de ergonomia ao se pensar nele. Deve-se praticar planejamento e introdução de

---

<sup>196</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. FUNDACENTRO. LER/DORT atinge 3,5 milhões de trabalhadores. Jan. 2016. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2016/2/pesquisadores-da-fundacentro-comentam-sobre-a-lerdort>. Acesso em: 10 jan. 2017. p.01.

<sup>197</sup> SMITH, Michel J. Considerações psicossociais sobre os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) nos membros superiores. In: Human Factors and Ergonomics Society 40th annual meeting. Proceeding. Philadelphia: HFES, 1996. p.776-777.

<sup>198</sup> Ibidem, p. 777 até 778.

ergonomia física, ergonomia cognitiva, bem como ergonomia organizacional, pois todas se relacionam quando se pensa em ambiente saudável de trabalho.<sup>199</sup>

As condições psicossociais, no ambiente de trabalho, demonstram a necessidade de ações de prevenção. É importante este trabalho, porque, em 2014, e até o momento em 2017, as doenças ocupacionais de fundo emocional e psicológico continuaram liderando. Isso tem trazido um cenário para o Direito do Trabalho e Direito Previdenciário cada vez mais complexo.<sup>200</sup>

De acordo com Juliano Moreira e Cristiane Gercina, se antes, problemas da coluna lideravam sozinhos como as doenças com maior número de afastamentos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social; agora compete com auxílio-doença por causas como depressão. As doenças ocupacionais ocasionaram a liberação de 1,4 milhões de benefícios de auxílio doença, e os transtornos de origem psicológica e emocional aparecem. Somente no estado de São Paulo, por exemplo, em 2014, a depressão aparece como motivo de afastamento ou incapacitação em grande parte dos benefícios requeridos. Por depressão, no Estado, foram requeridos 5.091 benefícios. Este quadro reflete uma situação nacional.<sup>201</sup>

A forma de exploração do trabalho contemporânea parece ter relação com uma variedade de enfermidades ligadas ao ambiente laboral; no entanto, o nexo de causalidade e a necessidade de separar a situação de trabalho normal e a situação nociva ainda geram discussões. Síndrome de Bournout, Síndrome de Estresse, Depressão, entre tantas outras patologias, vêm levantado a questão do preço do capitalismo para o ser humano na sua relação com o trabalho.

Os dados quanto às doenças ocupacionais demonstram que o quadro não se modificou. Portanto, se a saúde e a qualidade de vida no meio ambiente do trabalho são direitos, como destacou Américo Luiz Martins da Silva, algo está acontecendo de errado. Os estudos a respeito do ambiente de trabalho mostram-se importantes, buscando os fatores que levam ao desenvolvimento de doenças

---

<sup>199</sup> SANTOS, Heleodório Honorato dos. Abordagem clínica e psicossocial das Lesões por Esforços Repetitivos LER / DORT. Rev. Bras. Saúde Ocup. São Paulo, v. 28, p. 105-115, 2003. p.105, 107, 108.

<sup>200</sup> SMITH, Michel J. Considerações psicossociais sobre os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) nos membros superiores. In: Human Factors and Ergonomics Society 40th annual meeting. Proceeding. Philadelphia: HFES, 1996, p.779-780.

<sup>201</sup> MOREIRA, Juliano; GERCINA, Cristiane. Confira as doenças que mais dão afastamento no INSS. Set. 2014. Folha de São Paulo. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/09/1520341-veja-as-doencas-que-mais-dao-afastamento-no-inss.shtml>. Acesso em: 07 mar. 2016.

ocupacionais.<sup>202</sup> O estresse aparece como inimigo da saúde mental e física dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

### 3.3 O ESTRESSE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SEGUNDO A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A MEDICINA DO TRABALHO

O processo da globalização e do capitalismo, além do desenvolvimento tecnológico nas formas de produção, trouxeram para a área do Direito a necessidade de compreensão dos efeitos atuais do meio ambiente do trabalho nos seres humanos. Com isso, saberes da Psicologia, especialmente, em sua área organizacional ou do trabalho, vêm servindo não somente para os atestados e exames utilizados como prova na relação entre doença ocupacional e o trabalho, mas também como meio de prova. O espaço dos psicólogos, no ambiente de trabalho, tem sido somado à ideia da Medicina do trabalho, porque a segurança psicológica é pensada, assim como a física, nas atuais condições.

A sociedade humana vivencia período, quando, cada vez mais, o homem é cobrado, sendo árdua a tarefa de ser humano, como um ser social. A sociedade e o trabalho impõem muitas coisas ao ser humano, tecendo objetivos, bem como a capacidade de lidar com conflitos, tensões, dificuldades. De acordo com Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, é um grande desafio sobreviver e conviver com as múltiplas tarefas e cobranças.<sup>203</sup> O adoecimento emocional e psicológico, nesta época, portanto, é presente na realidade em que se vive e é com isso que o Direito lida.

Palavras com estresse e somatização, relegadas à Psicologia, hoje vêm sendo aceitas pela Medicina, que compreende que doenças físicas são explicações, mas as origens emocionais de muitos problemas precisam ser pesquisadas e entendidas. A degradação do ambiente de trabalho, por fatores não mais somente físicos, porém de ordens diferentes tem chamado a atenção.

À luz de Cristiane Carvalho Burci Ferreira, o capitalismo tem acentuado o estresse a que o ser humano pode se adaptar, porque não é mais somente uma

---

<sup>202</sup> SILVA, Américo Luiz Martins da. Direito do meio ambiente e dos recursos naturais. v. 01. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

<sup>203</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.20.

questão de mão de obra qualificada. As pessoas precisam ser capazes de lidar com um aparato tecnológico, cujos sistemas se modificam várias vezes ao ano, pois o foco é a agilidade nas tarefas, a qualidade no atendimento do cliente, entre outras metas.<sup>204</sup>

Tudo precisa acontecer rápido nas novas formas de trabalho e, a todo o momento, o trabalhador precisa se adequar às mudanças, sempre assombrado pelo medo do desemprego por não render como esperam. É um tempo no qual não ser qualificado é ser descartado. Assim, cobra-se das pessoas serem capazes de sempre ajustar-se aos novos produtos, novos sistemas, novos procedimentos de trabalho, as metas, padrões, na interação com clientes, colegas e chefes.

Existem dimensões biológicas, psicológicas e sociais no ser humano que, ao mesmo tempo, precisa responder a tudo que lhe é solicitado. O estresse, portanto, surge com uma manifestação de um contexto em que o homem é cobrado, moldado, reprimido, por diferentes coisas que deve ser capaz de lidar sem se deixar influenciar.

A mente e o corpo precisam suportar física e emocionalmente um ritmo diferente daquele vívido em décadas anteriores pelos trabalhadores. Diante isso, os profissionais de Direito, sociedade e empregadores, precisam compreender o efeitos da degradação do ambiente de trabalho, em especial, em aspectos psicológicos e emocionais, nos quais o estresse é o fator de gatilho. Segundo Paulo Roberto Pereira de Souza há um desequilíbrio ambiental com o sistema de produção e de trabalho.<sup>205</sup>

Na atualidade, a Organização Mundial de Saúde – OMS tem estudos sobre o estresse, especialmente o ocupacional, porque há uma relação deste com vários transtornos. É importante o estudo do estresse, porque 30% dos trabalhadores ocupados apresentam transtornos mentais menores; enquanto que de 5% a 10% vivenciam transtornos mentais graves, com origem no estresse ocupacional.<sup>206</sup> Ou

---

<sup>204</sup> FERREIRA, Cristiane Carvalho Burci. O papel do Estado nas novas relações de trabalho surgidas a partir da globalização e do avanço tecnológico. Dissertação. UNIMAR. Marília. 2006. Disponível em: [http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/43362227df9d7616eee7f777397a\\_fcdd.pdf](http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/43362227df9d7616eee7f777397a_fcdd.pdf). Acesso em: 10 fev. 2016. p.83-84.

<sup>205</sup> SOUZA, Paulo Roberto Pereira de. A ideologia da conflituosidade ambiental. In: GALI, Alessandra (Coord.) Direito Socioambiental em homenagem a Vladimir de Passos Freitas. Curitiba: Juruá, 2010. V. I, p. 144.

<sup>206</sup> REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almiraiva Ferraz. Stress e fatores psicossociais. *Psicol. cienc. prof.* 2010, v.30, n.4, pp. 712-725. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n4/v30n4a04.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2016, p.715.

seja, o ambiente do trabalho, em situações nocivas, pode trazer a degradação na qual o estresse chega a níveis que o trabalhador não consegue responder.

Muitos trabalhadores são afastados por transtornos de saúde que tiveram no estresse uma origem, se for considerada a manifestação psicossomática que tende a acontecer nos seres humanos. É importante considerar que estes trabalhadores são sujeitos de direitos e aí nasce o grande problema, porque o afastamento por transtornos segue trâmites legais previdenciários ou do trabalho. Há um sofrimento por parte do trabalhador, não somente pela doença, como na procura de seus direitos. O empregador também é afetado ao perder trabalhadores.

O estresse tem sido observado e discutido, pois, para o Ministério da Saúde, a situação de insegurança no trabalho, subemprego e segmentação acentuados, no mercado, têm trazido novas formas de adoecimento que ainda não são devidamente caracterizadas. É uma dessas mal caracterizadas formas de adoecimento que, juntamente com a fadiga física e mental, entre outras manifestações, tem afetado a saúde dos trabalhadores. Nesta seção, por conseguinte, apresenta-se o conceito, as causas e os sintomas do estresse, para melhor compreensão de seus efeitos e manifestações.

### 3.3.1 O estresse – conceito, causas e sintomas

As primeiras menções a palavras estresse, no sentido de aflição e adversidade, foram registradas no século XIV. No século XVII, este vocábulo foi aplicado com fins de referir-se à opressão, desconforto e adversidade. Ocorre que, apenas em 1926, é que o termo estresse foi aplicado na área da saúde por Hans Selye.<sup>207</sup>

O fisiologista canadense Hans Selye introduziu o uso do termo para referir-se à resposta do organismo a um estresse ou à situação estressante; foi mais tarde também aplicada a resposta do organismo a determinada situação que acaba desencadeando efeitos. No ano de 1974, continuando suas pesquisas, Selye não apenas identificou uma síndrome geral, como também trouxe outra definição para o

---

<sup>207</sup> BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Élcio. Estresse X qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico. Artigo. Universidade de Rio Verde. Disponível em: <http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Estresse%20e%20sade%20do%20trabalhdor.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2016, p.03.

estresse, como uma resposta não específica manifestada pelo corpo a qualquer exigência.<sup>208</sup>

Nunca em nenhum tempo o termo foi tão falado, debatido e estudado, como na atualidade. Em muito se atribui o crescimento do estresse e de seus efeitos à saúde, em função do trabalho, da competição das empresas, da globalização, da qualidade total, das metas de produtividade, entre outras coisas, que vêm deixando os indivíduos com estresse.

O termo estresse é exposto muitas vezes de maneira parcial ou até distorcida. Logo, é importante a compreensão adequada de seu conceito, visando entender o que é e como age nos seres humanos. O termo estresse, utilizado hoje vem da Física, e significa deformidade de uma estrutura em função de um esforço.

Hans Seyle, ao conceituar a palavra stress ou *stress*, referiu-se a ela da seguinte forma:

A palavra stress vem do inglês stress. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão e transpôs este termo para a medicina e biologia, significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e a seu equilíbrio interno.<sup>209</sup>

O termo veio para indicar um estado gerado no indivíduo pela percepção de estímulos que geram excitação emocional e por perturbar a homeostasia normal, acaba por gerar um processo de adaptação, entre outras alterações, do aumento da adrenalina, com manifestações sistêmicas em nível de distúrbios fisiológicos, bem como psicológicos.

O estresse em seu conceito é hegemônico, exigindo formulações usadas por especialistas responsáveis pela elaboração ou caracterização que se refere a um conjunto de distúrbios mentais, por isso sua presença entre os transtornos psíquicos. Compreende-se que o conceito de estresse é difícil, mas está ligado à diferentes males que afligem as pessoas ultimamente.

Na dimensão biológica, o estresse é algo que produz doença, um estado em que há uma síndrome, reações de alarme que podem ser agudas, reações de

---

<sup>208</sup> MARGIS, Regina *et al.* Relação entre estressores, stress e ansiedade. R. Psiquiatr. RS, 25'(suplemento 1): 65-74, abril 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rprs/v25s1/a08v25s1>. Acesso em: 14 mar. 2016, p.64-65.

<sup>209</sup> BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Élcio. Estresse X qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico. Artigo. Universidade de Rio Verde. Disponível em: <http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Estresse%20e%20sade%20do%20trabalhdor.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2016, p.03.

exaustão, entre outras definições. Não é meramente uma tensão nervosa, nem o resultado de uma lesão, mas sim uma manifestação em que há alterações nos aspectos biológico e psicológico.

Segundo Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, estar estressado é um “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas.” É importante entender na conceituação do estresse que este pode ser observado no âmbito de estado e processo.<sup>210</sup>

Os psicólogos, psiquiatras e médicos consideram, no estudo do estresse ou como forma de entender seus efeitos, a maneira como este age na pessoa. Isso é importante para diferenciar a normalidade, da anormalidade, porque existem características individuais de cada pessoa, fazendo que cada uma reaja de uma forma diferente aos mesmos graus de estresse. Acontece que, o tipo de realidade ou forma de gestão, conforme o grau nocivo, poderá afetar a saúde.

Enquanto processo, estresse deve ser entendido como a tensão diante situação por ameaça ou conquista; já quanto estado, corresponde ao resultado positivo (eustress) ou negativo (distress) de esforço devido à pessoa mobilizar uma tensão. Portanto, há diferentes pontos a ser considerado para conceituar o estresse.

O conceito de estresse ou stress se relaciona a estados emocionais advindos da reação pessoal diante das mudanças significativas em suas vidas. Logo, o estresse é uma resposta nascida de interação entre as características dos indivíduos e as demandas do meio. Ou seja, o meio externo entra em discrepância com o interno afetando também a percepção e capacidade de resposta aos estressores. O termo e seu funcionamento são explicados por Julio Cesar Figueiras e Maria Isabel Steinherz Hippert. Ainda sobre o estresse expressam que:

Os autores brasileiros Júlio de Mello Filho e Mauro Diniz Moreira (1992) discutem a importância do estado emocional dos pacientes na evolução de doenças infecciosas e neoplásicas. Eles definem stress (físico, psicológico ou social) como um "termo que compreende um

---

<sup>210</sup> BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Élcio. Estresse X qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico. Artigo. Universidade de Rio Verde. Disponível em: <http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Estresse%20e%20sade%20do%20trabalhdor.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2016, p.03.

conjunto de reações e estímulos que causam distúrbios no equilíbrio do organismo, frequentemente com efeitos danosos”..<sup>211</sup>

No estresse, portanto, existe uma atividade mental que é racional, mas também em parte emocional, porém não necessariamente consciente. Em uma abordagem cognitivo-comportamental, o estresse pode ser entendido como uma reação psicológica dotada de componentes emocionais físicos, mentais e químicos, a certos estímulos que causam irritação, medo, excitação ou confusão.

Este tem uma relação com o meio ambiente em que o indivíduo se encontra e as situações em que vive. Assim, a degradação do meio ambiente traz o estresse em atividade laboral que gera desequilíbrio entre a relação indivíduo-ambiente de trabalho diante à relação demanda-recursos, em que a reação da pessoa de adaptar-se segue um ritmo que o emocional não acompanha. Muitas das doenças ocupacionais emocionais ou psicológicas – objeto de julgamentos hoje – surgem como a reação das pessoas ao meio externo, às situações, nas quais o seu interno no trabalho não consegue responder adequadamente ao excesso de estímulos. Por isso, importante conhecer as causas do estresse, para entender melhor seu conceito.

O estresse é um conjunto de reações que o organismo manifesta uma vez submetido à situação que requer esforço para adaptação. O corpo reage ao agente estressor em fases, sendo estas a fase de alarme, fase de resistência e fase de exaustão. Cada indivíduo reage de uma maneira diferente ao estresse, havendo diferentes causas, ou agentes estressores.

Segundo Benedita das Graças Segantin e Eliana Martins de Farias Lemos Maia, o agente estressor é todo agente ou demanda que provoca reação de estresse, seja de natureza física, mental ou emocional.<sup>212</sup> Entende-se que o estresse é causado por coisas internas e externas, porque há situações e pressões que geram o estresse e são chamados fatores de estresse, mas cada pessoa tem uma característica individual e psicológica que a torna suscetível a este estado em diferentes graduações.

---

<sup>211</sup> FILGUEIRAS, Julio Cesar; HIPPERT, Maria Isabel Steinherz. A polêmica em torno do conceito de stress. *Psicologia Ciência e Profissão*. 1999. 19 (3), 40-51. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v19n3/05.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2016. p.41.

<sup>212</sup> SEGANTIN, Benedita das Graças de Oliveira; MAIA, Eliana Martins de Faria Lemos. *Stress vivenciado pelos profissionais que trabalham na saúde*. Monografia. INESUL. Londrina. 2007. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_5\\_1247866839.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_5_1247866839.pdf). Acesso em: 12 mar. 2016, p.21.

Sobre as causas do estresse, Selye apresenta a seguinte afirmação:

A palavra *stress*, com esse sentido, designa o total de todos os efeitos não-específicos de fatores (atividade normal, agentes produtores de doenças, drogas, etc.) que podem agir sobre o corpo. Esses são denominados *stressores* quanto tratamentos de sua característica de produzir *stress*.<sup>213</sup>

Compreende-se que há fatores não específicos, porque existem causas externas como, por exemplo, o trabalho, problemas no relacionamento, problemas financeiros, problemas na família, vida solitária, vida agitada, excesso de atribuições. Existem, ainda, causas internas como, por exemplo, pessimismo, expectativas que não podem ser realizadas, incapacidade de lidar com muitas dificuldades recorrentes, perfeccionismo, entre outros.

As diferentes alterações internas e externas vão pressionando o indivíduo porque ele sofre ameaças físicas e psicológicas e precisa reagir. O corpo é acionado o tempo todo, sem tempo de desligar. Dessa forma, existem dois aspectos que devem ser considerados: de um lado, “as situações que podem desencadear o stress e que se denominam estímulo estressor ou simplesmente estressor e, do outro lado, a resposta do indivíduo diante ao estímulo.”<sup>214</sup>

As causas do estresse são estímulos aos quais o ser humano é submetido, porque há um mundo interno cheio de pensamentos, sentimentos, emoções e fantasias e um mundo externo, com situação socioeconômica, cultural, de trabalho, de família etc. Assim, os agentes estressores causam o estresse porque são capazes de fazer com que o organismo tenha diferentes reações em seu sistema nervoso, endócrino, imunológico, afetando-o psicológica e fisicamente, por isso tendo efeitos no funcionamento dos órgãos e na regulação das emoções.

A esse respeito, reflete-se que:

A reação do stress ocorre quando algo ameaça ou prejudica a vida de um indivíduo. Esse fator ameaçador é também denominado de estressor, agente, fonte, estímulo e causador do stress. O que caracteriza um evento como estressor é sua capacidade de romper o equilíbrio do organismo, levando-o a um conjunto de reações na busca de adaptação à situação imposta. [...]Vive-se, atualmente, em

---

<sup>213</sup> COSTA, José Roberto Alves da; LIMA, Josefa Vieira de; ALMEIDA, Paulo Cesar de. Stress no trabalho do enfermeiro. Rev. esc. enferm. USP. 2003, v.37, n.3, pp. 63-71, p.65.

<sup>214</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.32.

um mundo no qual as fontes de stress são inúmeras - desemprego, dificuldades financeiras, insegurança, dentre outras -, causando impacto sobre o indivíduo. Lipp (2003) comenta que a maior parte do dia-a-dia das pessoas gera algum stress. As situações estressantes variam e são diferentes para cada um. A maioria das pessoas sofre com o stress e, de alguma maneira, demonstra tal sofrimento. Ainda segundo Lipp (1991), o stress, seja de características predominantemente psicológicas ou físicas, vem como consequência da dificuldade em lidar com os sentimentos e consequentemente a pele passa a funcionar como fonte de expressão [...] <sup>215</sup>

Existe um estímulo e uma resposta por parte da pessoa; então não adianta buscar só o estímulo estressor e a resposta biológica. De acordo com Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, é preciso ver “a maneira pela qual a pessoa avalia e enfrenta esse estímulo, levando em consideração suas características individuais e o tipo de ambiente em que esta inserida.” <sup>216</sup> Logo, as causas do estresse podem ser diferentes fatores, que variam de pessoa para pessoa, de ambiente, da circunstância, bem como da combinação entre eles.

Entende-se, portanto, sabendo o conceito e as causas do estresse, que ele não é apenas uma reação do organismo, como também é uma relação especial entre a pessoa, o ambiente em que vive, as circunstâncias que enfrenta e como ela avalia tudo o que vive. É a forma como vê as ameaças, aquilo que lhe é exigido e suas habilidades ou recursos para lidar com isso é que irão desenvolver ou não o estresse. As suas causas põem o bem-estar ou sobrevivência da pessoa em risco e ela é pressionada a reagir o tempo todo contra isso, de modo que há consequências que se manifestam em sintomas ou doenças.

Para avaliar a pessoa e identificar o estresse, Seyle estabeleceu fases em cada uma, conforme haviam manifestações. Na Síndrome Geral de Adaptação, segundo Seyle, existiam três fases: a Reação de Alarme, Fase de Resistência e Fase de exaustão. Assim, no pensamento de Seyle, a avaliação dos sintomas para diagnóstico apresenta sintomas que também serviam para mostrar em que fase de estresse a pessoa se encontra. <sup>217</sup>

Na Fase de Reação de Alarme Seyle, avaliava se a pessoa manifestava sintomas como aumento da frequência cardíaca, da pressão arterial, da

---

<sup>215</sup> SILVA, Kênia de Sousa; SILVA, Eliana Aparecida Torrezanda. Psoríase e sua relação com aspectos psicológicos, stress e eventos da vida. Estudos de Psicologia. Campinas. 24(2). p.257-266. abril/junho, 2007. p. 261.

<sup>216</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Op. cit. p.35.

<sup>217</sup> Op. cit. p.32.

concentração de glóbulos vermelhos, do açúcar no sangue, da frequência respiratória, da concentração de glóbulos brancos. Ainda entre os sintomas físicos, via a forma de redistribuição do sangue, da dilatação dos brônquios e pupilas e a ansiedade.

Na Fase de Resistência, Seyle explica que, na avaliação, o indivíduo pode manifestar os sintomas da primeira fase, somados a aumento no córtex da supra-renal, ulcerações no aparelho digestivo, atrofia de algumas estruturas ligadas à produção de células, como sintomas que o psicólogo pode registrar como irritabilidade, insônia, mudanças de humor, relato de diminuição do desejo sexual.

Entende-se que há sintomas físicos e psíquicos nas pessoas acometidas por estresse. Sintomas fisiológicos acontecem porque o estímulo desencadeia uma reação do sistema nervoso e glandular, em que hormônios são liberados ou inibidos, entre outras situações que afetam fisicamente a pessoa nas fases que são mencionadas.

Na terceira fase tem-se a Exaustão, em que se tem a observação de sintomas da primeira e segunda fase, mas há falha nos mecanismos de adaptação, esgotamento por sobrecarga fisiológica e até mesmo a possível morte do organismo. A morte pode acontecer, conforme a manifestação física ou psicológica que o *estresse* desencadeou. Pessoas estressadas, por exemplo, podem ter depressão e esta, conforme o grau pode gerar suicídio.<sup>218</sup>

Compreende-se que podem existir reações físicas e emocionais ao estresse. Entre os sintomas de maior frequência vistos nas avaliações, no aspecto físico, há o aumento da sudorese, tensão muscular, taquicardia, hipertensão, aperto da mandíbula, bruxismo, hiperatividade, náuseas, mãos e pés frios. Quanto aos sintomas psicológicos, há o registro de manifestações como a ansiedade, tensão, angústia, insônia, alienação, dificuldades interpessoais, insegurança, excesso de preocupação, falta de habilidade para concentrar-se em nada, além daquilo que estressa, dificuldade de relaxar, ira e hipersensibilidade emotiva.<sup>219</sup>

O diagnóstico do estresse exige uma avaliação dos sintomas e tais precisam ser observados em toda a sua complexidade, daí a dificuldade em avaliar a pessoa

---

<sup>218</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.32 e segs; COSTA, José Roberto Alves da; LIMA, Josefa Vieira de; ALMEIDA, Paulo Cesar de. *Stress no trabalho do enfermeiro*. *Rev. esc. enferm. USP*. 2003, v. 37, n.3, pp. 63-71, p.65-66.

<sup>219</sup> *Ibidem*, p.65-66.

e apresentar sintomas únicos. Na avaliação do estresse em adultos, dentro da psicoterapia cognitivo-comportamental, cabe observar sintomas psicológicos, sintomas físicos e outros sintomas relacionados à operação de máquinas, coordenação motora etc.

Segundo Marilda Emmanuel Novaes e Lúcia Novaes Malagris, dentre os sintomas psicológicos que podem ser avaliados, há queda de produtividade, confusão mental, apatia, dificuldade de concentração, sensação de desgaste ao acordar, autoestima baixa, dificuldade com a memória, depressão e irritabilidade acima do que é justificável ou normal na situação. Na conversa, cabe ao profissional ouvir e registrar, anotando para avaliar os sintomas psicológicos.<sup>220</sup>

Somam-se, nesta análise, os sintomas físicos que podem ser perguntados também na avaliação. No estresse em adultos, é comum a tensão muscular, dores de cabeça, dores de estômago ou gastrite, pressão alta, manifestações de herpes, taquicardia, problemas dermatológicos, aftas, retração das gengivas, resfriados, infecções e tontura.<sup>221</sup>

Entre os outros sintomas que podem ser reunidos no diagnóstico, há ainda alterações que podem levar a acidentes de carro, déficit de coordenação e atenção, tornando a pessoa suscetível a pequenos acidentes no dia a dia, como cortes, esbarrar em paredes e objetos, acidente de carros, derrubar coisas. Existe ainda a sensação de sentir-se desorientado em lugares, na verdade, conhecidos, ou em lidar com pessoas.<sup>222</sup>

A avaliação, portanto, precisa ser racional e emocional, e verificar as experiências, as manifestações, os sentimentos, o seu sofrimento, para então avaliar o que está acontecendo e por quê. Na avaliação, deve-se então coletar elementos que se refiram aos fatores pessoais importantes para fazer o diagnóstico, considerando compromissos que a pessoa tem suas crenças.<sup>223</sup>

Também devem ser observados os fatores ambientais que podem agir como estressores.

É preciso verificar aspectos do cotidiano da pessoa que possam trazer o estresse e os esforços que ela tem feito para lidar com tudo o que tem vivido. É

---

<sup>220</sup>LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; MALAGRIS, Lúcia Novaes. O stress: como conhecer e enfrentar o stress. São Paulo: Contexto, 2000, p.280-281.

<sup>221</sup> Idem, p.280-281.

<sup>222</sup> ibidem, p.280-281.

<sup>223</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.33.

preciso registrar na avaliação aspectos individuais, grupais, organizacionais, para ver o tipo de exaustão emocional trazida pelos estressores, a possível despersonalização, o sentimento de realização pessoal e profissional, entre outras coisas.<sup>224</sup>

Há diferentes formas de avaliação, por isso a dificuldade deste tema na área do Direito do Trabalho. Ao buscar ajuda, o trabalhador espera que o psicólogo, psiquiatra ou médico o ouça; assim cabe a estes profissionais registrarem, observarem as manifestações, em geral, porque o estresse pode manifestar-se em sintomas psicológicos, mas também em sintomas físicos, ou mesmo gerar doenças. Estudos demonstraram que existe relação entre o estresse e a somatização do sofrimento em manifestações de adoecimento, o que mostra os efeitos da degradação do meio ambiente de trabalho, na saúde.

### 3.3.2 Estresse, Somatização e doenças

A somatização é tema controverso, porém é importante para a análise da formação das doenças; assim, é inegável a contribuição de seu estudo para entender as manifestações das doenças que têm origens diferentes das físicas. Esta vem para responder sintomas médicos que ninguém consegue explicar, mas que existem.

Trata-se de uma manifestação em que há conflitos e angústias psicológicas, pelos sintomas corporais. O indivíduo acabar por vivenciar coisas tristes e angustiantes e manifesta por meio de sintomas físicos aquilo que está vivendo. Então, há estudos que demonstram que algumas doenças orgânicas são de origem somática.

Estudando a questão da somatização, Lazslo Antonio Ávila viu que esta era uma forma da pessoa manifestar suas angústias, acreditando ser uma resposta a estresses psicossociais vivenciados na vida e por situações conflitivas. A somatização traz dificuldades no tratamento da saúde, porque, às vezes, a pessoa

---

<sup>224</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.33 e seguintes.

procura um médico, mas a causa da doença foge ao orgânico, que é de especialidade do médico.<sup>225</sup>

O médico acaba lidando com os SEM – sintomas sem explicação médica – que são cada vez mais comuns e ligados ao sofrimento mental, registrando-se uma infinidade de transtornos somatoformes. As pessoas expressam no corpo o sofrimento interno que vivenciam, como se desejassem exteriorizar o que estão passando.

Existe uma relação entre corpo e mente porque o há no homem uma dimensão biológica e celular, mas também psicológica, em que tudo funciona em conjunto. A mente e o corpo não são apenas um agrupamento de coisas, porém coisas que agem em conjunto. De acordo com José Henrique Volpi, “mente e corpo são permeáveis às impressões físicas, cognitivas e psicológicas e interagem entre si.”<sup>226</sup> A mente reúne as informações intelectuais e até suas manifestações abstratas não se separa do corpo, nascendo dele e sendo moldada por ele.

No homem, no conceito psicossomático, é afetado em seu corpo, mesmo quanto os problemas são de esfera emocional e psíquica. Há manifestações em no aspecto somático do sofrimento vivido, motivo pelo qual isso até inspirou pesquisas, e como as de Reich sobre o encouraçamento.

O sofrimento vivenciado e as repressões trazem deficiência na normalidade da energia de funcionamento do organismo, advindo daí perturbações funcionais de ordem física ou psíquica. A somatização, portanto, é a memória emocional ancorada no corpo do indivíduo.

A respeito da somatização, entende-se que o indivíduo pode expressar insatisfação, mal-estar ou desconforto, o que é uma forma não intencional de liberar-se dessa emoção em um ou mais órgão do corpo. O paciente somatiza porque não tem capacidade de suportar a contenção do excesso de sofrimento e da experiência emocional ou afetiva vivida. Doenças como dermatite atópica têm relação com o estresse vivido, mostrando-se ligada aos aspectos psicológicos e emocionais do indivíduo.

---

<sup>225</sup> ÁVILA, Lazslo Antonio. Doenças do corpo e doenças da alma: investigação psicossomática psicanalítica. 3 ed. São Paulo: Escuta, 2002, p.10-15.

<sup>226</sup> VOLPI, José Henrique. Somatização: a memória emocional ancorada no corpo. Curitiba: Centro Reichiano, 2004. Disponível em: <http://www.centroreichiano.com.br/artigos/Artigos/VOLPI,%20Jos%C3%A9%20Henrique%20%20Somatiza%C3%A7%C3%A3o%20a%20mem%C3%B3ria%20emocional.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2016.

O fator emocional, a ansiedade, a compulsão levam a pessoa a somatizar como uma forma não verbal de expressar sentimentos. Assim, pode-se associar o estresse a somatização, porque, conforme conceituam Julio Cesar Filgueiras e Maria Isabel Steinherz Hippert, o “termo que compreende um conjunto de reações e estímulos que causam distúrbios no equilíbrio do organismo, frequentemente com efeitos danosos.”<sup>227</sup> Assim, entende-se que há uma relação entre estresse e doenças.

O estresse é um estado intermediário em que a pessoa vivencia entre saúde e doença, na qual há uma linha tênue. Ultrapassada esta linha, há um estado em que o corpo entra em luta contra o agente estressor que está causando a doença. O estresse não é o causador da doença, mas sim o elemento que a desencadeia, porque a pessoa tem predisposição, ou por reduzir as defesas do corpo, o que permite que doenças oportunistas se aproveitem.

Sobre o estresse e a somatização, Kênia de Sousa Silva e Aparecida Torrezanda Silva acrescentam que “o stress excessivo promove desgaste do organismo e aumenta a suscetibilidade às doenças, tendo relação com seu aparecimento ou agravamento.”<sup>228</sup> Trata-se de uma reação que apresenta consequências físicas, químicas, mentais, emocionais e alterações psicofisiológicas na pessoa.

É importante entender o estresse e suas causas e ajudar aqueles que são afetados por ele, porque há um desequilíbrio do corpo e da mente com este. Há um impacto, de indivíduo para indivíduo, das situações de estresse, e o corpo é usado como expressão não verbal do sofrimento. Compreende-se, portanto, que a degradação do meio ambiente de trabalho, com situações nocivas, prejudica a saúde.

A questão da influência e dos níveis de estresse psicológica e emocionalmente nocivos não é algo estudado somente pela Psicologia, pois a Psiquiatria e outras áreas da Medicina reconhecem a relação da doença com o sofrimento emocional e psicológico. Apesar disso, há dificuldade por parte de alguns profissionais, ao consultarem uma pessoa, entenderem o estresse, seus efeitos e

---

<sup>227</sup> FILGUEIRAS, Julio Cesar; HIPPERT, Maria Isabel Steinherz. A polêmica em torno do conceito de stress. *Psicologia Ciência e Profissão*. 1999. 19 (3), 40-51. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v19n3/05.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2016. p.41.

<sup>228</sup> SILVA, Kênia de Sousa; SILVA, Eliana Aparecida Torrezanda. Psoríase e sua relação com aspectos psicológicos, stress e eventos da vida. *Estudos de Psicologia*. Campinas. 24(2). p.257-266. abril/junho. 2007, p.260.

darem um diagnóstico ou afastamento do trabalho. Em geral, como base para tal, não caracterizam o diagnóstico como estresse, e sim como questões que aparecem ligadas a ele, como depressão, síndrome do pânico, entre outros transtornos, ou algum problema de saúde físico.

Recentemente, algo tem mudado em relação ao estudo do estresse, havendo, até entre os profissionais de Medicina, pesquisas que verificam a prevalência de sintomas de estresse. Sânia Mustafa Aguiar et. al. destaca que, em estudos sobre a saúde mental de profissionais de saúde, têm sido observado, especialmente, quanto ao estresse ocupacional, pensando nas manifestações de esfera somática e cognitiva (física e psicológica) trazidas pelo estresse.<sup>229</sup>

A questão do diagnóstico do estresse e do sofrimento da pessoa acometida por ele se acentua quanto este tem origem profissional. A conduta médico-legal em relação ao estresse no trabalho não é simples, porque o processo de adoecer é algo diferente para cada indivíduo, conforme as histórias de vida e de trabalho. Os médicos tentam encaixar o sintoma do indivíduo com problemas relacionados ao emprego e ao desemprego, ou transtornos mentais.

No caso, por exemplo, de auxílio-doença, há por parte do médico a necessidade de um diagnóstico para justificar o afastamento. Também na perícia, o próprio perito irá olhar o CID informado. O estresse, portanto, não aparece em si. O diagnóstico ou os registros são realizados pensando-se nas manifestações físicas e psíquicas que a pessoa tem e somente em alguns casos relacionando-a com o trabalho, daí seu estudo na Medicina do Trabalho.

O trabalhador, por conseguinte, mesmo sofrendo, conforme a fase em que se encontra o estresse, os sintomas presentes, continua no ambiente de trabalho vivenciado os estressores até um grau em que a saúde realmente esteja comprometida. Há emissão de comunicação de doença ou acidente de trabalho e, para tal, o diagnóstico é importante. Assim, a comunicação busca um sintoma, relacionando-o à situação de trabalho, mostrando a necessidade de afastamento porque o trabalho agravaria a saúde da pessoa. O estresse aparece no CID-10, mas é difícil seu diagnóstico.

No Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde, para diagnóstico e manejo de doenças ligadas ao trabalho, há apresentação

---

<sup>229</sup> AGUIAR, Sânia Mustafa et al. Prevalência de sintomas de estresse nos estudantes de Medicina. J. Bras. Psiquiatr. 58(1):34-8, 2009. p.35-36.

do estresse no grupo de Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados com o trabalho. Isso acontece, pois, na lista de Doenças relacionadas ao trabalho, aparecem na F43 as reações ao estresse grave e transtornos de adaptação e o estado de estresse pós-traumático; agentes etiológicos ou fatores de natureza ocupacional, ou outras dificuldades ligadas ao trabalho, como reação após acidente, ou outro eventos, como se vê na Z56.6 e Y96.<sup>230</sup>

É importante considerar que o estresse é um dos fatores de risco sérios para a saúde psicossocial do homem; porém, não é tão fácil seu diagnóstico no trabalho, porque existem diferentes conceitos e modelos de análise. A pessoa que sofre com o estresse vê-se somatizando alguns sintomas, respondendo de alguma maneira aos estressores. Surge a importância de maior profundidade na discussão do estresse ocupacional.

Diante da realidade do mercado de trabalho e da importância do trabalho na atualidade, o estresse ocupacional tem chamado a atenção, especialmente, pela possibilidade de somatização e prejuízos para a saúde do trabalhador. A Medicina tem dificuldade em diagnosticá-lo, no entanto, há consequências gerais para o colaborador, não apenas na saúde mental e psíquica, como refletindo diferentes coisas.

### 3.4 O ESTRESSE OCUPACIONAL COMO FATOR DEGRADANTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS AO TRABALHADOR E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O estudo dos efeitos do ambiente de trabalho e das relações de trabalho acompanhou a história do homem, mas, cientificamente, o século XX foi um marco nisso, unindo-se diferentes conhecimentos para entender o trabalho, seu valor social, econômico, individual, cultural, emocional, psicológico, entre outros valores que possa ter. Acontece que, da mesma maneira que se estudaram os aspectos positivos, também houve um destaque quanto à saúde do trabalhador e àquilo que traz riscos para ela.

Sobre o exposto, Christophe Dejours, ao estudar a loucura do trabalho no que tange aos seus aspectos psicopatológicos, deu sua contribuição para observar os efeitos do trabalho na saúde do trabalhador. Este destaca que, em um primeiro

---

<sup>230</sup> BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de procedimento para serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

momento dos estudos dos efeitos do trabalho na saúde, viram-se os efeitos físicos, mas que o medo, o novo tipo de exploração que foi sendo instaurado, outros tipos de efeitos e sofrimentos nasceram.<sup>231</sup>

A saúde mental ganhou destaque nos estudos diante os sofrimentos diferentes que nasceram no contexto do “novo trabalho,” novas exigências e situação da sociedade e economia. O sofrimento mental foi resultado da organização do trabalho, da condição de trabalho, advindo à psicopatologia do trabalho. Isso fez com que “no centro da relação saúde-trabalho, a vivência do trabalhador ocupasse um lugar particular que lhe é conferido pela posição privilegiada do aparelho psíquico na economia psicossomática.”<sup>232</sup>

No trabalho, o aparelho físico e psíquico do trabalhador tem sido suscetíveis a diferentes estímulos para os quais devem dar respostas. Há uma problemática nova na psicopatologia do trabalho, que são os riscos não físicos, mas emocionais, gerados pela angústia, medo, ansiedade no meio de trabalho. Para Christophe Dejours, as doenças profissionais são a somatização de diferentes sofrimentos reprimidos e expressos não verbalmente.<sup>233</sup>

De acordo com Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, em fins do século XX e nas atuais primeiras décadas do século XXI, ampliou-se o conhecimento sobre o adoecer porque se incorporou a abordagem psicossomática para entender o processo de ficar doente. Passou a existir um estudo sobre o *estresse*, o trabalho e as doenças de adaptação às condições de trabalho.<sup>234</sup>

Ocorreu um estudo sobre o *estresse* no mundo do trabalho, as questões psicossomáticas presentes entre os trabalhadores, verificando os mecanismos de formação dos sintomas de *estresse* e a dinâmica presente neste processo. O estudo do *estresse* ocupacional foi importante, porque é um *estresse* em que os estressores que deflagram as manifestações vêm do trabalho. O *estresse* ocupacional foi definido, então, como “as respostas físicas e emocionais prejudiciais que ocorrem quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador.”<sup>235</sup>

---

<sup>231</sup> DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992, p.31.

<sup>232</sup> idem, p.62.

<sup>233</sup> Ibidem, p. 62.

<sup>234</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.72-73.

<sup>235</sup> Idem, p.72.

Outra importante contribuição para compreensão do estresse ocupacional é a da autora Juliana Fernandes da Costa Silva que afirma:

[...] pode-se entender *estresse* associado ao trabalho como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado às experiências de trabalho, desencadeando o chamado stress ocupacional.

Neste sentido, Cooper (1993) define o *estresse* ocupacional como um problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências, problema na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações. Este tipo de *estresse* ocorre quando há percepção do trabalhador da sua inabilidade para atender as demandas solicitadas pelo trabalho, causando sofrimento, mal-estar e um sentimento de incapacidade para enfrentá-las.<sup>236</sup>

Com base no exposto, portanto, importante entender que nem todas as exigências no trabalho são indesejáveis ou incorretas, porém, conforme a gestão e tratamento do colaborador, há tensões emocionais, manifestações físicas e diminuição do desempenho no trabalho. O estressor ocupacional é aquele gerado no trabalho e cujas consequências vão, desde manifestações psicológicas, até as físicas.

O estresse ocupacional, no ambiente de trabalho, pode ser gerado por fatores ambientais, organizacionais e fatores pessoais. No que se referem aos fatores ambientais, tem-se o ruído, iluminação, temperatura, ventilação em níveis ou limites incorretos; no que se refere aos fatores organizacionais estressores, tem-se estilo de gestão e liderança, envolvimento e participação no trabalho, organização do trabalho, sobrecarga de funções, ritmo de produção, pressões por tempo, metas ou tarefas. No que se refere aos fatores pessoais, são aqueles ligados ao indivíduo, como vulnerabilidade orgânica, dificuldade de adaptar-se, de reagir quando cobrado, entre outros.<sup>237</sup>

Entende-se que o colaborador, no ambiente de trabalho, é passível de estresse e desenvolvimento de doenças, porque as exigências e o ambiente cobram dele ritmo físico, psíquico, psicológico na necessidade de superação, adaptação,

---

<sup>236</sup> SILVA, Juliana Fernandes da Costa. Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências. Monografia. Universidade Cândido Mendes. 2010. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/k213171.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf). Acesso em: 16 mar. 2016. p.16.

<sup>237</sup> SILVA, Juliana Fernandes da Costa. Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências. Monografia. Universidade Cândido Mendes.2010. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/k213171.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf). Acesso em: 16 mar. 2016.p.16-17.

cobranças. Há consequências do estresse ocupacional para a vida do trabalhador, motivo pelo qual, a seguir, dedica-se a última sessão para abordagem do assunto.

Como restou demonstrado até o momento, um pouco de estresse é normal, servindo até mesmo como motivador, mas quando este foge ao controle, como tem acontecido atualmente, é preciso um olhar atento. Conforme Eric Albert e Gilberto Ururahy, a incidência do estresse vem sendo observada desde 1992, pois este, aos poucos, foi sendo entendido como um mal, gerando alterações orgânicas e debilitando a mente e o corpo, além de trazer queda na produtividade no trabalho. Também queixas de sintomas que aparecem sem causa específica, mas que se ligam às manifestações de estresse, desde este período, têm sido vistas em consultas médicas.<sup>238</sup>

A pesquisa de Marilda Novaes Lipp sobre o estresse demonstra que, em países como os Estados Unidos, este aparece como motivo de problemas de saúde entre os colaboradores, bem como mortes devido a problemas cardíacos. Alega que, no Brasil, não se sabe ao todo o quanto é gasto por motivos do estresse ocupacional, mas nos Estados Unidos pesquisas destacaram que gastos com saúde e assistência médica, são acentuados.<sup>239</sup>

No Brasil, estatísticas propriamente sobre o estresse não existem, mas há trabalhadores de diferentes áreas afastados em razão de transtorno emocional ou psicológico ligado à atividade laborativa, com auxílio-doença, por transtornos mentais e emocionais. Auxílios-doença, em função de problemas de saúde, reconhecidamente causados por estresse, vendo-se pessoas depressivas, alcoólatras, que sofreram AVC – acidente vascular cerebral – por crise hipertensiva, entre outros.

Os transtornos gerados pelo meio ambiente do trabalho, ao serem investigados, foram associados às excessivas tarefas, recompensas inadequadas, insatisfação, medo, sofrimento emocional, que acabam levando ao transtorno. Portanto, o estresse pode ter consequências individuais ou que afetem a organização. Entre as consequências individuais do estresse ocupacional, há as fisiológicas, psicológicas e comportamentais.

---

<sup>238</sup> ALBERT, Eric. URURAHY, Gilberto. Como se tornar um bom estressado. Rio de Janeiro: Salamandra Consultoria LTDA, 1997, p.18-19.

<sup>239</sup> LIPP, Marilda Novaes. Stress na atualidade: qualidade de vida na família e no trabalho. 2010. IPCS – Instituto de Psicologia e Controle do Stress. Disponível em: <http://interacao.unis.edu.br/files/2015/07/8.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2016. p.01.

Nas consequências fisiológicas, de acordo com Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, há consequências de curto e longo prazo. Entre as de curto prazo, têm-se, por exemplo, alterações de catecolaminas, cortisol e aumento na pressão arterial; ao longo prazo, existem a hipertensão, doenças cardíacas, úlceras e asma.<sup>240</sup>

No quadro a seguir, Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues demonstram um esquema onde Cooper e Artrose resumiram as principais consequências do estresse.<sup>241</sup>

### Indicadores de Stress segundo Cooper e Artose

PSICOLÓGICOS	DANOS FÍSICOS
Instabilidade emocional	Úlceras
Ansiedade	Alergias
Depressão	Asma
Agressividade	Enxaquecas
Irritabilidade	Alcoolismo
	Disfunções coronárias e circulatórias
SOCIAIS	
Queda no desempenho profissional	
Ausências	
Acidentes	
Conflitos domésticos	
Apatia	

Fonte: Adaptado de Limongi-França e Rodrigues (2013, p.72-73)

Nota-se que há diferentes consequências para o trabalhador, como indivíduo, ao ser submetido ao estresse ocupacional. Estudos de Wolff, um dos fundadores e presidente da Sociedade americana de Psicossomática, demonstraram que distúrbios nascidos da relação do indivíduo com o ambiente físico e psicossocial podem ocasionar emoções negativas e propiciar diferentes reações, entre elas, doenças.<sup>242</sup>

<sup>240</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.72-73.

<sup>241</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.72-73.

<sup>242</sup> Op. cit. p.72-73.

Nos estudos, viu-se que o indivíduo submetido à situação de insegurança, hostilidade, tinha o fluxo sanguíneo modificado e a secreção do estômago, daí o registro de distúrbios do estômago e duodeno. Também medo, angústia, frustração e agressividade, no trabalho, foram relacionadas ao aumento de tensões cardíacas, musculares e digestivas.

Nas consequências psicológicas, há problemas cognitivos e afetivos, porque, no curto prazo, surgem a ansiedade, insatisfação, doença psicogênica de massa e, ao longo prazo, aparecem “depressão, síndrome de Burnout, distúrbios mentais.” No que se refere às consequências comportamentais, há em curto prazo no trabalho o “absenteísmo, queda da produtividade e participação.” Na comunidade, o indivíduo muda, reduzindo suas amizades e participação em eventos sociais ou locais a que antes ele ia. Pode, no curto prazo, ter sua esfera pessoal comprometida com abuso de álcool, drogas e fumo. No longo prazo, já pode sentir desesperança.

Complementando saberes expostos por Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, tem-se Jesane Graciotti Pereira e Fabiane de Melo que tentam ser mais específicos expondo as seguintes consequências para a saúde, que aparecem em manifestações gerais características entre os trabalhadores com *estresse*:

[...] irritabilidade geral, hiper excitação ou depressão; fadiga, perda de interesse; ansiedade, impaciência; gastralgia, distúrbios gástricos e intestinais (diarreia, vômitos); irregularidade no ciclo menstrual; anorexia; palpitações cardíacas; instabilidade emocional; incapacidade de concentração; fraqueza ou torpor; tensão, tremores, tiques nervosos; insônia; tensão muscular, enxaqueca entre outros.<sup>243</sup>

Apesar das manifestações físicas serem importantes, os vícios, a síndrome de Burnout, entre outras síndromes e distúrbios provenientes do *estresse* no trabalho, chamam a atenção, porque mostram que a saúde física e psíquica dos colaboradores são afetadas pelo *estresse* vivenciado. Entende-se que existem perturbações funcionais no sistema muscular, sistema gastrintestinal, sistema respiratório, sistema nervoso central, sistema genital e aspectos psicológicos. Todos

---

<sup>243</sup>PEREIRA, Jesane Graciotti; MELLO, Fabiane de. Causas e efeitos do estresse no trabalho. Interação UNIS. Disponível em: <http://interacao.unis.edu.br/files /2015/07/8.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2016. p.155.

estes sinais aparecem no momento de observar o grau do estresse dos colaboradores.

A ansiedade leva a compensação em algo, por isso a maior suscetibilidade ao uso de álcool, cigarro, ou mesmo medicamentos; o esgotamento emocional, o sofrimento podem ser manifestados na síndrome de Burnout, depressão, síndrome do pânico, agora fobia e outras doenças que infestam consultórios de clínicos gerais, psiquiatras, endócrinos, alergistas, cardiologistas. Há um estresse físico e psíquico no ambiente de trabalho, porque o corpo manifesta doenças físicas, bem como doenças psicológicas, emocionais.

Existe associação do estresse a diferentes síndromes porque, segundo Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues, em pesquisas viu-se uma relação deste com somatizações (sensações e distúrbios físicos com forte carga emocional e afetiva); fadiga (desgaste de energia física e mental); depressão (diferentes sintomas com falta de ânimo, descrença na vida, sensação de abandono, solidão e em grau acentuado desejo de morte); síndrome do pânico (medo intenso, repentino, imobilidade, sudorese, comportamento arredo); síndrome de Burnout (exaustão total) e síndrome de desamparo (medo contínuo da perda do emprego, sentimento de perseguição, diminuição da autoconfiança). Somam-se a estes ainda os distúrbios do sono.<sup>244</sup>

O estresse ocupacional observado em uma abordagem psicossomática tem consequências para o aspecto físico e psíquico do trabalhador, portanto, é uma situação de trabalho na qual o direito à vida, à saúde e qualidade de vida constitucionalmente prescritos estão ameaçados ou descumpridos. A qualidade de vida do trabalhador é prejudicada, pois os efeitos gerados pelo estresse psicológicos e físicos alteram sua rotina, sua relação com a família, amigos, sociedade.

No trabalho não tem o mesmo rendimento, bem como na sua vida pessoal. Por exemplo, problemas sexuais trazem reflexos no relacionamento afetivo, bem como a baixa estima; síndrome do pânico limitam o contato do trabalhador não apenas no trabalho, como na vida com amigos, na ida a coisas simples como Igreja, restaurantes etc. Este como ser humano é afetado no todo.

Para a empresa, as consequências do estresse afetando o rendimento do trabalhador também traz prejuízos, motivo pelo qual cobra-se uma postura desta em

---

<sup>244</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.72-74.

relação aos fatores estressores e a necessidade de amparo emocional e psicológico do trabalhador no ambiente de trabalho. A saúde mental do trabalhador merece atenção porque o rendimento dele entra em queda, além dos afastamentos, rotatividade, entre outros problemas, como de relacionamento com líderes e colegas de trabalho.

Os efeitos do estresse, por conseguinte, afetam diferentes esferas da vida do trabalhador enquanto pessoa, profissional e ser social. O estresse que gera adoecimento, portanto, é exemplo da degradação no ambiente de trabalho trazida pelo tipo de capitalismo globalizado e gestão de pessoas que eventualmente sejam conduzidos de maneira nociva.

### 3.5 O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FORMA DE DEGRADAÇÃO E A POSIÇÃO DO DIREITO

Após abordar as doenças ocupacionais, o estresse com vistas ao estresse ocupacional ligado à Síndrome de Bournout e outras manifestações físicas ou psíquicas, outra forma de observar os efeitos do trabalho contemporâneo no trabalhador, é válido expor o assédio moral, pois tem sido alvo de ações e discussões sobre os direitos dos trabalhadores e a responsabilidade civil dos empregadores.

Discutir o assédio moral como exemplo de manifestação da degradação do meio ambiente do trabalho, é válido para a compreensão deste, pois, conforme Carisa Almeida Bradaschia, este tipo de situação tem acontecido cada vez mais com frequência nas relações de trabalho no meio ambiente de trabalho no século XXI. Tem-se visto que o assédio moral não é algo isolado, ou comum em apenas um país, mas é percebido em todo o mundo, cobrando respostas legais para este tipo de situação no ambiente de trabalho.<sup>245</sup>

É importante destacar que, o tratamento jurídico do assédio moral é algo atual, passando a ser abordado especialmente no século XX e tendo destaque maior no século XXI. Acontece que, a prática em si é antiga, quando são consideradas pesquisas de etiologia, psiquiatria e psicologia. Informa Maria Cristina Irigoyen

---

<sup>245</sup> BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. Dissertação. Fundação Getulio Vargas. São Paulo. 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf.txt?sequence=2>. Acesso em: 10 mar. 2016. p.01.

Peduzzi que, no século XX, na década de 1980, pesquisas de Heinz Leymann, descreviam os comportamentos hostis no ambiente de trabalho e suas consequências.<sup>246</sup> Isso já era uma maneira de degradação do meio ambiente do trabalho trazida pelas relações capitalistas de trabalho e gestão das pessoas ou relacionamento interpessoal.

As características apontadas por Heinz Leymann, em suas pesquisas até a década de 1980, já correspondiam a mais de quarenta e cinco tipos de comportamento que configurariam assédio. Pela contribuição de sua pesquisa para o tema, as características que “hoje são utilizadas na configuração do assédio moral remontam aos estudos de Leymann.” Em suas pesquisas, além de apresentar as características, dizia que, para sua configuração de comportamento sistemático, deveria ser praticado por um período de uma vez por semana, com prolongamento de repetidas práticas até seis meses.<sup>247</sup>

A respeito de Heinz Leyman e sua pesquisa, explica Jaqueline Heldt da Silva que este buscou traços de agressividades em situações de relações humanas. Estudando as relações de trabalho, não viu a violência física igual entre os animais que se sentem ameaçados, mas outro tipo de violência. Notou condutas insidiosas, dentre as coisas, ofensas e isolamento social da vítima.<sup>248</sup> Dignidade, personalidade, bem como a própria saúde emocional e psicológica do trabalhador mostravam-se afetadas.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, especializada em psiquiatria e psicoterapia de família em 1998, ao publicar sua obra *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*, expôs que o assédio moral não apenas dizia respeito a casos pontuais, esporádicos, sendo um comportamento comum, permanente, não necessariamente ligado à discussão ou atrito, mas sem motivo, que acontecia entre indivíduos nas organizações.<sup>249</sup>

A discussão do assédio moral foi acessada por este livro no âmbito jurídico que teria “proporções internacionais”. Países como França, Suécia, Noruega e

---

<sup>246</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista TST. Brasília. v. 73. n.2. abr./jun. p.25-45. 2007, p.25.

<sup>247</sup> Idem, p.25.

<sup>248</sup> SILVA, Jaqueline Heldtda. Assédio Moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Monografia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2006. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio\\_Moral\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016, p.22.

<sup>249</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista TST. Brasília. v. 73. n.2. abr./jun. p.25-45. 2007, p. 22.

demais países do mundo todo tratariam a questão vendo a urgência de criar leis para coibir práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, e ainda conscientizar os trabalhadores de seus direitos e mostrar, para os superiores, os limites permitidos em sua relação com seus subordinados.<sup>250</sup> Era importante entender e discutir o assunto.

O termo adotado para explicar assédio moral varia entre os países, porém é uma prática que acontece por todo o mundo, já que o capitalismo é globalizado e os pontos de degradação do meio ambiente laboral se dão em todos. O assédio, na Itália, chama-se *mobbing*, em Portugal denomina-se Terrorismo Psicológico ou assédio moral; na França, chama-se *harcèlement moral*; na Espanha *acoso moral ou mobbing*; na Inglaterra chama-se *Bullyin gat work place*; nos Estados Unidos denomina-se *harassment* e no Japão é conhecido como *Ijime*.<sup>251</sup>

Não importando o termo utilizado, cada um tem a denominação com fins de expor situações de violência silenciosa, terrorismo psicológico, perversidade sem patologia mental, intimidação, conduta agressiva, conduta vexatória, atormentar, provocar, sempre de forma repetida, com ou sem situações de relação superior e subordinado, motivo de existir assédio horizontal e vertical.<sup>252</sup> É uma forma inegável de tratamento degradante, ou degradação do meio ambiente de trabalho que deveria ter relações saudáveis e não deste tipo.

No que se refere ao conceito de assédio moral, Ivonete Steinbach e Suzana da Rosa Tolfo lecionam que este corresponde ao conjunto de práticas abusivas no “ambiente de trabalho, que, por causas e objetivos distintos, essas ações são infligidas de maneira frequente e repetitiva, de modo que ambas as partes (...) podem estar em diferentes níveis hierárquicos.”<sup>253</sup>

O assédio moral é compreendido como qualquer conduta dentro do ambiente de trabalho, em relação ao outra pessoa, que cause consequências físicas e psicológicas, prejudicando sua saúde, personalidade e dignidade. Trata-se de

---

<sup>250</sup>SILVA, Jaqueline Heldtda. Assédio Moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Monografia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2006. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio\\_Moral\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016, p.23.

<sup>251</sup>Idem, p.22.

<sup>252</sup>Ibidem, p.22.

<sup>253</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba. Juruá, 2011, p.25.

condutas ou comportamentos hostis e de assédio no trabalho cujo objetivo é levar a deterioração das condições de trabalho, isolamento, entre outras situações.<sup>254</sup>

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi trata do conceito de assédio moral expondo conceito de Marie France Hirigoyen, em que é definido como “toda a conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de trabalho.” Entende-se que nesta conceituação, o assédio moral deve ser visto como conduta abusiva de natureza psicológica, em que o assediador procede de maneira que fere a dignidade e integridade psíquica do assediado.<sup>255</sup>

Utilizando conceito de Sergio Gamonal Contreras e Pamela Prado López, o assédio moral é apresentado por Maria Cristina Irigoyen Peduzzi como:

Sergio Gamonal Contreras e Pamela Prado López definem o assédio moral como sendo o processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório.<sup>256</sup>

O comportamento repetido e prolongado do assediador põe o assediado em situação constrangedora, ofensiva, humilhante, gerando uma deterioração do ambiente de trabalho, bem como prejudica a dignidade, personalidade, integridade psíquica e saúde do trabalhador. As situações repetitivas e prolongadas de situações de assédio são, em geral, desumanas, negativas, antiéticas, humilhantes, desestabilizando psicológica e emocionalmente o assediado no exercício do trabalho.<sup>257</sup>

Nas relações de trabalho, no entanto, para a configuração do assédio moral, é importante a observação de elementos caracterizadores. Deve-se evitar a confusão de ansiedade pelo trabalho, ou situações de comando com assédio.

Há elementos caracterizadores do assédio moral que precisam ser observados para seu reconhecimento. Tal é necessário, porque o assédio moral fere

---

<sup>254</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba. Juruá, 2011, p.26.

<sup>255</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista TST. Brasília. v. 73. n.2. abr./jun. p.25-45. 2007, p. 26.

<sup>256</sup> Op. cit. p.26.

<sup>257</sup> Idem, p. 26.

a dignidade da pessoa humana, atingindo também a saúde, especialmente, a mental e o direito do trabalhador a um ambiente saudável e com qualidade, por isso ser manifestação da reconhecida degradação que as relações e, conseqüentemente, o meio ambiente de trabalho tem tido. Portanto, há necessidade de situações, de elementos caracterizadores que possam identificá-lo na relação de trabalho. Não basta, assim, apenas alegar a existência do assédio, mas verificar elementos que são entendidos como assédio moral.

Expõe o Desembargador Heriberto de Castro que é preciso verificar os elementos caracterizadores, uma vez que não é qualquer tipo de tratamento ríspido no ambiente de trabalho que será entendido como assédio moral, assim como o *estresse*, ou nível de *estresse*. É a situação, a comprovação. Quanto a isso, observa que:

O assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico, vem a ser o atentado contra a dignidade humana, entendido como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante tempo prolongado sobre outra pessoa. Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, exigências do poder diretivo e práticas modernas de competitividade e qualificação, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (...).<sup>258</sup>

A vítima do assédio moral, ao efetuar sua reclamação trabalhista, deve ser orientada relatando o que está vivendo. Ao profissional, lhe prestar atendimento, deve ouvi-la, compreender sua queixa, verificar os elementos caracterizadores de situação de assédio, uma vez que apenas, depois de identificar elementos que configurem comportamento assediador, é que realmente poderá ser interposta ação com embasamento adequado.

Segundo Maria Aparecida Alkimin, tal procedimento é relevante porque, no ambiente de trabalho, vivencia-se várias situações, mas o assédio moral tem situações específicas. Nas relações de trabalho, pode ser identificado de diferentes maneiras, “isolamentos, indiferenças, agressões verbais, humilhações, até denegação de serviços.” O agressor pode ser o empregador, chefe, diretor,

---

<sup>258</sup>TRT-Acórdão Processo 00472-2008-035-03-00-5 RO, Publicação 03/06/2009 TRT/MG.

encarregado, ou em algumas situações até colegas de trabalho, quando há situação de assédio horizontal.<sup>259</sup>

A degradação do meio ambiente do trabalho por assédio apenas será observada quando à maneira de gerir ou a relação não pretenda melhora de produtividade ou aperfeiçoamento, porém, sim, maus-tratos, estímulo de situação de inferioridade e degradação. É situação que nasce sem motivo, propaga-se e piora. Existe um agressor que visa controlar, supercontrolar, praticando críticas injustas, entre outros comportamentos. O medo traz situações para o assediado e a empresa é vista como aquela que não intervém na situação.<sup>260</sup> O medo, o *estresse*, o sofrimento irão refletir na saúde da pessoa e em sua vida.

Em lição de Ivonete Steinbach e Suzana da Rosa Tolfo sobre o assédio moral, tem-se que, este se caracteriza como todo o tipo de conduta que seja abusiva, incluindo, nestas, gestos, palavras, atitudes, entre outros, que sejam adotados ou praticados de maneira frequente e intencional para denegrir, ferir a integridade física ou psíquica do assediado. São atos que ameaçam o emprego, degradam o clima de trabalho do assediado.<sup>261</sup>

No assédio moral há condutas definidas em pesquisas como caracterizadoras. Instruções incorretas, imprecisas ou confusas; ato de dificultar o exercício do trabalho do assediado; atribuir erros ao assediado que não foram cometidos; exigir tarefas, trabalhos desnecessários e com urgência; sobrecarregar de tarefas; tratar com desprezo, fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto, ignorar intencionalmente, especialmente na diante de outras pessoas e impor horários injustificados e indevidos no contrato de trabalho.<sup>262</sup>

Neste, as condutas caracterizadoras de assédio moral também são marcadas por atitudes de dificultar ou retirar, sem justificativa, instrumentos de trabalho; agredir de forma verbal ou física em situações, nas quais o assediado e assediador estejam sozinhos; revistar bolsas, etc. do assediado com fins vexatórios; restringir o uso de sanitários pelo assediado; ameaçar, insultar e isolar.<sup>263</sup>

---

<sup>259</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2010. p. p.11.

<sup>260</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Op. Cit.p.39 e segs.

<sup>261</sup> Idem, p.39 e segs.

<sup>262</sup> Idem, p. 39 e segs.

<sup>263</sup> Idem, p. 39 e segs.

É válido compreender os elementos caracterizadores do assédio moral, no entanto, cada tipo de conduta ou relação de trabalho e hierarquia, configura uma espécie de assédio contra o assediado. Diante o exposto, faz-se necessário apresentar as espécies de assédio moral, porque são formas diferentes de degradação manifestadas.

### 3.5.1 Espécies de Assédio Moral e as provas no caso deste tipo de assédio

Como visto até o momento, no assédio moral existem elementos caracterizadores, bem como sujeitos, sendo estes o agressor empregador, agressor colega de trabalho e a vítima do assédio. Sua configuração exige o entendimento e a reunião de elementos que comprovem a existência da situação de assédio, para evitar confusão entre a relação normal e anormal na relação de trabalho, ou outros aspectos desta que divergem de assédio moral propriamente dito.

Observados tais elementos, é importante definir sua espécie, porque deve-se entender como este acontece e quais suas espécies, conforme o tipo de relação entre vítima e assediador. Isso é apresentado, porque existem sujeitos no assédio moral e as relações entre eles é que determinaram a espécie.

O assédio moral, na lição de Maria Aparecida Alkimin, pode ser dividido em espécies de: assédio moral ascendente, horizontal e vertical ascendente. Nestas espécies de assédio, encontram-se elementos que caracterizam de forma, explícita ou implícita, condutas abusivas e agressivas, dolosas, com repetição e prolongamento, com consciência do agente, com fins psicológicos, causando dano psíquico.<sup>264</sup>

No que se refere ao assédio vertical descendente, existe a subordinação como característica na relação entre os sujeitos participantes da situação do assédio (vítima e assediador). É praticado por indivíduos em situação de superioridade hierárquica, com posições autoritárias e arrogantes que, por aproveitarem de seu cargo e poder de mando, comportam-se de maneira errada em atitudes dentro das características de assédio, sendo comum entre colaboradores e empregador.

Maria Aparecida Alkimin descreve esta espécie de assédio da seguinte forma:

---

<sup>264</sup> GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Op. cit. p. 61-64.

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.<sup>265</sup>

Neste tipo de assédio, os gestores não compreendem os limites ou sentem prazer por algum motivo, de aproveitar-se da situação de comando para eliminar do ambiente de trabalho o sujeito que esteja inadequado ao que “ele” julga não ser correspondente ao que a empresa necessita. Para fugir, por exemplo, do pagamento das verbas rescisórias pela demissão, ou de problemas em mandar um colaborador doente embora, este cria situações recorrentes, com humilhações e demais procedimentos que configuram assédio, para desestabilizar o funcionário e fazê-lo pedir a demissão.

No assédio moral vertical ascendente, tem-se a identificação dos elementos caracterizadores, na relação trabalhista, na qual um dos sujeitos é empregado e o outro superior hierárquico. O subordinado se posiciona contra o superior hierárquico, sendo praticado contra o superior em casos em que este adota conduta que ultrapassa o poder de direção, agindo com postura autoritária e arrogante.<sup>266</sup>

Embora mais raro, o assédio moral vertical ascendente ocorre quando um colaborador descobre algo do chefe e passa a assediá-lo em função da descoberta, agindo assim com o objetivo de obrigar o superior a atender suas vontades, sob ameaça de tornar público aquilo que sabe. Pode tanto ser praticado por um colaborador, como por vários.<sup>267</sup>

Na espécie horizontal de assédio moral, há um assédio entre indivíduos do mesmo nível de hierarquia, não existindo relações de subordinação vertical. A vítima sofre agressão de pessoas que ocupam cargos no mesmo nível de hierarquia. O praticante pode ser motivado por diferentes questões, existindo esta postura por

---

<sup>265</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2010. p.38.

<sup>266</sup> CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668). Acesso em: 10 fev. 2016. p. 01-02.

<sup>267</sup> Idem, p. 01-02.

objetivo de promoção, discriminação sexual, discriminação social, intolerância religiosa, entre outros fatores.<sup>268</sup>

O assediador pratica postura semelhante ao *bullying* visto nas escolas, em que a agressão deseja a exclusão, a humilhação, desestabilização, por motivos pessoais, por características do assediado, que não agradem o assediador, ou por motivos totalmente estranhos, mas que são praticados reiteradamente, afetando a saúde psicológica e emocional do assediado, prejudicando assim seu desempenho no trabalho. A vítima se sente desamparada, porque a situação entre colaboradores é entendida como concorrência, divergências produtivas para desempenho, não havendo um posicionamento para evitar isso.<sup>269</sup>

O assédio moral, conforme Mauro Vasni Paroski tem elementos caracterizadores e espécies. É preciso compreender de que maneira ele se manifesta na relação vítima e assediador, seja em hierarquia vertical ascendente, descendente, ou horizontal. Mostra-se válido perceber que o dano moral existe na prática que vem acontecendo na relação assediador e assediado, porque causa sofrimento íntimo, humilhações, atingindo não apenas a vida da pessoa e o trabalho, mas várias esferas de sua vida, porque, psicologicamente, a vítima fica abalada.<sup>270</sup>

Cobra-se a observação dos elementos caracterizadores, a espécie do assédio moral conforme o tipo de hierarquia, as consequências para a vítima, mas, para reconhecimento do assédio, as provas são elementos importantes para sua configuração e seu julgamento. No caso, as provas são discutidas de diferentes formas, especialmente havendo diferentes entendimentos e posicionamentos sobre a prova gravada sem autorização. É preciso provar a situação de desrespeito aos direitos constitucionais e trabalhistas gerados pelas relações no meio ambiente de trabalho.

Não basta alegar que o meio ambiente do trabalho está degradado e que isso tem consequências para os direitos dos trabalhadores, porque, no tipo de gestão capitalista contemporânea, a competição e exigências são parte dos novos modelos. A degradação só é pensada quando o efeito nocivo fere realmente o direito do trabalhador.

---

<sup>268</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho. Op. Cit. p.63; CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. p. 02.

<sup>269</sup> Idem, p. 02.

<sup>270</sup> PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua reparação no Direito do Trabalho. Atualizado de acordo com a EC 45/04. 3.ed Revista e atual. Curitiba: Juruá, 2013, p.118.

No caso do assédio moral, enquanto exemplo de degradação das relações, a prova também é importante. Isso é válido, porque não basta afirmar que existe assédio moral, cobra-se reunir os elementos que o configurem; não basta ver os elementos, sendo útil expor a espécie de assédio e, por último, tem-se a questão da prova.

Discutir a prova é relevante, uma vez que, no campo jurídico, esta é essencial, sendo o meio de garantia, ou resguardo de direitos para provar o que está sendo alegado. No caso do Assédio moral, a questão probatória esbarra em vários fatores e situações. Há dificuldade na obtenção da prova de assédio moral, tanto documental, como testemunhal.

É preciso uma adequada garantia do direito de prova, sendo o ônus da prova algo tutelado, considerando as particularidades presentes em cada processo. Logo, no direito processual do trabalho, há discussões sobre o ônus da prova, principalmente pelo que traz o artigo 818 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas.<sup>271</sup>

No Direito do trabalho, estabelece-se a “prova das alegações incumbe à parte que as fizer.” Define-se sobre a prova testemunhal e como as partes serão inquiridas, ou suas testemunhas, o total de testemunhas permitido e o comparecimento delas, independentemente de notificação ou intimação.<sup>272</sup>

A prova é relevante no Direito do Trabalho porque, segundo lição de Moacyr Amaral Santos, é preciso levar o “juiz ao conhecimento da verdade dos fatos da causa.” Pelas provas, o juiz obtém o conhecimento necessário, sendo estas meios utilizados para oferecer-lhe a visão da verdade daquilo que é requerido em juízo. A prova tem caráter objetivo e também subjetivo, então ela não apenas é meio de conhecer a verdade e favorecer uma decisão correta e justa, como também “aquela que se forma no espírito do juiz, seu principal destinatário, quanto à verdade destes fatos.”<sup>273</sup>

Por meio da prova, pode o juiz ter a convicção da existência ou inexistência dos fatos que são alegados e, partir disso, estabelecer sua decisão. Portanto, a prova corresponde a todo o tipo de meios regulados pela lei, conforme parâmetros

---

<sup>271</sup> BRASIL. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 818.

<sup>272</sup> Idem.

<sup>273</sup> SANTOS, Moacyr A. Primeiras linhas do Direito Processual Civil. 23. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p.546.

fixados pelo Direito, que sirvam ao juiz para convencer-se do que está sendo alegado. A partir destas, é possível observar a veracidade das alegações aduzidas no processo.<sup>274</sup>

Em um processo, as provas podem ser documentais, testemunhais, periciais, com depoimento pessoas das partes envolvidas e demais meios que sejam permitidos no Direito. Nas provas, reside o objeto, finalidade, destinação, meios utilizados para conseguir e métodos. No que se refere à prova no processo do trabalho, informa Manoel Antônio Teixeira Filho que é classificada quanto a critérios como objeto, sujeito e forma.<sup>275</sup>

A prova no critério objeto pode ser dividida em direta e indireta, pois há o objeto da controvérsia, mas também outros fatos relacionados ao objeto da controvérsia. O critério sujeito acaba por dividir a prova em pessoal e real, porque há o testemunho da parte, mas também o uso das testemunhas. Em sua forma, pode ser documental, testemunha e material, exigindo-se destas ser passível de comprovar e ser verificado materialmente o que é alegado.<sup>276</sup>

A prova é discutida no assédio moral pela dificuldade de obtê-la, bem como por haver o quesito licitude e legitimidade da prova, constando na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso LVI, que não se admite provas obtidas por meios ilícitos.<sup>277</sup> No caso das doenças ocupacionais, apesar dos laudos de médicos, há ainda outras questões que podem levar o juiz ao entendimento contrário, de que a doença emocional ou psicológica não tem ligação com a atividade.

A prova gravada no assédio moral tem sido discutida e divide opiniões, porque, para a vítima do assédio, esta prova é o único recurso para demonstrar o que vivenciou, já que a prova testemunhal de outros colaboradores nem sempre é conseguida, pelo medo destes e o vínculo com o empregador na relação de emprego.

A gravação da prova traz discussões, uma vez que, conforme situações ou falta de provas, provas entendidas como ilícitas podem ser aceitas, porque entram como ilegítimas, ou não previstas. Segundo Ovídio A. Baptista da Silva, apesar de

<sup>274</sup> SANTOS, Moacyr A. Primeiras linhas do Direito Processual Civil. 23. Ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p.546.

<sup>275</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 8.ed. São Paulo: LTR, 2003.p.17.

<sup>276</sup> Idem, p.17, 30 e 66.

<sup>277</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 5º LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos.

coabrarem-se provas previstas e regulamentadas como legítimas, sem certos casos, ou hipóteses, em que sejam inexistentes outras formas de prova, há aceitação da prova obtida por meio ilegítimo, porque há um interesse preponderante que justifica. A prova pode ser aceita, porque pode ser entendida como ilegítima, mas passível de ser aceita devido à situação a ser julgada.<sup>278</sup>

A vítima de assédio moral tem como empecilho a questão de provar os fatos, porque não basta somente alegar que sofre assédio. No processo, não poderá obter garantia de seu direito de defesa, se não provar os fatos que alega. Assim, são aceitos e-mails, post-its, gravação telefônica entre as partes, desde que não seja realizada por terceira, para não configurar interceptação e ser entendida como prova ilícita. Exemplos de entendimentos sobre a prova gravada são vistos no Direito Brasileiro do Trabalho, em que se entendeu como permitida a prova por gravação telefônica, ou uso de telefone para gravar conversa entre vítima e assediador. Exemplos de julgados podem ser expostos a seguir:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. PENAL. GRAVAÇÃO DE CONVERSA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES: LICITUDE. PREQUESTIONAMENTO. Súmula 282-STF. PROVA: REEXAME EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO: IMPOSSIBILIDADE. Súmula 279-STF. I. - A gravação de conversa entre dois interlocutores, feita por um deles, sem conhecimento do outro, com a finalidade de documentá-la, futuramente, em caso de negativa, nada tem de ilícita, principalmente quando constitui exercício de defesa. II. - Existência, nos autos, de provas outras não obtidas mediante gravação de conversa ou quebra de sigilo bancário. III. - A questão relativa às provas ilícitas por derivação "*the fruits of the poison oustree*" não foi objeto de debate e decisão, assim não pré questionada. Incidência da Súmula 282-STF. IV. - A apreciação do RE, no caso, não prescindiria do reexame do conjunto fático-probatório, o que não é possível em recurso extraordinário. Súmula 279-STF. V. - Agravo não provido. (AI 503617 AgR / PR - Relator: Min. CARLOS VELLOSO - Julgamento: 01/02/2005). [...]<sup>279</sup>

O uso deste recurso por meio de gravação sem autorização é tido como aceita no caso de assédio moral, já que se entende que é feita por um dos

---

<sup>278</sup> SILVA, Ovídio A. Baptista da. Curso de processo civil. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001, p.365.

<sup>279</sup> GOMES, Luiz Flávio. O direito de defesa pode ser exercido por meio de gravação ambiental clandestina. Fonte. TRT. 3º região. Disponível em: <http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/1613809/o-direito-de-defesa-pode-ser-exercido-por-meio-de-gravacao-ambiental-clandestisna>. Acesso em: 10 mar. 2016. p.01.

interlocutores. A 6ª Turma do TRT-MG entendeu como lícita, em caso de assédio moral, a gravação feita pelo trabalhador em situação específica.

No uso deste tipo de prova, a defesa alega a ilegalidade da prova obtida pelo trabalhador, mas a ponderação do juiz pode entender a prova como ilegítima, mas não ilícita, porque se a Constituição Federal de 1988 garante a intimidade e vida privada das pessoas com sigilo de correspondência telegráficas ou telefônicas, o que não é garantido quando a situação fere o direito do outro em situação de assédio.<sup>280</sup>

Não é gravação de conversa alheia no entendimento das decisões a favor do uso deste tipo de prova, mas sim registro de conversa própria. Requer-se que o assediado grave a própria voz na conversa e a situação de assédio, para que, no processo de trabalho, se entenda tal meio de prova como legítimo, por ser último recurso para provar a situação e garantir a defesa da vítima. Na situação vivida pela vítima sua dignidade é afetada, sua honra, seu direito a um ambiente de trabalho adequado.<sup>281</sup>

Como as condições de assédio, a situação de dependência do trabalho, a negativa de outras pessoas testemunharem, ou faltarem provas documentais, possam gerar falta de meios de prova, o uso da gravação sem autorização, feita pela vítima em situação de assédio, pode ser aceita como meio viável de prova de alegações. Em casos como estes, a gravação é vista como lícita, porque o assediado é interlocutor e grava sua voz também.

O Superior Tribunal Federal aceita a gravação de gravação telefônica ou ambiental, se for feita pela vítima, que precisa defender-se do assediador e não tem outra forma de prova. Para ser aceita, é preciso diferenciar uma gravação de conversa alheia, entendida como ilegal, e o registro de conversa própria, porque esta última, no Direito do Trabalho, pode ser vista como um exercício legítimo de defesa e não uma prova ilícita. Isso é visto no julgado abaixo:

---

<sup>280</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 5º [...] XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

<sup>281</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 1º [...]. III - a dignidade da pessoa humana; Art. 5º [...] 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.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA -CONVERSA -GRAVAÇÃO FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. [...]**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PROVA ILÍCITA.** Tendo em vista que a gravação trazida aos autos foi realizada pelo interlocutor da conversa, a fim de comprovar a pressão psicológica que vinha sofrendo por parte da reclamada, não há que se falar em ilicitude da prova. [...] **PROVA LÍCITA.** O entendimento desta Corte é de que a gravação de conversa por um dos interlocutores constitui prova lícita [...] (RR - 66200-93.2000.5.09.0654, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/11/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2009).<sup>282</sup>

No caso das gravações não aceitas, correspondem aquelas por meio de escuta telefônica, gravação por terceiro, interceptação de comunicação por terceiro, escuta ambiental por terceiro. No assédio moral, a gravação, como prova, é um recurso entendido como aceitável pelo tipo de situação.

O assediador irá utilizar a Constituição Federal em seu artigo 5º para defender-se, mas o Juiz, no julgamento, se comprovar a maneira como a prova foi conseguida, observar que a vítima que gravou, tendo também sua voz na gravação, pode entender a prova como lícita. Mesmo que a gravação não tenha sido autorizada, se o tratamento recebido for de assédio e a gravação for a única prova possível da situação, há julgados que a aceitam como lícita.<sup>283</sup>

Além das gravadas pela vítima, da testemunhal ou demais elementos de probatórios expostos anteriormente, o trabalhador tem ainda a opção do uso de prova de dano psíquico e físico, aceitando-se histórico médico do assediado. É importante observar, porém, que o nexó de causalidade é um requisito, cobrando-se ver a ligação causa e prejuízo.

Sobre o uso do histórico médico como prova e o nexó de causalidade entre causa e efeito, a Resolução do Conselho Federal de Medicina n. 1.488/1998, modificada pela Resolução CFM n.1.810/2006 e Modificada pela Resolução CFM n. 1.940/2010, traz em seu artigo 2º colocação no qual se expressa que, para se considerar o nexó causal entre transtornos de saúde e vivências no trabalho, exige-

<sup>282</sup> GOMES, Luiz Flávio. O Pleno do STF se manifesta sobre a admissibilidade da gravação ambiental como prova (Info 568). Disponível em: <http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/2023759/o-pleno-do-stf-se-manifesta-sobre-a-admissibilidade-da-gravacao-ambiental-como-prova-info-568>. Acesso em: 10 mar. 2016.

<sup>283</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. .Art. 5º. O alegado pode ser visto em Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n. 402.035/SP, da relatoria da Min. Ellen Gracie, bem como o RE 212.081/RO, Min. Octavio Gallotti, "DJ" 27.3.9819, HC 75.338/RJ, Relator Ministro Nelson Jobim, "DJ" de 25.9.9820; HC 74.678/SP, Relator Ministro Moreira Alves, "DJ" de 15.8.9721 e HC 75.261/MG, Rel. Min. Octávio Gallotti. Também recentemente em decisão no Recurso Extraordinário nº 402.717/PR, relatado pelo Ministro Cezar Peluso [...].<sup>283</sup>

se história clínica e ocupacional, estudo do local de trabalho e sua organização, entre outras coisas.<sup>284</sup>

Entende-se que o estabelecimento de nexos causais quanto à aspectos ligados a saúde, cobra-se que seja comprovada a relação entre os transtornos à saúde e às atividades laborais. Mostra-se necessário um exame clínico, físico e mental, exigindo-se a observação de vários fatores que mostrem o efeito do assédio moral na saúde do trabalhador. Exemplo de decisões sobre juntada de provas quanto a problemas de saúde ligados ao assédio moral pode ser visto no TRT 6ª Região:

As provas dos autos são suficientes para se concluir que no curso do contrato de trabalho, sofreu a Autora assédio moral por parte de superior hierárquico, com conseqüente acometimento patológico, restou claro que a doença, da qual é portadora, se manifestou em face da relação laboral, causando-lhe sequelas que necessitam de tratamento e acompanhamento médico e psicológico. Caracterizado o dano à trabalhadora, de ordem moral [...]. TRT – 6ª Região. RO nº 02363.2002.143.06.00.3. Data de publicação: 08/04/20.<sup>285</sup>

O direito do trabalhador vítima de assédio ou do empregador acusado indevidamente, a prova é importante, mas que critérios devem ser levantados para sua aceitação. São necessárias provas entendidas como lícitas e legítimas, bem como nexos de causalidade. Na decisão, nota-se que a vivência no meio ambiente de trabalho afetou os direitos à saúde, vida, qualidade de vida e a um real exercício do trabalho de forma digna e não degradante.<sup>286</sup>

Ao trabalhador, em ação de assédio moral, cabe a prova da existência de assédio, com nexos causais. É importante juntar elementos para observação da veracidade dos danos sofridos. Frente isso, na ação, o juiz irá verificar os elementos caracterizadores, os sujeitos envolvidos, o tipo de assédio moral e as provas

---

<sup>284</sup> CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM n. 1.488/1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde. Disponível em: [http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm). Acesso em: 10 mar. 2016.

<sup>285</sup> ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. E-Book. Disponível em: [http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro\\_robson\\_zanetti\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016. p.116.

<sup>286</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 1º, 5º.

juntadas pelo assediado. A partir destes elementos, é que poderá julgar adequadamente a situação verificada.

A proteção do funcionário é garantida e as provas e demais elementos considerados com seriedade recebem um tratamento diferente dos critérios vistos em outras situações para licitude ou ilicitude de prova, porque a situação de assédio tem efeitos. Isso acontece para evitar confusão entre procedimentos de gestão e assédio. As ações deste tipo são importantes não somente para indenizar os trabalhadores assediados, porém, no longo prazo, servem como uma forma de evitar estas situações de degradação do meio ambiente do trabalho, com consequências tão penosas para os trabalhadores.

### 3.6 O EMPREGADOR E O TRATAMENTO LEGAL DADO A ESTE EM SITUAÇÃO DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Pelo que foi exposto até o momento, compreendeu-se que a saúde do trabalhador pode ser afetada direta ou indiretamente pelo trabalho e o tipo de gestão do trabalhador. Porém, juntamente com isso, deu-se o entendimento de que há uma obrigação por parte do empregador quanto à qualidade de vida e de trabalho, no meio ambiente de trabalho. As situações que vão contra os direitos dos trabalhadores, enquanto pessoas e profissionais protegidos pela CLT e a Constituição Federal de 1988, podem ser qualificadas como formas explícitas de degradação ambiental do trabalho.

Diante da ideia de que há situações de trabalho que podem afetar o trabalhador em sua saúde e vida profissional, há uma responsabilidade do empregador quanto a isso. Existe um tratamento legal ao empregador quando se tem efeitos ou situações de degradação do meio ambiente de trabalho. Da mesma forma que se tem a responsabilidade por danos gerados no meio ambiente natural e artificial, no meio ambiente de trabalho, vê-se uma proteção dos trabalhadores e a possibilidade de punição dos empregadores. Estes devem obedecer a leis que definem as condições adequadas ao meio ambiente de trabalho, havendo leis trabalhistas e a própria responsabilidade civil quanto a isso.

Isto é colocado, pois o Poder Judiciário tem o papel de responder adequadamente ao indivíduo que dele necessitar em uma lide. Há diferentes competências, sendo a Justiça do Trabalho uma delas, mesmo funcionando de

forma autônoma. Esta tem papel na análise de processo que nasça de situações de desacordo em relações trabalhistas. Assim, o artigo 8º da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – e a Emenda Constitucional n. 45 de 2004, foram formas de responder as novas situações e necessidades de proteção dos direitos do trabalhador.

Diante seu papel na CLT, o art. 8ª estabeleceu a possibilidade de uso pelas autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, de decisões com base em jurisprudência, analogia, por equidade ou demais princípios e normas gerais de direito.<sup>287</sup>

Nesta preocupação com a questão de garantia dos direitos nas relações de trabalho, a Emenda Constitucional n. 45 de 2004 trouxe não apenas uma ampliação da competência da Justiça do Trabalho, como também uma espécie de reformulação e nova adequação de procedimentos diante o nascimento de causas cada vez mais complexas para quem a CLT deveria responder.<sup>288</sup>

A competência na Justiça do Trabalho foi dividida em competência absoluta e competência relativa; procede-se dessa forma, pois a competência em certos casos é determinada por critérios legais dos quais as partes não podem afastar-se. Assim, entende-se por “competência absoluta, a competência insuscetível de sofrer alterações, por motivos legais de prorrogação.” Por outro lado, quanto à competência relativa, é “passível de modificação por vontade das partes ou por prorrogação oriunda de conexão ou continência de causas.”<sup>289</sup>

Segundo Theodoro Junior, as competências absolutas são sempre funcionais, não só hierárquicas, mas também, as do órgão judiciário oriundas da *perpetuatio iuris dictiones*. No antigo Código de Processo Civil, uma vez fixado o juiz competente para atuar no processo, por intermédio de ajuizamento da causa, definia-se que, “outro não poderá decidir o mesmo litígio, com exceção de algum

---

<sup>287</sup> BRASIL. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 out. 2016. Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

<sup>288</sup> BRASIL. Emenda Constitucional n. 45 de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm). Acesso em: 10 out. 2016.

<sup>289</sup> THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. 44. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 204.

caso superveniente”<sup>290</sup> que direcione a competência pela conexão ou continência ou alguma modificação da organização judiciária, obedecendo aos então artigos 87 e 105 do Código de Processo Civil.<sup>291</sup>

Como se trata de técnica ou de um conjunto de regras, logo o CPC tinha critérios para determinação da competência. Assim, de acordo com Helio Estellita Herkenhoff Filho, a competência pode determinar-se, tendo em vista, a matéria, o objeto da demanda planejada/intentada, em que o juiz pode passar a ter acúmulo de competências materiais, sendo apto a julgar diferentes tipos de demanda. Estas duas espécies de competência subdividem-se outras competências.<sup>292</sup>

Com o novo Código de Processo Civil tem uma mudança na maneira de aplicar a lei e utilizar a Emenda Constitucional n° 45/2004, pois, ao se falar da competência, deram-se mudanças. A CLT nos artigos 769 menciona o que fazer em casos omissos, aplicando-se o direito processual comum, pois era preciso uma execução processual adequada. Na aplicação das normas processuais, apresentou-se no artigo 15 do novo Código de Processo Civil que “na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.” Ainda há discussões sobre o processo do trabalho e a competência diante das mudanças. Nota-se que, apesar das mudanças, ainda há competência absoluta, a competência em razão da matéria, em razão da pessoa e a funcional. Quanto da competência relativa advém à competência territorial ou de valor da causa.<sup>293</sup>

A redação do artigo 114 da Constituição Federal sofreu alteração com a Emenda Constitucional n° 45/2004. Em seu texto, o artigo definia que compete à Justiça do Trabalho, conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Houve alteração da expressão “relação de emprego” por “relação de trabalho”, ampliando-se a competência material da Justiça do

---

<sup>290</sup> THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. 44. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 204.

<sup>291</sup> BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 10 out. 2016.

<sup>292</sup> HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita, Nova Competência da Justiça do Trabalho: EC n. 45/04 – E outros Estudos de Processo do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 17-18.

<sup>293</sup> BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 10 out. 2016.

Trabalho. Assim se procedeu buscando algo que comportasse diferentes tipos de relações jurídicas nascidas na atividade profissional.<sup>294</sup>

Entende-se que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para todo e qualquer trabalhador agiu com atitude de responder as novas formas contratuais que existem e que precisam de proteção dos direitos do cidadão trabalhador.<sup>295</sup> Mesmo com as alterações, no entanto, há uma obrigação do empregador para com o meio ambiente do trabalho aplicando-se a Emenda Constitucional n. 54/2004 para tal.

À Justiça do Trabalho compete processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, advindas da relação de trabalho e do meio ambiente do trabalho. Julga “as ações relativas à penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e a execução, de ofício, das contribuições sociais” previstas no artigo 195,<sup>296</sup> inciso I, alínea a, e inciso II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

A redação do artigo trouxe pontos controvertidos, especialmente pela interpretação que este teve, porém, apesar de todos os conflitos, divergências de opiniões ficou estabelecida a relação de emprego e a competência da Justiça do Trabalho para tratar de qualquer ação advinda da relação de trabalho, independentemente de existir na relação jurídica o tónus subordinativo, bastando a relação ou prestação de serviços, contratos de atividade.<sup>297</sup>

O foco do artigo 8º da CLT e da Emenda Constitucional n. 45 de 2004 seria ampliar a competência, proteger um direito do trabalhador, mesmo que não haja em texto legal trabalhista aquilo que este necessite. Age-se, desta forma, pelos valores sociais existentes no trabalho. A respeito do artigo 8º da CLT, é importante mencionar que este foi válido, porque permitiu na falta de disposições legais ou contratuais o uso pelo Direito do Trabalho de instrumentos legais do Direito Comum,

---

<sup>294</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Justiça do Trabalho: competência ampliada. São Paulo: LTr, 2005, p.13.

<sup>295</sup> Idem p.14.

<sup>296</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 195. Inciso I, alínea a, Inciso II.

<sup>297</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Justiça do Trabalho: competência ampliada. São Paulo: LTr, 2005, p. 14.

desde que, não sejam utilizados recursos incompatíveis com aquilo que os princípios fundamentais deste estabelecem.<sup>298</sup>

Por aquilo que é determinado no artigo 8º, existe a possibilidade de uso da “jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado,”<sup>299</sup> com foco na defesa e garantia do direito do trabalhador. Portanto, na Teoria da Perda de uma chance, este artigo é válido para o uso da responsabilidade civil para julgar o dano, observar a conduta e aplicar sentença.

Nota-se que o Direito do Trabalho, no Brasil, buscou evoluir e que o art. 8º da CLT veio como uma espécie de instrumento em que se previu que algumas relações poderiam ser modificadas, faltando ao texto legal trabalhista um tratamento. Assim, o uso de outros recursos mostrou-se válido para garantia do direito do trabalhador em situações, para as quais, é necessária uma resposta.<sup>300</sup>

A penalização do empregador quanto à degradação do meio ambiente do trabalho veio a existir e ser tratado no Direito do Trabalho, porque esta situação desrespeita direitos e serve de base para litígios. A penalização dos empregadores pela degradação do meio ambiente de trabalho é possível porque a Emenda Constitucional nº 45/2004, mudou artigo 114 da CF/88, bem como o 8º da CLT, permitindo-se responder as situações para as quais não havia previsão. Então, o Direito ambiental a um meio ambiente de trabalho, passou a ser tratado no Direito do trabalho em âmbito processual e legal, principalmente partindo-se do princípio da responsabilidade civil do empregador.

### 3.6.1 A Responsabilidade Civil do Empregador e o meio ambiente do trabalho

A responsabilidade civil, portanto, nasceu fundada na ideia de que “alguém deve ser obrigado a reparar um dano”. Evoluiu fundada no dever de reparação não

---

<sup>298</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. A responsabilidade subjetiva e objetiva da empresa em face do Novo Código Civil. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125420/Rev23Art9.pdf/5250383e-ead5-47fd-978f-5f9265a037da>. Acesso em: 10 out. 2016. p.01.

<sup>299</sup> BRASIL. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 8º.

<sup>300</sup> VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; SILVA, Carlos Brandão Ildefonso; RABELO, Cesar Leandro de Almeida. A reparação civil pela perda de uma chance nas relações jurídicas civis e do trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=10769&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10769&n_link=revista_artigos_leitura). Acesso em: 20 jul. 2016. p.01.

somente na culpa, hipótese em que a responsabilidade será objetiva, mas também no risco.<sup>301</sup> Adveio da necessidade de se responsabilizar aqueles que cometiam danos e beneficiar os que sofriam o dano.<sup>302</sup>

A partir da Constituição Federal de 1988, houve inovações quanto à responsabilidade civil, especialmente, no que tange aos danos materiais, morais ou a imagem, trazendo a reparação de danos de ordem material.<sup>303</sup> Veio a reparação de danos à honra, tranquilidade e sentimento, porque, na Constituição cidadã, o foco foi a manutenção da proteção do indivíduo, como ainda de sua integridade psicológica e emocional e a responsabilidade objetiva do Estado.

No Código Civil de 2002, deu-se o entendimento trazido pela Constituição Federal de 1988 quanto à reparação de danos morais, como dos materiais por condutas por ação ou omissão, negligência ou imprudência, violem o direito ou causem dano. Veio a responsabilidade civil, em que se deu a penalização por danos.<sup>304</sup>

No referido Código em seu art. 927, estabeleceu-se que a prática “de ato ilícito causadora de dano enseja responsabilidade de reparação pela lesão causada, sendo certo que o parágrafo único do mesmo dispositivo estatui a responsabilidade objetiva, não apenas do Estado, mas de qualquer pessoa.” Ou seja, perante a responsabilidade civil pensada no mesmo diploma, o dano comprovado e a culpa serviriam para responsabilização.<sup>305</sup>

Compreende-se, portanto, que a responsabilidade civil evoluiu com a humanidade para tratar a questão do dano, promover um comportamento mais

---

<sup>301</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p.11.

<sup>302</sup> Ibidem, p.12.

<sup>303</sup> FERRACINI, Douglas Guedes Ferreira. Cláusulas específicas de responsabilidade civil: um estudo sobre a natureza sancionatória das indenizações por danos morais. In: GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Responsabilidade civil.1.ed. São Paulo: Rideel, 2011, p.52; BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016. Art. 5º [...] 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 [...].

<sup>304</sup> BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 10 set. 2014. 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. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

<sup>305</sup> FERRACINI, Douglas Guedes Ferreira. Cláusulas específicas de responsabilidade civil: um estudo sobre a natureza sancionatória das indenizações por danos morais. In: GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Responsabilidade civil.1.ed. São Paulo: Rideel, 2011, p.53.

responsável em relação ao outro dentro da sociedade e das relações, destacando que a partir de seu tratamento legal, houve proteção de direitos.

Advinda do verbo em latim *respondere*, significa o “fato de alguém ter se constituído garantidor de algo”, sendo vocábulo que contém uma raiz latina *spondeo*, algo vinculado ao Direito Romano. Ela representa a posição daquele que não executou o seu dever, servindo, assim, para representar a posição daquele indivíduo que não executou o seu dever.<sup>306</sup>

A palavra responsabilidade, vindo da palavra em latim *respondere*, representa obrigação de responder, tendo por isso seu significado técnico-jurídico, ou seja, responsabilizar-se, tornar-se responsável, ser obrigado a responder.<sup>307</sup> Ocorre que a responsabilidade civil tem conceito visto de diferente forma pelos doutrinadores.

Inácio Carvalho Neto apresenta conceito que não assume compromisso com as duas correntes que despertam as preferências, que são a teoria subjetiva da culpa e a teoria objetiva da responsabilidade sem culpa. Disso depreende-se que uma noção abrangente não deve permanecer limitada para explicar a responsabilidade civil.<sup>308</sup>

É importante compreender que a responsabilidade civil se distingue de obrigação, sendo a primeira conceituada como uma maneira de aplicar medidas que obriguem a reparação de dano, seja moral ou patrimonial, gerado a terceiros por ato do próprio imputado, de pessoa que responde por ele, ou de fato de coisa ou animal que esteja sobre sua guarda, ou, ainda, por imposição legal. Nisso reside a definição de guarda e a ideia de culpa.<sup>309</sup>

A responsabilidade civil está definida no artigo 927 do Código Civil de 2002 ficando disposto que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”<sup>310</sup> A responsabilidade civil, por conseguinte, no entendimento ou na definição do Código Civil de 2002, trata-se da obrigação de reparar dano causado

---

<sup>306</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. v. p.35.

<sup>307</sup> CARVALHO NETO. Inácio. Responsabilidade Civil do Estado por atos de seus agentes. São Paulo: Atlas, 2000. p. 17.

<sup>308</sup> CARVALHO NETO. Inácio. Op. cit. p. 17.

<sup>309</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. v. p. 34.

<sup>310</sup> BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 10 set. 2016.

a terceiro. É uma forma de garantir os direitos diante ao dano e o dever de ressarcimento frente ao dano para garantia do direito da vítima.

A respeito da responsabilidade civil, Venosa conceitua o termo em sentido amplo, expondo-o como uma “noção em virtude da qual se atribui a um sujeito o dever de assumir as consequências de um evento ou de uma ação”.<sup>311</sup> Maria Helena Diniz expõe, no entanto, que são grandes as dificuldades que a doutrina tem enfrentado para conceituar a responsabilidade civil, pois existem autores que se fundamentam na culpa para defini-la.<sup>312</sup>

A responsabilidade, portanto, é a obrigação imposta pelas normas às pessoas para que estas respondam pelas consequências prejudiciais de suas ações.<sup>313</sup> Trata-se do dever de reparar dano decorrente do fato da qual se é autor direto ou indireto.<sup>314</sup> A responsabilidade civil, liga-se à noção de que, na vida, são necessárias condutas que não causem ou prejudiquem outras pessoas, pois, se isso ocorrer, tais são sujeitas a reparar danos.

Outro exemplo de lição sobre a responsabilidade civil tem-se em Fernando Gaburri salienta:

A responsabilidade civil é o sub-ramo do direito civil que estuda justamente o dever de indenizar um dano causado e em que circunstâncias existirá esse dever. Responsabilidade civil é o dever de reparação de uma pessoa que causou dano ou em decorrência de dano de terceiro por quem se responda, quer pela prática de conduta ilícita, quer de conduta lícita, a ser prestada à vítima do dano material, moral ou estético, sem que entre ambos (agente e vítima) haja, necessariamente, uma prévia relação obrigacional.<sup>315</sup>

Liga-se a um determinado ato ilícito, ou seja, advém do descumprimento de um dever jurídico básico. Portanto, diante à violação do dever jurídico tem-se um ato ilícito e, conseqüentemente, a obrigação de reparar por seu autor direto ou indireto. É a obrigação de ressarcir o dano causado a outra pessoa por não executar um dever jurídico de natureza legal, ou contratual que deveria ser respeitado.<sup>316</sup>

---

<sup>311</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: responsabilidade civil. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 12.

<sup>312</sup> Ibidem, p. 35-36.

<sup>313</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: responsabilidade civil. op. cit., p. 35-36.

<sup>314</sup> Idem, p. 35-36.

<sup>315</sup> GABURRI, Fernando. Direito Civil para a sala de aula: responsabilidade civil. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2014. v. 04. p. 29.

<sup>316</sup> NAMORATO, André Fernando Reusing. Inadimplemento do contrato e dano moral. In: GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Responsabilidade civil. 1.ed. São Paulo: Rideel, 2011, p. 11-12.

Sobre a responsabilidade civil, Rui Stoco explica que trata de instituto que diante a uma consequência, uma ofensa de direito, utiliza-se este recurso para retratação.<sup>317</sup> A ideia desta é a restauração quando há desequilíbrio, porque há limites da vida jurídica e limites da vida social.

Corresponde a obrigação nascida de um dever jurídico sucessivo de assumir as consequências jurídicas de um fato que causou dano. Nada mais é que o dever de assumir o dano causado, seja com reparação de danos ou punição daquele que causou a lesão, cabendo julgar segundo o caso.<sup>318</sup> A respeito da responsabilidade civil, Maria Helena Diniz a conceitua e a explica da seguinte forma:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obrigam uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.<sup>319</sup>

Neste mesmo sentido, completa Carlos Roberto Gonçalves a lição de Maria Helena Diniz, discorrendo sobre a responsabilidade, como obrigação por parte de alguém para responder por alguma coisa resultante de negócio jurídico ou de ato ilícito.<sup>320</sup>

Logo, conclui-se, com base na doutrina, que existe uma diferença entre responsabilidade civil e criminal, pois a primeira significa indenização por dano causado e a segunda, cumprimento de pena estabelecida em lei competente.<sup>321</sup> Com respaldo nos doutrinamentos, observa-se que a responsabilidade objetiva constante na responsabilidade civil, funda-se num princípio de equidade, como já exposto acima.<sup>322</sup> Conclui-se, diante do conceito de responsabilidade civil, que, para sua configuração, é preciso levar-se em conta, certas características, evitando-se assim, prejuízos ou não aplicabilidade correta dos preceitos que regulam tal dispositivo. Em todas as relações, existem obrigações entre as partes.

---

<sup>317</sup>STOCO,Rui. Tratado de responsabilidade civil:doutrina e jurisprudência. 7.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p.112.

<sup>318</sup>GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p.3.

<sup>319</sup>DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 36.

<sup>320</sup>GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.4-5.

<sup>321</sup>GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p.3.

<sup>322</sup>GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 11.

A responsabilidade civil apresenta-se de várias formas segundo seu fato gerador, seu agente ou quanto a seu fundamento. Nesta divisão, observando o fato gerador, a esta pode ser encontrada nas formas de responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual ou aquiliana. A responsabilidade contratual é proveniente de conduta violadora de norma contratual e a aquiliana.<sup>323</sup>

Quanto ao seu fundamento, a responsabilidade civil pode ser subjetiva ou objetiva, sendo esta última juntamente com a responsabilidade contratual. Para que exista a necessidade de responsabilização, primeiro se faz necessária a existência de ação, comissiva ou omissiva, qualificada juridicamente, ou seja, que representem ato ilícito ou lícito, pois é preciso culpa e risco.<sup>324</sup>

Outro ponto que precisa existir é a ocorrência de um dano, seja ele moral ou patrimonial, no qual a vítima sofre algo, por ato comissivo ou omissivo do agente ou de terceiro por quem o imputado responde, seja por animal ou coisa a ele ligada. É preciso dano e prova do dano.<sup>325</sup>

Para saber os tipos, é preciso ver conduta ativa ou omissiva, nexo de causal quanto ação e resultados e o dano etc. A lesividade precisa ser considerada e o direito ferido, para se estabelecer a responsabilização e a indenização.

Na responsabilidade civil, faz-se necessário o nexo causal entre o fato ilícito e dano por ele produzido. A este respeito, Savatier destaca que “um dano só produz responsabilidade, quando ele tem por causa uma falta cometida ou um risco legalmente sancionado”.<sup>326</sup> O nexo de causalidade entre dano e ação, nada mais é que o fato gerador da responsabilidade, pois não pode existir responsabilidade civil sem um vínculo confirmado entre ação e dano.<sup>327</sup>

É importante explicar que o dano ao ofendido, seja de forma menos ou mais intensa, no momento de ser avaliado, é analisado ao se estabelecer o valor a ser indenizado, verificando as características pessoais, as peculiares intrínsecas e o grau de intensidade do próprio nexo causal.

---

<sup>323</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 36.

<sup>324</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 276.

<sup>325</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p.38.

<sup>326</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 268-269

<sup>327</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 39..

A pessoa pode ser responsabilizada civilmente de forma objetiva ou subjetiva. Este tipo de responsabilidade se configura na ideia de que pode haver culpa, mesmo quando não foi propriamente a pessoa que causou o dano, mas, por omissão, permitiu.<sup>328</sup> A responsabilidade objetiva, por sua vez, funda-se na ação do agente que gerou o risco. Diferente da responsabilidade subjetiva que exige prova e nexo causal, a responsabilidade objetiva não requer prova de culpa para que o autor seja obrigado a reparar. Sua culpa já é presumida.<sup>329</sup>

Não é preciso na responsabilidade civil a caracterização da culpa, porque o dolo ou a culpa, na conduta do agente causador do dano, é entendido como irrelevante juridicamente, por ser preciso a existência do elo causal entre o dano e a conduta do agente responsável, para que exista dever de indenizar.<sup>330</sup>

Nota-se que não tem-se necessidade de comprovação da culpa, exigindo-se somente observação do dano, da conduta e do nexo causal vistos entre o prejuízo sofrido e a ação do agente. A espécie de responsabilidade civil firma-se no risco assumido pelo lesante em função de sua atividade.<sup>331</sup>

A responsabilidade objetiva, portanto, corresponderia a ato que, mesmo lícito, acabou por ocasionar perigo a outra pessoa; já no que se refere à teoria subjetiva, o ato é ilícito, devendo ressarcir a pessoa do prejuízo. Na objetiva não precisa haver culpa, mas sim a omissão, enquanto na subjetiva, tem que provar a culpa do agente.

A este respeito José de Águias Dias expõe que “toda manifestação da atividade humana traz em si o problema da responsabilidade”. Ele entende que existe responsabilidade, porque toda a ação do homem esbarra em responsabilidade civil, cabendo cuidar de seus atos ou das consequências da omissão dele.<sup>332</sup>

A responsabilidade, portanto, na noção jurídica, entende que a atividade que cause dano, desde que ilícita, age no sentido de violar uma normal jurídica, seja

---

<sup>328</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 28.

<sup>329</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p.16.

<sup>330</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p.16.

<sup>331</sup> Idem .16-17.

<sup>332</sup> Ibidem, p.01.

legal ou contratual; cabe assim arcar com seus atos, tendo obrigação de reparar. Existindo culpa por ação ou omissão, existe responsabilidade.<sup>333</sup>

Nesta, se procura observar aquilo que feriu o direito, responsabilizar, valorar a reparação do dano, mas, para tal, é preciso verificar se foram realmente identificados os pressupostos necessários para configurá-la. Para se entender que existe situação passível de responsabilização civil, é preciso verificar os pressupostos presentes.

A responsabilidade civil requer observação de três pressupostos básicos que, de acordo com Gagliano e Pamplona Filho, bem como Maria Helena Diniz, são a conduta ou ação, o dano e o nexo de causalidade conforme o definido no artigo 186 do Código Civil de 2002. Neste, se expõe que a ação, o dano e o ato de causar dano são elementos que configuram a responsabilidade.<sup>334</sup>

Como pressuposto, a ação ou conduta são elementos constitutivos da responsabilidade, porque o ato comissivo ou omissivo, lícito ou ilícito, voluntário e objetivamente imputável, de agente, terceiro, ou de animal, coisa inanimada que cause dano a outro, gera o dever de responder pelos direitos de alguém que fora lesado. Na ação existe um fato que gerou algo, há culpa ou risco.

É preciso ver se o fato gerador foi lícito ou ilícito, porque, a partir dessa observação, é que se definirá ou não a indenização. Tal pagamento será autorizado por derivar de uma ação ou omissão em que existiu infração de um dever legal, contratual ou social, constituindo-se abuso do direito.<sup>335</sup>

O dano é um pressuposto da responsabilidade porque, se forma na obrigação de ressarcir, ou seja, reparar. Maria Helena Diniz observa que dano é um pressuposto da responsabilidade contratual ou extracontratual, pois não pode ser interposta ação de indenização sem que haja um prejuízo.<sup>336</sup>

Para se pleitear uma indenização, é preciso prova do dano, que é considerada imprescindível para provar de maneira concreta a lesão, ou seja, em dano moral ou patrimonial. Compreende-se que o dano só pode ser definido quando

---

<sup>333</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 09-10

<sup>334</sup> Cita-se comentários de: GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 268-269; DINIZ, Maria Helena. op. cit., p.39; GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. op. cit., p.16.

<sup>335</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 38.

<sup>336</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 38.

houver lesão, cabendo ter existido um evento, algo que outra pessoa sofreu contra sua vontade. Há necessidade de responsabilização para manter o interesse jurídico, patrimonial, moral como direitos.<sup>337</sup>

Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho destacam conceito de dano, definindo-o como prejuízo indenizável, lesão a interesse jurídico tutelado, patrimonial ou não, ocasionado por ação ou omissão do sujeito infrator, em que se tem diminuição do patrimônio de alguém, em face da ação lesiva de terceiros, conforme determinado no artigo 927 do Código Civil.<sup>338</sup>

Compreende-se, com base no art. 186 do Código Civil de 2002, que a obrigação de indenizar, ou reparar dano, nasce juridicamente do ato ilícito. Vê-se isso também nos art. 941 a 942 do Código Civil de 2002, constantes de seu título VII - Das obrigações por atos ilícitos”.<sup>339</sup>

Venosa distingue a responsabilidade entre direta, quando se refere à responsabilidade do próprio causador do dano, ou indireta, quando está relacionada a terceiro, e ligada ao ofensor. O Direito Penal considera somente a responsabilidade direta, pois a pena não pode ultrapassar a pessoa do condenado.<sup>340</sup>

A responsabilidade civil advém de uma conduta violadora de um dever, ou seja, da prática de um ato, ilícito ou lícito, que age como um fato jurídico.<sup>341</sup> Portanto, em toda a relação, há interações mediante estas; existem obrigações, ou situações que devem ser pensadas para evitar atos ilícitos que lesem a outra parte. Compreende-se, por conseguinte que, a responsabilidade civil vem sendo utilizada para tratar situações nas quais direitos foram lesados e exista a necessidade de responder ao dano. Seu uso no Direito do Trabalho tem sido levantado, em especial, sobre a sua aplicabilidade em situações de degradação.<sup>342</sup>

Os empregadores respondem legalmente pelos danos gerados ao meio ambiente do trabalho. A degradação e as suas consequências, se comprovado o

---

<sup>337</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 58.

<sup>338</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil: responsabilidade civil. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. III. p.27.

<sup>339</sup> Idem, p.14.

<sup>340</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: responsabilidade civil. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 13.

<sup>341</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.15.

<sup>342</sup> BRASIL, Therezinha Castro. A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidente do trabalho. Monografia. Universidade Anhanguera-UNIDERP. João Pessoa-PB, 2009. Disponível em: [http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TCC\\_THEREZINHA.pdf](http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TCC_THEREZINHA.pdf). Acesso em: 10 jun. 2016. p.06-07.

nexo causal, permitem a interposição de ações dos empregados contra os empregadores, pois se reconhecem as doenças ocupacionais, a degradação como causa de acidente de trabalho, bem como as situações de dano moral (assédio moral), entre outras, como aquelas que afetam os direitos dos trabalhadores. O Instituto Nacional de Seguridade Social reconhece as doenças ocupacionais, bem como a CLT, em seus artigos 157 e 158, define aquilo que é de obrigação de empregados e empregadores quanto à segurança e saúde no trabalho.<sup>343</sup>

A qualidade de vida, a segurança e saúde no ambiente de trabalho são definidas como de obrigação dos empregadores, daí nascendo à possibilidade de multa e penalizações com indenização em ações. A empresa tem uma responsabilidade quanto ao meio ambiente do trabalho e de sua qualidade, assim enquadra-se a situação de degradação em condição que fere direitos dos trabalhadores porque afetam sua integridade física, emocional e psicológica.<sup>344</sup>

Ocorre que, apesar dos direitos dos trabalhadores, a comprovação da degradação é difícil quanto aos seus efeitos para o trabalhador. Em litígios, a posição dos Tribunais trata a questão, mas nem sempre os trabalhadores conseguem provar os efeitos da degradação em sua saúde.<sup>345</sup> Na seção 3.8, será abordada esta questão expondo-se como o tema tem sido visto hoje.

### 3.7 OS EFEITOS GERAIS DA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O TRABALHADOR E A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS – ATÉ QUE PONTO A JUSTIÇA ACONTECE

O ser humano sente os efeitos do trabalho desde que a humanidade passou por diferentes períodos de evolução; porém foi o capitalismo que alterou, de forma mais significativa, a relação do homem com o trabalho. Juntamente com esta mudança, vieram às doenças ocupacionais de diferentes causas e efeitos no trabalhador e, a partir disso, surgiu a necessidade de reconhecimento da obrigação

---

<sup>343</sup>BRASIL, Therezinha Castro. Op. cit. p.14-15,16; BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016. p.77-78.

<sup>344</sup>BRASIL, Therezinha Castro. Op. cit.p.14-15,16; BELFORT, Fernando José Cunha. Op. cit. p.131,

<sup>345</sup> Idem, p.14-15,16; Idem, p.77-78.

dos empregadores em garantir um meio ambiente de trabalho com qualidade de vida e segurança.<sup>346</sup>

A partir do século XX, o capitalismo estabelecido mostrou a relevância do trabalho para a sociedade, entretanto, junto com isso deu-se o reconhecimento dos efeitos do trabalho nas pessoas. Este século foi não somente aquele marcado pela discussão quanto ao meio ambiente natural e mesmo o artificial, como também do meio ambiente de trabalho, porque houve o entendimento dos efeitos para a saúde, em geral, do trabalhador.<sup>347</sup>

A Administração de Empresas enquanto área, juntamente com áreas do conhecimento como Psicologia, Medicina, Fisioterapia, entre outras, passaram a estudar os efeitos do tipo de trabalho e condições de trabalho no ser humano. Enquanto a Administração de Empresas viu o maior e menor desempenho, as outras áreas foram demonstrando os efeitos físicos, psicológicos e emocionais dessas condições que afetam rendimento, permanência no trabalho e a saúde, chegando até mesmo a causar incapacitação laboral.<sup>348</sup>

Como já visto no decorrer desta pesquisa, entendeu-se que a ideia de degradação do meio ambiente laboral advém do fato de que a ação humana afeta a qualidade do meio ambiente natural e artificial; logo, é o meio ambiente de trabalho também passível de “degradação.” Assim, quanto há assédio moral, más condições e relações de trabalho, as doenças psicológicas, emocionais e físicas, ou as situações degradantes que geram responsabilidade, é inegável a “degradação”. A qualidade esperada no meio ambiente de trabalho não existe.

Existem efeitos da degradação no trabalhador, pois a exploração dele, enquanto homem, pode se dar em condições ruins, como acontece com o próprio uso da natureza pelo capitalismo. Destaca Ana Carolina Quintana e Vanessa Hacon que os mecanismos de gestão e de criação da mais valia, no contexto do trabalho,

---

<sup>346</sup> QUINTANA, Ana Carolina; HACON, Vanessa. O desenvolvimento do capitalismo e a crise ambiental. O social em questão. Ano XIV. n. 25/26. 2011. p.427-444. Disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/21\\_OSQ\\_25\\_26\\_Quintana\\_e\\_Hacon.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/21_OSQ_25_26_Quintana_e_Hacon.pdf). Acesso em: 10 nov. 2016. p.428-429.

<sup>347</sup> TUMA, Erica Fabiola Brito; VIEIRA, Lucas Rodrigues. A Síndrome de Burnout como degradação do meio ambiente do trabalho e a posição do TST na utilização dos princípios e conceitos ambientais. In: ANDRADE, Everaldo Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p.135-136.

<sup>348</sup> SMITH, Michel J. Considerações psicossociais sobre os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) nos membros superiores. In: Human Factors and Ergonomics Society 40th annual meeting.Proceeding.Philadelphia: HFES, 1996, p.774, 776 -777; SANTOS, Heleodório Honorato dos. Abordagem clínica e psicossocial das Lesões por Esforços Repetitivos LER / DORT. Rev. Bras. Saúde Ocup. São Paulo, v. 28, p. 105-115, 2003, p.105-106.

podem trazer degradação ambiental, por ser esta um ônus do processo reprodutivo do capital.<sup>349</sup>

No século XX e XXI, da mesma forma em que se deu uma evolução no Direito ambiental com determinação de normas ambientais para as empresas e empregadores, para o ser humano, no ambiente de trabalho, isso também aconteceu. A CLT, juntamente com a Constituição Federal de 1988, trataram do tema, incorporando instrumentos do Direito Ambiental e Civil para resolver questões envolvendo trabalho, trabalhadores e meio ambiente do trabalho. Até mesmo a legislação previdenciária teve que tratar do assunto.<sup>350</sup>

Destaca Ipojucan Demétrius Vecchi que a questão do trabalho na área do Direito foi vista além do salário e direitos remunerativos, cabendo entender os efeitos no trabalhador que, enquanto ser humano vivo, vende a força de trabalho. Há uma força vital vendida e que está exposta em um ambiente, cujos efeitos irão impactar nela quanto ser vivo. Logo, o direito à qualidade de vida e segurança no meio ambiente de trabalho tornaram-se a base para se entender quando há degradação e a responsabilidade dos empregadores quanto a ela.<sup>351</sup>

A questão da degradação do meio ambiente de trabalho e seus efeitos sobre o trabalhador em seu todo é tratada no Direito. Há reconhecimento das doenças ocupacionais, dos acidentes de trabalho, do dano moral e seus prejuízos aos direitos dos trabalhadores. Diante disso, o Direito Trabalhista, utilizando diferentes instrumentos permitidos pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004, respalda os trabalhadores e permitem a interposição de ações fundadas em responsabilidade civil, em dano moral, ou mesmo requerendo-se direitos previdenciários, conforme a situação vivida. Cobra-se, porém, a comprovação do nexo causal.

---

<sup>349</sup>QUINTANA, Ana Carolina; HACON, Vanessa. O desenvolvimento do capitalismo e a crise ambiental. O social em questão. Ano XIV. n. 25/26. 2011. p.427-444. Disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/21\\_OSQ\\_25\\_26\\_Quintana\\_e\\_Hacon.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/21_OSQ_25_26_Quintana_e_Hacon.pdf). Acesso em: 10 nov. 2016, p.427.

<sup>350</sup>BRASIL, Therezinha Castro. A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidente do trabalho. Monografia. Universidade Anhanguera-UNIDERP. João Pessoa-PB, 2009. Disponível em: [http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TCC\\_THEREZINHA.pdf](http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TCC_THEREZINHA.pdf). Acesso em: 10 jun. 2016, p.14-15,16; BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016. p.77-78.

<sup>351</sup>VECCHI, Ipojucan Demétrius. Direito material do trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2016. p.18-19.

A degradação do meio ambiente do trabalho é manifestada nas excessivas tarefas, recompensas inadequadas, insatisfação, medo, sofrimento emocional, equipamentos inadequados, riscos ambientais físicos, em geral, que acabam levando a algum tipo de transtorno ou dano ao empregado. Estas diferentes situações têm gerado o aumento de ações nos tribunais envolvendo o comprometimento de direitos do trabalhador. Por exemplo, sobre a degradação do meio ambiente de trabalho com prática de assédio moral, conforme reportagem de Reinaldo Chaves na Folha de São Paulo de 23 de fevereiro de 2014, é apresentado o crescimento de ações deste tipo no Brasil. No caso do assédio coletivo, apenas em 2013, foram interpostas 115 ações no país inteiro, quando em 2003, somente uma ação deste tipo foi conhecida.<sup>352</sup>

Em 2016, conforme Antonio Temóteo do Correio Braziliense, registrou-se um processo por assédio a cada 55 horas no Brasil, revelando-se um crescimento no número de casos de funcionários que buscam seus direitos por maus-tratos, torturas psicológicas e humilhações. Nestes casos, em geral, deu-se o relato de desenvolvimento de transtornos ou doenças psicológicas e emocionais como Depressão, Síndrome do Pânico. Entre janeiro e setembro de 2016, até mesmo a Corregedoria Geral da União tratou o assunto, sendo comum entre seus funcionários a situação.<sup>353</sup>

Sobre a situação, o Procurador-Geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, manifestou que os maus-tratos e a irregularidades no meio ambiente do trabalho precisam ser punidos, cobrando-se do legislativo um aperfeiçoamento das normas de punição de crimes como, por exemplo, o assédio moral, porque este ocorre com uma pessoa, mas atinge toda a coletividade.<sup>354</sup>

Em geral, o total de ações tem crescido, não somente sendo registradas ações individuais, como também coletivas. O assédio moral coletivo acontece quando as condutas assediadas se dão em diversos setores, é um assédio

---

<sup>352</sup> CHAVES, Reinaldo. Crescem no Brasil ações na Justiça contra assédio moral coletivo. 23 fev. 2014. Folha de São Paulo. Empregos e Carreiras. Disponível em: <http://classificado.s.folha.uol.com.br/empregos/2014/02/1416120-aco-es-contra-assedio-moral-coletivo-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 17 nov. 2016. p.01.

<sup>353</sup> TEMÓTEO, Antonio. Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas. Correio Braziliense. 23 out. 2016. Disponível em: [http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml). Acesso em: 10 nov. 2016, p.01.

<sup>354</sup> Idem, p.01.

institucional. Portanto, não há mais apenas ações de assédio individuais, mas a organização de funcionários com os mesmos quadros que se unem.

Em 2013, a Walmart serviu de exemplo não apenas para ações de assédio individual, como também coletivo, e foi condenada a pagar R\$22,3 milhões por assédio moral no Distrito Federal, Estados do Paraná, Rio Grande do Sul e São Paulo. Na ação, os relatos de colaboradores incluem as metas, padrões, mas ressaltam cobranças excessivas, xingamentos, sendo contradito pela Walmart que isso é uma postura adotada por ela. A empresa apresentou embargos.<sup>355</sup>

Na reportagem da Folha de São Paulo, Reinaldo Chaves ainda destaca ação contra o Banco do Brasil, em 2014, quanto a Justiça do Trabalho da Bahia condenou a instituição, em primeira instância, ao pagamento de R\$2 milhões por ameaças aos funcionários de perda de cargo, com ridicularização, isolamento, uso de apelidos depreciativos. O banco, em resposta, alegou não haver tais práticas na política interna cobrada, comprometendo-se em apurar o fato, mesmo assim a ação continua para medidas judiciais adequadas.<sup>356</sup>

Em reportagem do dia 23 de fevereiro de 2014, Reinaldo Chaves apresenta matéria em que obteve mais dados sobre a questão, expondo que as empresas têm confessado o assédio, optando por acordos e ajustes nos processos.<sup>357</sup> Muitas vezes, tem-se o uso de TACs – Termos de Ajustamento de Conduta – para acordos de reconhecimento de culpa pelo empregador, mas com fins de evitar encaminhamento de ação a justiça. Destaca que as empresas poderiam evitar o assédio moral com orientações internas que prevenissem situações degradantes no meio ambiente de trabalho.

A empresa poderia prevenir-se com a criação de ouvidoria para colaboradores mostrar sua insatisfação com supervisão ou chefia, ou problemas com colegas de trabalho. Palestras, ouvidoria, programas de criação de orientação, planejamento e discussão de metas e discussão de padrões, que ouvissem o

---

<sup>355</sup> TEMÓTEO, Antonio. Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas. Correio Braziliense. 23 out. 2016. Disponível em: [http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml). Acesso em: 10 nov. 2016, p.01.

<sup>355</sup> Idem, p.01.

<sup>356</sup> CHAVES, Reinaldo. Crescem no Brasil ações na Justiça contra assédio moral coletivo. 23 fev. 2014. Folha de São Paulo. Empregos e Carreiras. Disponível em: <http://classificado.s.folha.uol.com.br/empregos/2014/02/1416120-acoes-contra-assedio-moral-coletivo-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 17 nov. 2016. p.01.

<sup>357</sup> Idem, p.01.

colaborador e suas dificuldades.<sup>358</sup> Em situações em que a empresa é consciente do assédio e este se configura uma forma de gestão para metas e padrões, caberia aos funcionários se organizarem.<sup>359</sup>

Conforme Lisa Carstensen, houve um crescimento de sintomas de afastamento por problemas de saúde, registrando-se até mesmo suicídios ligados à pressão por metas e padrões abusivos. As metas e padrões de desempenho cobrados de forma errada no que a “Administração de empresas” sugere e, em desconformidade com a lei, tem aumentado os índices de pessoas afastadas por doenças relacionadas ao trabalho, esgotamento físico e psicológico, com depressão, síndrome do pânico, suicídio, entre outros problemas.<sup>360</sup>

Diante a situação, os colaboradores têm visto no Ministério Público do Trabalho um local para denúncia e nas 24 Procuradorias do Trabalho, uma possibilidade de defesa de seus direitos.<sup>361</sup> Ocorre que a grande dificuldade em ações é a comprovação do nexo causal, da motivação da doença ocupacional, ofensa moral ou assédio. Um exemplo da forma como as ações são julgadas pode ser visto na decisão do Relator José Roberto Freire Pimenta do Tribunal Superior do Trabalho da 2ª Turma de Roraima. Ele manifestou-se da seguinte maneira:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE CULPA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RECLAMADA.

Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundada em doença equiparada a acidente do trabalho, episódio depressivo em face de tratamento humilhante dispensado à autora e a outros empregados no local de trabalho durante o período em que esteve subordinada à supervisora Lisane Veiga. Conforme consta da fundamentação do acórdão recorrido, o juiz registrou que "a prova pericial comprova a existência de nexo causal entre o inapropriado tratamento no ambiente de trabalho e a moléstia desenvolvida

<sup>358</sup>BRASIL, Therezinha Castro. Op. cit. p.14-15,16; BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016. p.77-78, p.01.

<sup>359</sup> TEMÓTEO, Antonio. Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas. Correio Braziliense. 23 out. 2016. Disponível em: [http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml). Acesso em: 10 nov. 2016, p.01.

<sup>359</sup> Idem p.01.

<sup>360</sup> CARSTENSEN, Lisa. Assédio Moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários. Repórter Brasil. 08 jan. 2014. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em: 10 set. 2016, p.01.

<sup>361</sup> Idem, p.01.

durante o contrato, sendo evidentes os danos morais decorrentes da doença equiparada a acidente de trabalho". O Tribunal a quo, instância exauriente para análise de fatos e provas, com base em laudo pericial que diagnosticou quadro depressivo moderado e na prova oral colhida, assentou que "a doença ocupacional tem como concausa o ambiente laboral excessivamente humilhante, estressante, prejudicial à saúde". E além disso, concluiu que "o nexo de causalidade e a culpa da reclamada restam configurados, a última por meio da atitude da supervisora contratada". Com efeito, considerando o contexto fático probatório consignado nos autos, acerca da doença adquirida pela reclamante, o dano moral dela emergente e o nexo causal entre o dano e o tratamento humilhante dispensado à reclamante, não há como afastar o direito à indenização [...].<sup>362</sup>

Nesta ação, houve a possibilidade de comprovação não apenas do assédio moral, como ainda da Depressão como acidente de trabalho. Outro exemplo da forma como os tribunais observam ações de danos em trabalhadores no ambiente de trabalho, tem-se o julgamento do Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANOS MORAIS. VALOR DA COMPENSAÇÃO. NÃO OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. AFRONTA AO ARTIGO 5º, V, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. [...] Com efeito, o egrégio Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório produzido no processo, consignou que a reclamante sofre de transtornos psíquicos, tais como transtorno misto de ansiedade e depressão, constatando o nexo causal entre as doenças e as atividades desenvolvidas na reclamada. Registrou que as condições laborais atuaram como concausa para o surgimento das doenças e ressaltou que a incapacidade para o trabalho da reclamante é temporária, no período sintomático do transtorno. Concluiu haver culpa da reclamada, que não adotava medidas para minorar o *estresse* decorrente das atividades de teleoperadores. Recurso de revista de que não se conhece. 2. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSTORNOS PSÍQUICOS. VALOR DA COMPENSAÇÃO. REDUÇÃO. PROVIMENTO. Embora a lei não estabeleça um parâmetro rigidamente definido para se apurar o valor da compensação por dano moral, a regra recomenda que a indenização seja suficientemente reparadora, minimizando o sofrimento da vítima [...].<sup>363</sup>

<sup>362</sup> TST/RR. Recurso de revista. Processo n. 376008520075040030. 2ª Turma. DEJT 24/04/2015. Julgamento 15 abr. 2015. Relator José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183616057/recurso-de-revista-rr-376008520075040030?ref=juris-tabs>. Acesso em: jan. 2016. p.01.

<sup>363</sup> TST - RR: 20716320115180001 2071-63.2011.5.18.0001. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 23/10/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/10/2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24580934/recurso-de-revista-rr-20716320115180001-2071-6320115180001-tst?ref=juris-tabs>. Acesso em: 10 jan. 2016. p.01.

A doença ocupacional pode ser comprovada em ambos os exemplos apresentados, daí o julgamento ter observado o nexo causal. A situação de doença é uma manifestação dos efeitos da degradação do meio ambiente do trabalho no trabalhador. Logo, a ação baseou-se nisso ao ser requerida e o julgamento desta é feito considerando a existência de culpa e o tipo de responsabilidade.

Apesar da possibilidade de requerer ação que se funde na degradação do meio ambiente quanto às consequências como o assédio moral e as doenças ocupacionais, nem todos os trabalhadores conseguem a comprovação. Há inúmeras ações nas quais o empregado argumenta doenças ligadas às situações de trabalho, mas os pedidos não são acolhidos. Muitas vezes, há argumentos de doenças já existentes. Isso pode ser visto nos exemplos de decisões abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. [...] Trata-se de pedido de indenização por danos morais e materiais, decorrentes de doença ocupacional ansiedade e depressão que teria acometido a reclamante durante a contratualidade. No caso, o Regional, desconsiderando as conclusões do laudo pericial, consignou que, "efetivamente, sendo a doença de ordem psíquica pré-existente, a concausalidade não se verifica, de plano, pela atividade desenvolvida na ré, pois não verificado o nexo preexistente de causalidade. E a prova testemunhal realizada não estabeleceu o nexo de concausalidade [...]" Portanto, se o Regional de origem, sopesando o poder de convencimento das provas produzidas nos autos, concluiu pela inexistência de nexo de causalidade ou de concausalidade entre a doença que acometeu a reclamante e as atividades desenvolvidas na reclamada, é incabível qualquer modificação da decisão recorrida em função das alegações feitas pela autora em seu recurso de revista [...].<sup>364</sup>

Neste julgado, vê-se a argumentação da doença ser pré-existente, apesar dos argumentos da reclamante. No caso desta, a negativa do que foi requerido se baseia na pré-existência, mesmo tendo a reclamante expressado os problemas de saúde e a situação vivenciada. É importante mostrar como explicam Jonhatan Magno Norte da Silva et. al. que a percepção de estresse ocupacional é importante,

---

<sup>364</sup> TST. AIRR: 26953820105020472. Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 09/03/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322189265/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-26953820105020472>. Acesso em: 16 jan. 2016.

porque cada pessoa tem um tipo de percepção e a esta pode influenciar nos efeitos psicológicos e, conseqüentemente, físicos de situação de trabalho.<sup>365</sup>

Relações ruins trazem problemas emocionais e situações emocionais ruins para algumas pessoas devido a sua percepção pessoal, levam a problemas psicológicos e isso se transforma em efeitos orgânicos.<sup>366</sup> Deve-se compreender que mesmo pessoas depressivas, se medicadas, trabalham normalmente e podem ter recaída com situações prejudiciais de trabalho.

É importante expor que, nos tribunais brasileiros, há situações em que a prova do prejuízo sofrido não é considerada necessária. Em julgado do Relator Augusto César Leite de Carvalho, isso pode ser observado:

RECURSO DE REVISTA DA USINA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE PROVA DO PREJUÍZO SOFRIDO. A jurisprudência desta Corte adota entendimento de que a caracterização do dano moral se dá pela violação de um direito geral de personalidade, sendo suficiente para fins de responsabilidade a demonstração do evento ou fato e o nexo causal com a dor. Dispensa-se a prova do prejuízo para o fim de constatar a lesão à honra, visto que sentimentos como a tristeza, a aflição, a angústia e a dor emocional da vítima são apenas presumidos (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo. Há precedentes da SBDI-1. No caso, o Regional, com base na prova oral, registrou a existência de perseguições e tratamento com rigor excessivo pelos superiores hierárquicos com relação ao autor. [...]<sup>367</sup>

Nos julgamentos de processos trabalhistas, há diferentes entendimentos jurisprudenciais conforme a causa julgada. Cada realidade traz um trabalho, mas, em geral, o nexo causal é pensado, por isso a preocupação de cometer julgamentos baseados em injustiça, visto que a forma de gestão do trabalho com desejo de lucros exige uma maior pressão.

A gestão por estresse afeta a saúde, mas a intencionalidade não é maldosa, por isso, conforme Marie-France Hirigoyen divide opiniões e causa dúvidas na hora

<sup>365</sup> SILVA, Jonhatan Magno Norte da et al. A influência dos fatores psicossociais na percepção de estresse ocupacional de colaboradores de uma indústria de calçados. XXXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção. João Pessoa-PB. Out. 2016. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN\\_STP\\_229\\_336\\_28647.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STP_229_336_28647.pdf). Acesso em: 03 fev. 2017. p.02-03.

<sup>366</sup> Idem, p.02-03.

<sup>367</sup> TST. RR: 444003220075090567. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247143938/recurso-de-revista-rr-444003220075090567?ref=juris-tabs#!>. Acesso em: 10 jan. 2016. p.01.

de julgar ou discernir o que é ou não assédio moral. Na gestão por injúria, o maltrato é generalizado, não há um ato velado e, sim, violência pública, escancarada. Ela causa danos físicos e/ou psicológicos ao trabalhador.<sup>368</sup>

As situações irregulares de trabalho e danosas à saúde, em geral, do trabalhador são manifestações da degradação do meio ambiente de trabalho e do acesso à qualidade de vida dele, mas não há passividade no tema em época que cresce o número de ações por assédio moral, por doenças ocupacionais e responsabilidade civil do empregador, entre outras situações.<sup>369</sup>

Argumenta-se pela inversão do ônus da prova no processo do trabalho, porque existe uma relação entre empregador e empregado que é difícil. O empregado é a parte hipossuficiente na relação jurídico trabalhista e isso, diante do crescimento de ações e das dificuldades de prova pelo reclamante, tem levado à inversão do ônus da prova, porque até prova testemunhal é difícil, já que outros trabalhadores não irão testemunhar a favor do reclamante por terem vínculo empregatício.<sup>370</sup> A prova documental também é difícil e, em geral, o empregado tem somente, no caso, por exemplo, de doença ocupacional, laudos do seu tratamento.

O Artigo 818 da CLT define que a prova das alegações incumbe à parte que as faz, mas a hipossuficiência do trabalhador e a necessidade de tutela de seus direitos traz outro pensamento. O juiz pode utilizar a regra do ônus da prova na falta nos autores de provas, ou enquanto critério de desempate nos casos de prova dividida ou empatada. O foco é equilibrar a relação trabalhista na ação. No Código do Consumidor, por exemplo, a hipossuficiência é vista.<sup>371</sup>

O trabalhador precisa, no caso de doença, demonstrar a relação direta com o trabalho ou, no mínimo, destacar que as atividades exercidas contribuíram para o

---

<sup>368</sup> TST. RR: 444003220075090567. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247143938/recurso-de-revista-rr-444003220075090567?ref=juris-tabs#!>. Acesso em: 10 jan. 2016. Idem, ibidem, p.27.

<sup>369</sup> KAMIMURA, Quesia Postigo; TAVARES, Renata da Silva Cardoso Rocha. Acidentes de trabalho relacionados a transtornos psicológicos ocupacionais. XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Out. 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/e\\_negep2012\\_tn\\_sto\\_160\\_935\\_20817.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/e_negep2012_tn_sto_160_935_20817.pdf). Acesso em: 10 fev. 2016, p.10; BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016, p.77-78.

<sup>370</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 7ª edição São Paulo editora LTR 2014, p.621-643.

<sup>371</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Manual de Processo do Trabalho. 1 ed. São Paulo: Atlas 2014, p.231-232.

agravamento de sua doença, mas isso é difícil. No julgamento, haverá observação se houver danos, mas nem sempre os efeitos da degradação do meio ambiente podem ser provados. Aquele que julga precisa observar provas e também o tipo de doença para ser justo. Exemplo de julgamento em que há observação interessante da situação pode ser visto a seguir:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DOENÇA OCUPACIONAL. Na hipótese dos autos, conforme se extrai do acórdão regional, ainda que o labor na reclamada não seja reconhecido como causa direta da doença ocupacional, a atividade laborativa desempenhada pela reclamante atuou inequivocamente como concausa, o que legalmente se equipara ao acidente do trabalho, na forma do art. 21, I, da Lei 8.213/91. Ademais, consta expressamente no acórdão regional que a reclamada não observava as normas de prevenção e informações relativas a acidentes do trabalho e doenças profissionais. Tais circunstâncias, somadas, são suficientes para caracterizar o nexo de concausalidade entre a conduta da reclamada e os danos sofridos pela reclamante, bem como a culpa daquela no agravamento da doença. Logo, o quadro fático delimitado no acórdão regional, revela a presença dos requisitos da responsabilidade civil (dano, culpa e nexo de causalidade), previstos no art. 186 do Código Civil. Portanto, reconhecido o nexo de causalidade da doença que acometeu a reclamante com o trabalho realizado, faz jus ela à estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91 combinado com a parte final da Súmula 378, II, do TST, porquanto a doença profissional só foi constatada após o término do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>372</sup>

Neste caso, não se reconhece que o trabalho da reclamada não seja causa direta da doença ocupacional, mas tem-se a atividade laborativa como causa, por isso a equiparação da doença com acidente de trabalho. As doenças físicas são avaliadas e o ônus da prova utilizado, porém, cada vez mais, as doenças psicológicas representam dificuldade.

Caso seja reconhecido nexo causal entre a depressão e a atividade profissional, o trabalhador tem seus direitos equiparados aos acidentários, mas a grande dificuldade não se dá apenas no âmbito trabalhista, como também em processos previdenciários. Argumenta-se que o ambiente de trabalho hostil favorece o *estresse* e pode causar depressão, porque há uma violação da estrutura mental do trabalhador. Porém, na atual conjuntura do capitalismo, a dificuldade é mostrar o que

---

<sup>372</sup> TST. RR: 14591520125120048. Data de Julgamento: 03/02/2016, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307141139/recurso-de-revista-rr-14591520125120048>. Acesso em: 10 jan. 2016.

é gestão normal e com cobranças e aquela que realmente é degradante das condições de trabalho.<sup>373</sup>

A degradação do meio ambiente de trabalho não pode ser vista apenas quanto à exposição inadequada no meio ambiente de trabalho a ações agressivas por agentes insalubres de natureza física, química ou biológica, ruídos, poeira, gases, vapores, resíduos ou produtos químicos. Há também situações de degradação em aspectos psicológicos e emocionais, que acabam por somatizar consequências físicas. A degradação pode trazer doenças físicas, mas também psíquicas. Argumenta Fernando José da Silva Belfort que:

[...] a conclusão que se impõe é de que se o dano causado à saúde do empregado foi em consequência da doença ocupacional ou profissional adquirida pela degradação do meio ambiente do trabalho, há que se responsabilizar objetivamente o empregador, por ser, também mandamento constitucional “que a empresa deve cumprir sua função social.” Nessa conformação podemos concluir que nas hipóteses de doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade pelos prejuízos à saúde do trabalhador é objetiva [...]<sup>374</sup>

Quando se menciona a “saúde do trabalhador”, não há referência da saúde física, como também psicológica e emocional; portanto, a degradação pode se dar por várias ações ou omissões por parte do empregador. O bem tutelado pela Constituição Federal é o acesso ao trabalho, mas também a saúde e a vida, assim quando as relações e situações de trabalho colocam em risco algum destes direitos, há necessidade de proteção do trabalhador e observação da degradação.

O tipo de gestão pode trazer pressão psicológica que será recebida de formas diferentes conforme a personalidade do trabalhador. Enquanto alguns podem suportar, outros irão sucumbir pelo meio ambiente de trabalho marcado por situações de ansiedade, frustração que, com o tempo, afetam a sua saúde mental, perdendo em criatividade e produtividade.<sup>375</sup>

---

<sup>373</sup> MORAES, Ana Laura de Moura. Configurando a Depressão como doença ocupacional nos processos previdenciários. UNIRITTER LAW JOURNAL. Porto Alegre. n. 3. 1. sem. 2016, p.55,56,57.

<sup>374</sup> BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016, p. 180.

<sup>375</sup> MORAES, Ana Laura de Moura. Op. cit. p. 59-60; BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

É importante examinar o tema quanto à degradação do meio ambiente de trabalho e seus efeitos no trabalhador, pois a saúde deste é um direito constitucional, bem como amparado por normas legais gerais e especiais. Assim, a degradação do meio ambiente de trabalho, ao entrar em choque com os direitos constitucionais, requer uma resposta adequada às demandas judiciais cada vez mais frequentes no século XXI.<sup>376</sup>

Para a degradação do meio ambiente, ainda não há passividade de discussão, cada vez mais sendo vistas, em ações, a cobrança por responsabilização dos empregadores daquilo que foi causado ao empregado. O Direito trabalhista e Direito Previdenciário vivenciam novos tempos e necessidade de respostas aos danos gerados ao trabalhador pela degradação do meio ambiente de trabalho.

---

Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016, p.176-177.

<sup>376</sup> BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016, p.176-177.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo compreendeu-se que, o meio ambiente de trabalho e sua tutela legal existem, pela importância do trabalho para o indivíduo e a vida em sociedade. Entendeu-se que, o trabalho é atividade humana relevante e por isso a Constituição Federal de 1988 o definiu como direito, bem como o ligou ao direito à vida, a saúde, a dignidade e a personalidade. Logo, pela validade o trabalho para o ser humano, o meio ambiente de trabalho veio a ser tutelado como direito no texto constitucional, advindo a partir disso uma responsabilidade por parte do empregador quanto ao oferecimento de meio ambiente de trabalho adequado.

No que se refere ao capitalismo e administração de empresas quanto aos seus reflexos no mundo do trabalho, foi possível concluir que, o sistema capitalista teve impacto no trabalho, nas relações de trabalho e na qualidade do meio ambiente de trabalho. O capitalismo somado a globalização e a evolução tecnológica e concorrencial teve influência no mundo do trabalho e na vida o trabalhador. A gestão de pessoas mudou, bem como o processo de seleção e as expectativas em relação aos colaboradores, o que impactou na qualidade de vida no meio ambiente de trabalho.

Sobre a degradação do meio ambiente de trabalho neste início de século XXI, entendeu-se que, esta nada mais é que, as condições de trabalho e tipos de relações no ambiente de trabalho, que não são constitucionalmente adequados, além de constituírem um risco para a saúde do trabalhador. A degradação foi apontada como causa de doenças ocupacionais emocionais e psicológicas, onde o estresse aparece como um fator preponderante, tal qual o esforço físico ou os riscos ocupacionais.

Tecendo uma análise dentro da Psicologia do Trabalho e a Medicina do Trabalho, entendeu-se que, há um ambiente degradado, porque a má qualidade de vida no trabalho reflete em doenças ocupacionais. A condição o meio ambiente de trabalho todos os dias gera afastamentos, ou doenças para as quais nem sempre há respostas, mas que podem ser a somatização do sofrimento psíquico trazido pelo trabalho.

Estudando a degradação do meio ambiente de trabalho, compreendeu-se que, não somente o estresse pode ser uma realidade e ter consequências ruins, como também o assédio moral, pode ser uma condição de degradação

extremamente violenta e que precisa ser coibida por seus efeitos gerais no trabalhador como ser humano. Estudar o tema revelou que o empregador tem responsabilidade civil em relação ao seu trabalhador e que danos cometidos contra este nas relações ou procedimentos laborativos no meio ambiente de trabalho, podem ser indenizados.

A pesquisa mostrou que, a “degradação” do meio ambiente de trabalho é algo cujas consequências vão além dos aspectos físicos presentes, afetando a saúde psicológica e emocional. Um ambiente laboral degradado mostrou-se se causa de diferentes problemas de saúde para os trabalhadores e danos acentuados a sua moral e dignidade enquanto pessoa. A má qualidade do meio ambiente de trabalho pode ser gatilho para doenças ou transtornos psicológicos incapacitantes provisórios ou permanentes.

O trabalho é importante para a sociedade e para o próprio trabalhador enquanto pessoa. Assim, um ambiente degradado traz sofrimentos e adoecimento, porque o trabalhador precisa manter a relação laborativa e depende dela, porém a exposição a condições e situações degradantes lhe prejudica enquanto ser humano. O tema, por conseguinte, precisa ser passível de uma discussão incansável nestes novos tempos, especialmente quando se vê a crise econômica, o nascimento de funcionários “polvos” com mais de uma atribuição e a demissão de vários. Ambiente laboral degradado e crise econômica ampliam os efeitos psicológicos e físicos negativos para o trabalhador.

A degradação do meio ambiente de trabalho precisa ser estudada em suas nuances e aspectos camuflados, pois apenas assim é possível proteger os direitos dos trabalhadores e não cometer injustiças com os empregadores. A coerência legislativa deve existir ao se julgar ações trabalhistas por situações de degradação do meio ambiente de trabalho em face à complexidade do tema.

Em questão de lege ferenda, o projeto de lei na câmara nº 38, de 2017, tem por finalidade adequar a legislação as novas relações de trabalho no período contemporâneo, mas precisa ser discutida a fundo a fim de evitar prejuízos graves ao trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Sânia Mustafa et al. Prevalência de sintomas de *estresse* nos estudantes de Medicina. J. Bras. Psiquiatr. 58(1):34-8, 2009.
- ALBERT, Eric. URURAHY, Gilberto. Como se tornar um bom estressado. Rio de Janeiro: Salamandra Consultoria LTDA, 1997.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2010.
- \_\_\_\_\_. Assédio Moral na relação de trabalho. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2013.
- AMARAL, Francisco. Direito Civil: introdução. 4.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- ANDRADE, Paulo Fernando Carneiro de. Capitalismo e socialismo: dialogo entre a doutrina social da Igreja e a Teologia da libertação. São Paulo: Edições Loyola, 1993.
- ANDREAZZA, Jaqueline Perozzo. O trabalho contemporâneo e os efeitos da flexibilização no trabalho do setor administrativo. Monografia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14864/000671809.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016.
- ÁVILA, Lazslo Antonio. Doenças do corpo e doenças da alma: investigação psicossomática psicanalítica. 3 ed. São Paulo: Escuta, 2002.
- BANOV, Marcia Regina; FIDELIS, Gilson José. Gestão de Recursos Humanos; tradicional e estratégica. São Paulo: Érica, 2009.
- BASTOS, Celso Ribeiro. Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. v. 1, 2 ed, São Paulo: Saraiva, 2001.
- BELFORT, Fernando José Cunha. A responsabilidade do empregador na degradação do meio ambiente do trabalho e suas consequências jurídicas no âmbito do direito do trabalho. Tese. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062841.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016.
- BERNARDES, Júlio. Transtorno mental resulta em longos afastamentos do trabalho, aponta estudo da FSP. Universidade São Paulo. Mai. 2013. Disponível em: <http://www5.usp.br/26411/transtorno-mental-resulta-em-longos-afastamentos-do-trabalho-aponta-estudo-da-fsp/>. Acesso em: 02 mar. 2016.
- BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Élcio. *Estresse X* qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico. Artigo. Universidade de Rio Verde. Disponível em: <http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Estresse%20e%20sade%20do%20trabalhdor.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2016.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. Dissertação. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo. 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf.txt?sequence=2>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2016.

BRASIL. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 jan. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de procedimento para serviços de Saude. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. Código civil. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 45 de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm). Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. Código Civil. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 10 set. 2016.

BRASIL, Therezinha Castro. A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidente do trabalho. Monografia. Pós-Graduação. Universidade Anhanguera-UNIDERP. João Pessoa-PB, 2009. Disponível em: [http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TCC\\_THEREZINHA.pdf](http://biblioteca.jfjb.jus.br/arquivos/producao%20intelectual/servidores/TCC_THEREZINHA.pdf). Acesso em: 15 jan. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. FUNDACENTRO. LER/DORT atinge 3,5 milhões de trabalhadores. Jan. 2016. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2016/2/pesquisadores-da-fundacentro-comentam-sobre-a-lerdort>. Acesso em: 10 dez. 2016.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. 3.ed. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1987.

CAMINO, Carmen. Direito do trabalho. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668). Acesso em: 10 fev. 2016.

CARSTENSEN, Lisa. Assédio Moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários. *Repórter Brasil*. 08 jan. 2014. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em: 10 set. 2016.

CARVALHO NETO. Inácio. *Responsabilidade Civil do Estado por atos de seus agentes*. São Paulo: Atlas, 2000.

CHAVES, Reinaldo. Crescem no Brasil ações na Justiça contra assédio moral coletivo. 23 fev. 2014. *Folha de São Paulo. Empregos e Carreiras*. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2014/02/1416120-aco-es-contra-assedio-moral-coletivo-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 17 mai. 2016.

CHAVES, Reinaldo. Empresas confessam assediar e fazem acordos de ajustes. 23 fev. 2016. *Folha de São Paulo. Empregos e Carreiras*. Disponível em: [http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2014/02/1416129-empresas-confessam-assediar-e-fazem-os-acordosdeajustes.shtml#utma=187695351.1871180963.1378316428.1403109296.1403109296.1&\\_\\_utmb=187695351.3.10.1403109296&\\_\\_utmc=187695351&\\_\\_utmz=187695351.1403109296.1.1.utmcsr=google|utmccn=\(organic\)|utmcmd=organic|utmctr=\(not%20provided\)&\\_\\_utmv=-&\\_\\_utmk=248329351](http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2014/02/1416129-empresas-confessam-assediar-e-fazem-os-acordosdeajustes.shtml#utma=187695351.1871180963.1378316428.1403109296.1403109296.1&__utmb=187695351.3.10.1403109296&__utmc=187695351&__utmz=187695351.1403109296.1.1.utmcsr=google|utmccn=(organic)|utmcmd=organic|utmctr=(not%20provided)&__utmv=-&__utmk=248329351) Acesso em: 17 mai. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. São Paulo: Pioneira, 2004.

\_\_\_\_\_. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Elsevier, 2005.

\_\_\_\_\_. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Elsevier, 2008.

\_\_\_\_\_. *Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração*. São Paulo: Makron Books, 2010.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMOYO, A; BORGES-ANDRADE, J; CODO, W. *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1997.

COMPARATO, Fábio Konder. In PEREIRA, Guilherme Döring Cunha. *Liberdade e responsabilidade dos meios de comunicação*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM n. 1.488/1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: [http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm). Acesso em: 10 mar. 2016.

COSTA, José Roberto Alves da; LIMA, Josefa Vieira de; ALMEIDA, Paulo Cesar de. *Stress no trabalho do enfermeiro*. *Rev. esc. enferm. USP*. 2003, v.37, n.3, pp. 63-71.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Justiça do Trabalho: competência ampliada. São Paulo: LTr, 2005.

DALVI, Luciano. Curso de Direito Constitucional. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9.ed. São Paulo:LTr, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Pamilla Pessoa dos Santos. Globalização, dumping social e responsabilidade das empresas. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3549, 20 mar. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24010>. Acesso em: 15 abr. 2016.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. Pesquisa FEBRABAN de tecnologia bancária 2013. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Banc%E1ria\\_2013.pdf](http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Banc%E1ria_2013.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016.

FERRACINI, Douglas Guedes Ferreira. Cláusulas específicas de responsabilidade civil: um estudo sobre a natureza sancionatória das indenizações por danos morais. In: GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Responsabilidade civil.1.ed. São Paulo: Rideel, 2011.

FILGUEIRAS, Julio Cesar; HIPPERT, Maria Isabel Steinherz. A polêmica em torno do conceito de stress. Psicologia Ciência e Profissão. 1999. 19 (3), 40-51. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v19n3/05.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2016.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no Direito Processual Civil Brasileiro. v. 31. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de Direito Ambiental brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2000.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Rev. adm. contemp. v.5, n. , pp. 183-196, 2001.

FERRACINI, Douglas Guedes Ferreira. Cláusulas específicas de responsabilidade civil: um estudo sobre a natureza sancionatória das indenizações por danos morais. In: GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Responsabilidade civil. 1.ed. São Paulo: Rideel, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário da língua portuguesa. 5.ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FERREIRA, Cristiane Carvalho Burci. O papel do Estado nas novas relações de trabalho surgidas a partir da globalização e do avanço tecnológico. Dissertação. UNIMAR. Marília. 2006. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/43362227df9d7616eee7f777397afcfdc.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2016.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GABURRI, Fernando. Direito Civil para a sala de aula: responsabilidade civil. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2014. v. 04.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil: responsabilidade civil. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. v. III.

\_\_\_\_\_. Novo curso de Direito Civil: Responsabilidade civil. 6.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no Trabalho. Curitiba. Juruá, 2011.

GODOY, Cláudio Luiz Buenode. A liberdade de imprensa e os direitos da personalidade. São Paulo: Atlas, 2001.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOMES, Luiz Flávio. O direito de defesa pode ser exercido por meio de gravação ambiental clandestina. Fonte. TRT. 3º região. Disponível em: <http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/1613809/o-direito-de-defesa-pode-ser-exercido-por-meio-de-gravacao-ambiental-clandetisna>. Acesso em: 10 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. O Pleno do STF se manifesta sobre a admissibilidade da gravação ambiental como prova (Info 568). Disponível em: <http://fg.jusbrasil.com.br/noticias/2023759/o-pleno-do-stf-se-manifesta-sobre-a-admissibilidade-da-gravacao-ambiental-como-prova-info-568>. Acesso em: 10 mar. 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v. I. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita, Nova Competência da Justiça do Trabalho: EC n. 45/04 – E outros Estudos de Processo do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOBBSAWM, Eric J..A Era das Revoluções: Europa 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015, p.20-25; VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Direito de Família. v. VI. São Paulo: Atlas, 2006.

KALIL, Amanda Souza Pinho. Assédio Moral: cobrança e punição nas empresas com política de metas. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/2447/1794>. Acesso em: 10 mar. 2016. .

KAMIMURA, Quesia Postigo; TAVARES, Renata da Silva Cardoso Rocha. Acidentes de trabalho relacionados a transtornos psicológicos ocupacionais. XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Out. 2012. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_tn\\_sto\\_160\\_935\\_20817.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_tn_sto_160_935_20817.pdf). Acesso em: 10 fev. 2016.

KRIEGER, Mariana Gusso; HASSON, Roland. O Direito do Trabalho em tempos de crise. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6695](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6695). Acesso em: 10 out. 2016.

KUENZER, Acácia Zeneida. Exclusão includente e inclusão excludente na forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval Saviani; SANFELICE, José Luís (Org.). Capitalismo, trabalho e educação. 3.ed. São Paulo: Autores associados, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Manual de Processo do Trabalho. 1 ed. Atlas 2014.

LEMOS, P. F. I. Direito Ambiental: responsabilidade civil e proteção ao meio ambiente. 2.ed. Refor. Atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2012.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; MALAGRIS, Lúcia Novaes. O stress: como conhecer e enfrentar o stress. São Paulo: Contexto, 2000.

LIPP, Marilda Novaes. Stress na atualidade: qualidade de vida na família e no trabalho. 2010. IPCS – Instituto de Psicologia e Controle do Stress. Disponível em: <http://interacao.unis.edu.br/files/2015/07/8.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2016.

MARGIS, Regina *et al.* Relação entre estressores, stress e ansiedade. R. Psiquiatr. RS, 25(suplemento 1): 65-74, abril 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rprs/v25s1/a08v25s1>. Acesso em: 14 mar. 2016.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 10.ed. São Paulo: Futura, 2005.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental. 1.ed. 4ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2009.

MARX, Karl. O Capital - Crítica da Economia Política: O Processo de Produção do Capital. São Paulo: Civilização Brasileira, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da Revolução urbana à Revolução Digital. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. Introdução a Administração. 8. Ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MAZZILLI, Hugo Nigro. A defesa dos interesses difusos em juízo. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MELO, Fernanda Augusta de Oliveira et al. A influência da gestão de pessoas no desempenho empresarial através do perfil do líder. IX SEGeT 2012. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos12/25416357.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2016.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. Psicol. ciênc. prof., Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MILARÉ, Edis. Direito do ambiente. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre. Direito Constitucional. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. 7.ed. Atual. Até EC. N. 55/07. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. Direito Constitucional. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, Juliano; GERCINA, Cristiane. Confira as doenças que mais dão afastamento no INSS. Set. 2014. Folha de São Paulo. Disponível em: [http://www1.folha.uol.com.br/merca\\_do/2014/09/1520341-veja-as-doencas-que-mais-dao-afastamento-no-inss.shtml](http://www1.folha.uol.com.br/merca_do/2014/09/1520341-veja-as-doencas-que-mais-dao-afastamento-no-inss.shtml). Acesso em: 07 mar. 2016.

NAKONECZNY, Carla Natalia; MELLER, Fernanda. O assédio moral nas relações de trabalho em razão do cumprimento de metas. Simpósio Sustentabilidade e Contemporaneidade nas ciências sociais. Disponível em: <http://www.fag.edu.br/contemporaneidade/artigos/33%20-%20Direito%20-%20Meller%20-20O%20assedio%20moral%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20em%20razao%20do%20cumprimento%20de%20metas.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2016.

NERI, Aguinaldo (Org.). Gestão de RH por competência e a empregabilidade. Prefácio. 4.ed. Campinas, SP: Papirus, 2005.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. RAE electron., São Paulo , v. 4, n. 1, Jun., 2005, p.01-03.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4 ed, São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: Direito Fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Rev. TST, Brasília, v. 77, no 4, out/dez 2011.

PAROSKI, Mauro Vasni. Dano Moral e sua reparação no Direito do Trabalho. 3.ed. Revista e Atual. Curitiba: Juruá, 2013.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista TST. Brasília. v. 73. n.2. abr./jun. p.25-45. 2007.

PEREIRA, Jesane Graciotti; MELLO, Fabiane de. Causas e efeitos do *estresse* no trabalho. Interação UNIS. Disponível em: <http://interacao.unis.edu.br/files/2015/07/8.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2016.

PRADO, VanerJosé do; ALVES, Bárbara Carole Passos. Entre o legado da Escola das Relações Humanas – ERH e as ideias originais de Elton Mayo. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. Set. 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1870.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2016.

PRAHALAD, Coimbatore Krishnarao; HAMEL, Gary. Competindo pelo futuro. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

PIMENTA, José Roberto Freire et al. Direito do trabalho. Evolução, crise, perspectiva. São Paulo: LTr, 2004.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas. Dissertação. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2011. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PintoRMC\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PintoRMC_1.pdf). Acesso em: 10 set. 2016.

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 7. ed. São Paulo: LTR, 2014.

QUINTANA, Ana Carolina; HACON, Vanessa. O desenvolvimento do capitalismo e a crise ambiental. O social em questão. Ano XIV. n. 25/26. 2011. p.427-444. Disponível em: [http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/21\\_OSQ\\_25\\_26\\_Quintana\\_e\\_Hacon.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/21_OSQ_25_26_Quintana_e_Hacon.pdf). Acesso em: 10 nov. 2016.

RABAGLIO, M. O. Seleção por Competências. São Paulo: Educador, 2001.

REIS, Clayton. A dignidade do nascituro. In: CORRÊA, Elídia Aparecida de Andrade; GIACOIA, Gilberto; CONRADO, Marcelo. Biodireito e dignidade da pessoa humana: diálogo entre a ciência e o Direito. Curitiba: Juruá: 2006.

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almira Ferraz. Stress e fatores psicossociais. *Psicol. cienc. prof.* 2010, v.30, n.4, pp. 712-725. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n4/v30n4a04.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2016.

REDE BRASIL ATUAL. Com 21 mil bancários afastados por doenças, negociação prioriza saúde. 2013. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/08/com-21-mil-bancarios-afastados-por-doencas-negociacao-prioriza-saude-969.html>. Acesso em: 20 fev. 2016.

RICHE, Georges Ayoub; MONTE ALTO, Riçado. As organizações que aprendem, segundo Peter Senge: “a quinta disciplina.” *Cadernos Discentes COPPEAD.* 36. Rio de Janeiro, n.9. p.36-55, 2001.

SANTOS, Moacyr A. Primeiras linhas do Direito Processual Civil. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SANTOS, Heleodório Honorato dos. Abordagem clínica e psicossocial das Lesões por Esforços Repetitivos LER / DORT. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* São Paulo. p. 105-115, 2003. v. 28.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. A responsabilidade subjetiva e objetiva da empresa em face do Novo Código Civil. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125420/Rev23Art9.pdf/5250383e-ead5-47fd-978f-5f9265a037da>. Acesso em: 10 out. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SAVIANI, Dermeval. As transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval Saviani; SANFELICE, José Luís (Org.). *Capitalismo, trabalho e educação.* 3.ed. São Paulo: Autores associados, 2005.

SEGANTIN, Benedita das Graças de Oliveira; MAIA, Eliana Martins de Faria Lemos. Stress vivenciado pelos profissionais que trabalham na saúde. Monografia. INESUL. Londrina. 2007. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arquivol\\_5\\_1247866839.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arquivol_5_1247866839.pdf). Acesso em: 12 mar. 2016.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 7. Ed. São Paulo editora LTR 2014.

SELIGMANN SILVA, Edith. Psicopatologia no Trabalho: aspectos contemporâneos. FEAPISCO. p.64-98. 2015. Disponível em: [https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith\\_seligmann\\_silva.pdf](https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith_seligmann_silva.pdf). Acesso em: 16 fev. 2016.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL SAÚDE DOS BANCÁRIOS. Pesquisa: o impacto da organização e do ambiente de trabalho na saúde física e mental da categoria. São Paulo. Nov. 2011. Disponível em: [http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDF/S/871\\_seminario\\_livreto\\_2011.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDF/S/871_seminario_livreto_2011.pdf). Acesso em: 02 mar. 2016.

SIQUEIRA, Rodrigo E. dos Anjos. Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais. Curitiba: Juruá, 2016.

SMITH, Michel J. Considerações psicossociais sobre os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) nos membros superiores. In: Human Factors and Ergonomics Society 40th annual meeting. Proceeding. Philadelphia: HFES, 1996.

SILVA, Jaqueline Heldtda. Assédio Moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Monografia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2006. Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio\\_Moral\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016.

SILVA, Kênia de Sousa; SILVA, Eliana Aparecida Torrezanda. Psoríase e sua relação com aspectos psicológicos, stress e eventos da vida. Estudos de Psicologia. Campinas. 24(2). p.257-266. abril/junho, 2007.

SILVA, Odilon Marcos Correia da. Assédio moral – características e efeitos no contrato de trabalho. Universidade Regional de Blumenau – FURB. 2006. Disponível em: [http://www.bc.furb.br/docs/mo/2006/313939\\_1\\_1.pdf](http://www.bc.furb.br/docs/mo/2006/313939_1_1.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016.

SILVA, Américo Luiz Martins da. Direito do meio ambiente e dos recursos naturais. v. 01. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

\_\_\_\_\_. Direito Ambiental Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Américo Luiz Martins da. Direito do meio ambiente e dos recursos naturais. v. 01. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SILVA, José Donizeti da. O saudável meio ambiente do trabalho: uma garantia constitucional. Conteúdo Jurídico, Brasília - DF: 14 nov. 2012. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.40519&seo=1>. Acesso em: 14 fev. 2016.

SILVA, Ovídio A. Baptista da. Curso de processo civil. 5.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

SILVA, Pedro Paulo Lima et al. Dicionário brasileiro de ciências naturais. São Paulo: Thex, 2002.

SILVA, Juliana Fernandes da Costa. *Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências*. Monografia. Universidade Cândido Mendes. 2010. Disponível em:

[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/k213171.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf). Acesso em: 16 mar. 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

SOUZA, Paulo Roberto Pereira de. A ideologia da conflituosidade ambiental. In: GALI, Alessandra (Coord.) Direito Socioambiental em homenagem a Vladimir de Passos Freitas. Curitiba: Juruá, 2010. v. I.

SROUR, Robert Henry. Poder, Cultura e ética nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

STOCO, Rui. Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência. 7.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. Administração. 5.ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1985.

TAVARES, André Ramos. Curso de Direito Constitucional. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

TEMÓTEO, Antonio. Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas. Correio Braziliense. 23 out. 2016. Disponível em: [http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml). Acesso em: 10 nov. 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A prova no processo do trabalho. 8.ed. São Paulo: LTR, 2003.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. 44. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

TOLEDO, Flávio. O que são Recursos Humanos. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicol. Soc. 2007, v.19, pp. 38-46.

TRT- Acórdão Processo 00472-2008-035-03-00-5 RO, Publicação 03/06/2009 TRT/MG.

TRT-9. 1353420115900 PR 13534-2011-5-9-0-0 (TRT-9). Processo 1353420115900 PR. 7ª Turma. Assédio moral. Cobrança de metas. Excesso não configurado. Indenização indevida. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Disponível em:

[http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/ busca?q=METAS+EXCESSIVAS](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=METAS+EXCESSIVAS). Acesso em: 10 jun. 2016.

TRT-13 - Ação Civil Pública: ACP 112274 PB 00499.2009.005.13.00-2. Wolney de Macedo Cordeiro. Exigência cumprimento metas. Legalidade. Característica inerente ao sistema capitalista concorrencial. Configuração de assédio moral apenas diante dos excessos patronais. Disponível em: <http://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7490999/acao-civil-publica-acp-112274-pb-0049920090051300-2-trt-13>. Acesso em: 18 jun. 2016.

TST/RR. Recurso de revista. Processo n. 376008520075040030. 2ª Turma. DEJT 24/04/2015. Julgamento 15 abr. 2015. Relator José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183616057/recurso-de-revista-rr-376008520075040030?ref=juris-tabs>. Acesso em: jan. 2016.

TST. Recurso de revista RR 16270920115040231 (TST). 6ª Turma. Recurso de revista. Indenização por danos morais. Assédio moral. Cobrança excessiva de metas. Ameaça de dispensa. Relator. Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=METAS+EXCESSIVAS>. Acesso em: 10 mai. 2016.

TST. RR: 14591520125120048. Data de Julgamento: 03/02/2016, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307141139/recurso-de-revista-rr-14591520125120048>. Acesso em: 10 jan. 2016.

TST. AIRR: 26953820105020472. Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 09/03/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322189265/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-26953820105020472>. Acesso em: 16 jan. 2016.

TST. RR: 444003220075090567. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247143938/recurso-de-revista-rr-444003220075090567?ref=juris-tabs#!>. Acesso em: 10 jan. 2016.

TST - RR: 20716320115180001 2071-63.2011.5.18.0001. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 23/10/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/10/2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24580934/recurso-de-revista-rr-20716320115180001-2071-6320115180001-tst?ref=juris-tabs>. Acesso em: 10 jan. 2016.

TRT-9. 5532009242908 PR 553-2009-242-9-0-8 (TRT-9).TRT-PR-05-11-2010. Assédio moral. Exigência de cumprimento de metas sem razoabilidade e mediante atitude desrespeitosa. Ofensa moral. Indenização por danos morais. Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Disponível em: <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18890435/5532009242908-pr-553-2009-242-9-0-8-trt-9>. Acesso em: 15 jun. 2016.

TUMA, Erica Fabiola Brito; VIEIRA, Lucas Rodrigues. A Síndrome de Burnout como degradação do meio ambiente do trabalho e a posição do TST na utilização dos

princípios e conceitos ambientais. In: ANDRADE, Everaldo Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I. Florianópolis: CONPEDI, 2015.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Direito material do trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: responsabilidade civil. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; SILVA, Carlos Brandão Ildefonso; RABELO, Cesar Leandro de Almeida. A reparação civil pela perda de uma chance nas relações jurídicas civis e do trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=10769&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10769&n_link=revista_artigos_leitura). Acesso em: 20 jul. 2016

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações. Dissertação. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.

VOLPI, José Henrique. Somatização: a memória emocional ancorada no corpo. Curitiba: Centro Reichiano, 2004. Disponível em: <http://www.centroreichiano.com.br/artigos/Artigos/VOLPI,%20Jos%C3%A9%20Henrique%20%20Somatiza%C3%A7%C3%A3o%20a%20mem%C3%B3ria%20emocional.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2016.

ZARIFIAN, Philippe. Objetivo competência: por uma nova lógica. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ZANETTI, Robson. Assédio Moral no Trabalho. E-Book. Disponível em: [http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro\\_robson\\_zanetti\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf). Acesso em: 10 mar. 2016.