



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO**

EUGÊNIO PACELI CARVALHO DA SILVA

O USO DA ERGONOMIA NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Salvador
2018

EUGÊNIO PACELI CARVALHO DA SILVA

O USO DA ERGONOMIA NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Fábio Periandro de Almeida Hirsch.

Salvador
2018

O USO DA ERGONOMIA NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 05 de março de 2018.

Banca Examinadora

Fábio Periandro de Almeida Hirsch – Orientador _____
Doutor em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia, Brasil
Universidade Federal da Bahia

Carlos Eduardo Behrmann Rátis Martins _____
Doutor em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade de Lisboa-Portugal
Universidade de Lisboa-Portugal

Cláudio Dias Lima Filho _____
Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia, Brasil
Universidade Federal da Bahia

1. RESUMO

O trabalho tem por escopo analisar como a Ergonomia, através de seus métodos cientificamente testados, pode ser usada como instrumento de prevenção do assédio moral e subsídio para questões no âmbito do Direito do Trabalho, tanto para os advogados e procuradores do trabalho em suas petições, como para os magistrados em suas decisões. A relevância do estudo está associada ao grande número de casos de assédio moral existentes no meio empresarial, bem como o grande número de ações com esse tema na Justiça do Trabalho. Para a sua realização, foi feita uma pesquisa bibliográfica e documental e utilizado o método hipotético dedutivo, partindo-se da análise dos dispositivos constitucionais e legais relacionados ao tema, em especial a Constituição Federal de 1988, o Código Civil (Lei n.º 10.406/2002) e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, principalmente a NR 17 e livros especializados em Ergonomia, sempre à luz do posicionamento dos doutrinadores especializados. A documentação foi acessada de maneira indireta, através da consulta a leis, além do recurso à pesquisa bibliográfica, que incluiu, basicamente, livros. Os resultados obtidos revelam que é sim possível utilizar a Ergonomia para prevenção do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ergonomia. Trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze how Ergonomics, through its scientifically tested methods, can be used as a tool to prevent moral harassment and subsidize issues in the field of Labor Law, both for lawyers and labor attorneys in their petitions, as for the magistrates in their decisions. The relevance of the study is associated with the large number of cases of moral harassment in the business environment, as well as the great number of actions with this subject in the Labor Court. For its accomplishment, a bibliographical and documentary research was done and the hypothetical deductive method was used, starting from the analysis of the constitutional and legal devices related to the subject, in particular the Federal Constitution of 1988, the Civil Code (Law No. 10,406/2002) and the Regulatory Norms of the Ministry of Labor, especially NR 17 and specialized books in Ergonomics, always in the light of the position of the specialized doctrinators. The documentation was accessed in an indirect way, through the consultation of laws, in addition to the use of bibliographical research, which basically included books. The results show that it is possible to use Ergonomics to prevent bullying.

Keywords: Moral Harassment. Ergonomics. Labor

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	6
2.1 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL	8
2.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	11
3. ASSÉDIO MORAL	12
3.1 SÍNDROME DE BURNOUT	16
3.2 RESPONSABILIZAÇÃO PELO DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	19
3.3 ACIDENTE DO TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL/OCUPACIONAL E DOENÇA DO TRABALHO	23
3.3.1 Acidente do Trabalho	23
3.3.2 Doença Ocupacional e Doença do Trabalho	25
4. ERGONOMIA	26
4.1 ERGONOMIA COGNITIVA	30
4.1.1 A Cognição e a Tomada de Decisões	32
4.1 ERGONOMIA ORGANIZACIONAL	32
5. JURISPRUDÊNCIAS SOBRE O TEMA ASSÉDIO MORAL E ERGONOMIA ...	34
6. ERGONOMIA E O eSOCIAL	35
7. ESTUDO DE CASOS	36
7.1 O CASO DO UNIFORMES.....	36
7.2 O CASO DO EX-GERENTE.....	38
7.3 A MUDANÇA DE <i>LAY OUT</i>	40
8. ERGONOMIA COMO FERRAMENTA PARA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	42
8.1 PROVA DO ASSÉDIO MORAL.....	46
8.2 TÉCNICAS ERGONÔMICAS	47
8.3 METODOLOGIA DA ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO (AET)	51
8.3.1 Detectando ou Prevenindo o Assédio Moral	53
9. CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

A economia atual exige um trabalhador com habilidades que estão muito além de sua capacidade, resultado direto das diversas transformações porque passaram as esferas organizacionais nas últimas décadas. E dentro deste contexto, surgem as pressões dos empregadores em busca de resultados cada vez mais rápidos e que, para alcançar seus objetivos, forçam os trabalhadores a terem, muitas vezes, uma sobrecarga laboral tanto física quanto cognitiva, chegando a sofrer diversos tipos de distúrbios, levando a doenças ocupacionais.

O objetivo deste trabalho é entender um desses distúrbios causados no ambiente do trabalho no âmbito cognitivo do trabalhador, que é o assédio moral, e como a ergonomia pode contribuir para preveni-lo e ser usada como fundamento para os advogados e procuradores do Trabalho em suas reclamações, e para os magistrados em suas decisões, em ações que tenham assédio moral nos litígios trabalhistas.

Para entender o assédio moral, é necessário entender o que é “dano moral”, pois o assédio moral sofrido por um empregado leva a um dano moral. Para Micellazo (2000, p. 15) o dano moral é aquele que pode atingir tanto a pessoa física como a jurídica que de alguma forma pode causar uma lesão em seu interesse não patrimonial. Conseqüentemente, o dano moral trabalhista é aquele que vai lesar um empregado no ambiente laboral em sua honra e seus sentimentos.

Assim, a noção e a importância da ergonomia, ganha fôlego na prevenção do assédio moral, principalmente a Ergonomia cognitiva. Além desta, pode-se utilizar a Ergonomia organizacional que se ocupa das estruturas organizacionais em tópicos como programação de trabalho em grupo, cultura organizacional e trabalho cooperativo (IIDA, 2001, p. 3).

Para a Ergonomia, a sua finalidade é transformar o trabalho. E, segundo Guérin *et al* (2001, p. 1-2), essa transformação deve ser realizada de forma a contribuir para a concepção de situações de trabalho que não alterem a saúde dos trabalhadores, e nas quais estes possam exercer suas competências, ao mesmo tempo num plano individual e coletivo, e encontrar possibilidades de valorização de suas capacidades.

Pretende-se então, avaliar como a Ergonomia pode servir como instrumento de avaliação do assédio moral na Justiça do Trabalho e diante disso, o que essa perspectiva pode contribuir no campo científico, pois a ergonomia possui instrumentos e métodos próprios que podem ser usados na detecção e prova do assédio moral. Pode-se ir, quem sabe, até mais longe se for possível detectar o nível de assédio moral para preveni-lo, evitando que o trabalhador busque a Justiça do Trabalho para a reparação do dano sofrido, e assim conseguir evitar sentenças judiciais e Termos de Ajuste de Conduta que o não uso da ergonomia, como prevenção do assédio moral, podem implicar negativamente ao empregador.

2 DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Considera-se o Direito do Trabalho uma ciência jurídica cujo objetivo principal é regular e proteger os interesses dos trabalhadores, e o trabalho, pela sua característica de subsistência, torna-se o objeto de maior preocupação do Direito do Trabalho. Outro objetivo é harmonizar a relação entre empregado e empregador, pacificando os conflitos que possam surgir entre eles.

O Direito do Trabalho busca melhorar as condições laborais dos trabalhadores, bem como suas situações na sociedade, pois deve garantir que seus serviços sejam realizados em ambiente salubre, mediante o pagamento de um salário que possa proporcionar uma qualidade de vida digna, suprimindo as necessidades de sua família.

A melhoria das condições sociais do trabalhador deve ser conseguida através do emprego de princípios fundamentais e normas jurídicas gerais que balizam o contexto do universo jurídico onde o trabalhador está inserido. A Constituição é quem deve trazer os dispositivos para garantir a dignidade da pessoa humana onde, logicamente, o trabalhador está incluso.

Maria Aparecida Alkimin em relação à Constituição de 1988 relata:

A Constituição Federal de 1988, inspirada nos documentos internacionais que exaltaram a dignidade humana disciplinou os chamados direitos e garantias individuais, contemplando a valorização da pessoa humana, protegendo seus direitos da personalidade como a vida, integridade, intimidade, liberdade, através do poder-dever do Estado em reprimir as lesões ou ameaças de lesões, a par da garantia dos direitos sociais que também contemplam a valorização da pessoa humana. (ALKIMIN, 2008, p. 53).

Dentro dos Direitos Sociais trabalhistas inseridos na nossa Constituição, um bom ponto de partida é a lição de Silva Neto (2011, p.702) sobre o princípio da hipossuficiência, onde os trabalhadores demandam uma condição especial, pois estão em desvantagem perante o empregador, logo esse princípio, dentro da Justiça do Trabalho, terá desdobramentos em favor dos empregados e, falar em Direitos Sociais é focar os fundamentos da dignidade da pessoa humana.

Considerado como um princípio fundamental e que dele derivam todos os demais princípios, bem como as regras jurídicas, o princípio da dignidade da pessoa humana está previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988. Esse princípio abrange todas os direitos sociais, econômicos e culturais, abarcando também as relações de trabalho, conforme dito nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força ou habilidade isolada não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural, o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho. (DELGADO, 2013, p. 78).

O ser humano não pode ser tratado como coisa e não pode ser um meio para a realização da vontade de outrem. Essas são algumas das premissas básicas do princípio da dignidade da pessoa humana. E nesse diapasão Sarlet ressalta:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. A concepção do homem objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2012, p. 104)

Em relação ao assédio moral dentro de uma organização, Cerqueira (2012) dispõe que este atenta contra a dignidade da pessoa humana, na medida em que a empresa abusa do seu poder diretivo na busca por seus objetivos traçados para atingir os índices de produtividade desejados, coisificando e instrumentalizando os empregados para alcançar seus fins.

O princípio da dignidade da pessoa humana ganha alguns desdobramentos, entre esses existe o princípio do não retrocesso social e, dentro do Direito do Trabalho, o princípio da proteção do trabalhador.

2.1 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Princípios são espécies de normas jurídicas dotadas de estrutura valorativa e possuem força normativa, que prescrevem diretrizes e produzem os chamados mandados de otimização. Estes potencializam a própria justiça. Os princípios atuam se irradiando sobre diferentes normas servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência. (MARTINEZ, 2015, p. 107)

O princípio que veda o retrocesso social é uma espécie de resistência para o legislador que busca reverter leis que trazem benefícios sociais, e isto é muito importante para os trabalhadores conseguirem manter os seus direitos adquiridos, principalmente no âmbito constitucional. Esta é a linha de pensamento de Sarlet (2009) que, para ele, o princípio da proibição do retrocesso social significaria uma forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais, ou não).

Este princípio foi idealizado por José Gomes Canotilho. Sua ideia era de que uma lei inferior não poderia neutralizar ou diminuir um direito ou uma garantia constitucional. Canotilho é o principal balizador da doutrina brasileira sobre o assunto. Inicialmente Canotilho tinha um pensamento que defendia que a legislação que fosse a favor do retrocesso social seria uma inconstitucionalidade por omissão:

A ideia aqui expressa também tem sido designada como 'proibição de contra-revolução social' ou da 'evolução reacionária'. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e económicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez

obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. A 'proibição de retrocesso social' nada pode fazer contra as recessões e crises económicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima, inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta protecção de 'direitos prestacionais de propriedade', subjetivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjetivamente alicerçadas. A violação do núcleo essencial afectado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada 'justiça social' (CANOTILHO, 2008, p. 338-339).

Percebe-se no texto acima que Canotilho deixava uma possibilidade de, em casos de recessões e crises económicas, se ter um retrocesso social em busca de um bem comum.

Com a crise financeira e económica que acometeu Portugal em 2010-2011, Canotilho deixou de ter uma rigidez contra a mudança do princípio da vedação do retrocesso social:

O rígido princípio da 'não reversibilidade' ou, formulação marcadamente ideológica, o 'princípio da proibição da evolução reaccionária' pressupunha um progresso, uma direcção e uma meta emancipatória e unilateralmente definidas: aumento contínuo de prestações sociais. Deve relativizar-se este discurso que nós próprios enfatizámos noutros trabalhos. 'A dramática aceitação de 'menos trabalho e menos salário, mas trabalho e salário e para todos', o desafio da bancarrota da previdência social, o desemprego duradouro, parecem apontar para a insustentabilidade do princípio da não reversibilidade social (CANOTILHO, 2011, p. 111).

O problema é conseguir compreender facilmente o que significa crise, que hoje é a palavra mais usada nos noticiários pelos políticos para justificar qualquer tipo de medida que vise retirar direitos fundamentais da população, utilizando para isso um carácter emergencial. Parece que tudo está em crise. Tem-se de ter também o cuidado de se pensar que o princípio da vedação ao retrocesso social não mais exista, e com isso se dar uma carta branca para o legislador extinguir ou flexibilizar direitos sociais consolidados e mudar a Constituição de forma mais frequente.

Tendo como principal motivador a crise e a falta de emprego no país, pode-se

citar como exemplo a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a chamada “Reforma Trabalhista”, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. Esta lei claramente trouxe em seus artigos retrocessos aos direitos trabalhistas. Dentro de suas modificações, trouxe o Título II-A, dedicado ao dano extrapatrimonial, onde neste está incluso o dano moral.

A reforma trabalhista traz no parágrafo primeiro do artigo 223-G, uma espécie de dano moral tarifado, que poderá levar a resultados absurdos para o trabalhador que buscar uma indenização justa por um dano moral sofrido. O artigo 223-G considera que a indenização será paga através de multiplicadores, variando de 3 a 50, que serão aplicados com base no último salário contratual do ofendido.

Imaginemos um trabalhador, que ganhe um salário mínimo, e sofra um acidente de trabalho perdendo um braço e uma perna. O fato enseja uma ofensa de natureza gravíssima ou no mínimo grave. Caso o juízo entenda que a ofensa foi de natureza gravíssima, o trabalhador terá direito a uma indenização um pouco menor que cinquenta mil reais. O trabalhador do exemplo, praticamente se tornou inválido para o trabalho e receberá uma indenização que vai de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda é muito cedo para se chegar a uma concretização dos efeitos da reforma trabalhista, pois alguns artigos poderão ser declarados inconstitucionais e poderá haver casos de juízes relutantes em aplicá-la, como já está acontecendo.

O caso a seguir, trata-se de uma decisão liminar proferida por um juiz do TRT da 2ª Região, em resposta a uma ação civil pública, conforme publicado no site do Ministério Público do Trabalho, onde um juiz mandou reverter a demissão em massa de mais de 100 fisioterapeutas que foram dispensados de hospitais de uma rede hospitalar. O argumento do grupo hospitalar foi com base no artigo 477-A da reforma trabalhista, que autoriza a dispensa coletiva imotivada sem autorização prévia de convenção ou acordo coletivo. O entendimento do juiz foi que esse artigo confronta com o art. 7º, I da Constituição que veda a despedida arbitrária ou sem justa causa:

Na liminar, o juiz do Trabalho Elízio Luiz Perez não aplicou a nova legislação da reforma trabalhista, que exclui a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato para demissões em massa. Ao invés disso, ele se valeu da própria Constituição Federal para determinar que as empresas deveriam ter negociado as demissões com o sindicato para garantir direitos mínimos aos trabalhadores (a

constituição é considerada lei maior no direito, e, portanto, acima da nova legislação ordinária que passou a valer em novembro deste ano). “Não é dado ao legislador ordinário legislar em sentido diametralmente oposto às regras constitucionais. Impõe-se, portanto, interpretar o art. 477-A da CLT no sentido de não excluir a necessidade de prévia negociação para a validade das dispensas coletivas”, afirmou. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

Na mesma reportagem do site do MPT a procuradora Elisiane dos Santos enfatiza que a demissão afronta o princípio da vedação ao retrocesso social:

Essa situação não é admitida pelo nosso ordenamento jurídico, que alberga o princípio de vedação ao retrocesso social, do qual decorre a impossibilidade de redução dos direitos sociais trabalhistas previstos no artigo 7º da CF, assim como deve observar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático e como princípios orientadores da atividade econômica. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017a).

Ainda há de se esperar para que, decisões como essa e outras que virão, cheguem aos Tribunais Superiores para definição se os artigos da nova lei serão considerados constitucionais ou não.

2.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

No direito do trabalho, em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista em relação ao empregado. Pode se dizer que a principiologia do direito laboral protege o trabalhador, sendo um dos mais fundamentais princípios deste sistema normativo o chamado princípio da proteção. (MARTINEZ, 2015, p. 108)

O Estado, conforme Delgado (2006), tem um papel fundamental na garantia da efetividade do direito ao trabalho digno, tanto no âmbito interno quanto internacional, pois só assim o homem será considerado um fim em si mesmo. Com isso, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, e o princípio da proteção do trabalhador existe para garantir que os mais fracos não sejam explorados pelos mais fortes.

Silva (2004) dá uma ênfase especial à gênese do princípio da proteção:

Nasceu da necessidade de se transformar a liberdade e igualdade formais nas relações de trabalho entre empregados e empregadores em liberdade e igualdade reais, o que se tornou possível mediante a técnica de contrabalançar a debilidade econômica dos trabalhadores com privilégios jurídicos, em outras palavras, com proteção legal. (SILVA; 2004, p. 94).

O princípio da proteção ao trabalhador é praticamente a essência do ordenamento jurídico trabalhista. Essa afirmativa pode ser corroborada por Maurício Godinho Delgado:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2011, p. 192).

O princípio da proteção ao trabalhador deve se sobrepor mesmo com a precarização e flexibilização cada vez maior dos contratos de trabalho, buscando contrabalancear relações trabalhistas materialmente desequilibradas.

3 ASSÉDIO MORAL

Sem sombra de dúvida, o assédio moral é um dos assuntos mais discutidos na Justiça do Trabalho (TEIXEIRA, 2009), além de ser uma discussão bastante recente no meio jurídico, haja vista que suas implicações são o sofrimento físico e psicológico dos trabalhadores, além das repercussões jurídicas causadas para as empresas. Não raro, se vê notícias sobre trabalhadores que sofrem de assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral também é conhecido pelo termo *mobbing*, que vem do inglês *to mob* que significa assediar, agredir. O estudo do *mobbing* tem como precursor o alemão Heinz Leymann.

Mas não se pode confundir assédio moral com dano moral, pois o assédio moral

é uma espécie de dano moral. Uma diferença básica é que o assédio moral, ao contrário do dano moral, não se configura com um fato isolado ou eventual, necessitando de uma continuidade e repetição de condutas ilícitas. Um exemplo é o conceito de assédio moral estabelecido jurisprudencialmente por meio de um acórdão de relatoria do Desembargador Donizete Vieira da Silva, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que pode esclarecer melhor essa diferença:

O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente. É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho (ACÓRDÃO nº: 20160520082 - Relator: DONIZETE VIEIRA DA SILVA - Publicação: 25-07-2016).

Essa desestabilização do funcionário traz consequências sérias ao trabalhador. Para Sales (2009), o assédio moral é fonte causadora de transtornos mentais:

Vivenciar situações de humilhação, perseguição e ameaças no cotidiano de trabalho pode representar um risco para o desenvolvimento de transtornos mentais comuns, a exemplo de sintomas de nervosismo, ansiedade e diminuição da concentração. O medo da perda do emprego, diante de um cenário delineado a partir do estabelecimento de estratégias neoliberais no Brasil, a partir da década de 80, além de situações como competitividade exacerbada, em meio a formas desregulamentadas de trabalho são fatores que favorecem um clima de conflito entre trabalhadores e levam ao sofrimento e ao aparecimento de transtornos mentais (SALES, 2009, p. 9).

Para o psicólogo alemão Heinz Leymann, o assédio moral causa uma degradação das condições de trabalho:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (TEIXEIRA, 2009 apud LEYMANN, 2007, p.18).

Os conceitos mostrados podem ser sintetizado como “submeter alguém sem

trégua, a ataques repetidos. O assédio requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, críticas, palavras” (MENEZES, 2009, p.18). Então, se percebe que há, através do assédio moral, uma deliberada degradação das condições de trabalho, levando o empregado a situações humilhantes e constrangedoras.

Vinícius da Silva Cerqueira ressalta que:

Um ambiente de trabalho onde ocorra o assédio moral é um ambiente degradado, violento, nefasto para o exercício de qualquer atividade profissional. Mesmo para quem não é alvo do assédio, a violência exerce opressão porque, se fazem com o outro, podem fazer com qualquer um. Violência em local de trabalho sempre desemboca em mais violência. (CERQUEIRA, 2012, p. 23)

E ainda complementa:

A vítima de assédio moral é atacada psicologicamente, sendo a sua dignidade e personalidade aviltada. Porém, não é só a sua saúde mental a atingida, podendo desencadear reações que afetem também a sua saúde física. Não é incomum, por exemplo, que uma vítima assediada tenha dificuldade de dormir, perca peso e fique com o organismo debilitado, suscetível a qualquer doença. (CERQUEIRA, 2012, p. 23)

O assédio moral ocorre de duas maneiras no ambiente de trabalho, a primeira delas é o assédio moral horizontal, que ocorre entre profissionais de mesma hierarquia ou colegas de trabalho não necessariamente de mesma hierarquia; e a segunda, é o assédio moral vertical, que ocorre entre um empregado de maior hierarquia e um empregado de menor hierarquia. Esta última é a forma mais comum. Garcia (2016) resume muito bem esses conceitos:

No assédio moral, o agressor normalmente é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto (assédio vertical descendente). No entanto, embora não tão frequente, também é possível o assédio moral em que o assediador é o colega de trabalho que ocupa a mesma hierarquia na empresa (assédio horizontal) ou o grupo de empregados em posição hierárquica inferior (assédio vertical ascendente) (GARCIA, 2016)

Os conceitos acima estão inseridos no que alguns autores chamam de assédio moral organizacional que segundo Adriana Reis tem o seguinte conceito:

O assédio moral organizacional se configura pela prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou

explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores e pode se esconder no “legítimo” exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito (REIS, 2007).

Teixeira (2009) identificou quinze situações típicas de ocorrência de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, que podem ser exemplificadas abaixo:

- a. Assédio em circunstâncias em que o empregado possui algum tipo de estabilidade ou garantia do emprego, como CIPA e gestante, e passam por situações discriminatórias e rigor excessivo;
- b. Quando o funcionário entra com uma ação trabalhista contra a empresa e não é demitido, sofre diversos tipos de retaliações;
- c. Despedida antecedida de atos humilhantes;
- d. Deixar o empregado por retaliação, trabalhando em local exíguo, mal iluminado, sem ferramentas básicas;
- e. Exigir tarefas e objetivos humanamente irrealizáveis;
- f. Não alcançar uma meta e ficar sujeito a brincadeiras desmoralizantes;
- g. Ameaças constantes de dispensa;
- h. Ser chamado constantemente de incompetente, burro e incapaz;
- i. Funcionário vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial, estético ou social;
- j. Ao voltar de longo período de licença médica ou de outra natureza, funcionário passa por inação forçada, transferência de função, local de trabalho, entre outros;
- k. Coação para adesão em Programa de Desligamento Voluntário (PDV);
- l. Existente de salas especiais onde são levados funcionários que cometem deslizes para sofrerem corretivos;
- m. Humilhação a empregados lesionadas por LER/DORT;
- n. Em mudança de gestão, funcionários mais antigos são assediados por não aceitarem novas funções;

o) Exigir que os empregados votem num determinado candidato sob ameaça de emprego.

São os exemplos mostrados acima, dentre outros, que o número de demandas trabalhistas com pedidos de indenização por dano moral que decorrem do assédio moral é bastante alto na Justiça do Trabalho. É sabido que o mercado exige maior competitividade das empresas, e isso passa por cumprimento de metas e atingimento de resultados cada vez mais desafiadores, mas nada disso impede que os gestores respeitem seus funcionários e busquem formas de evitar a ocorrência de assédio moral dentro de suas instalações. Visando isto, o presente trabalho vai tentar mostrar que a ergonomia pode ser usada para identificar o assédio moral e até mesmo preveni-lo, utilizando de suas técnicas que serão mostradas ao longo do trabalho, evitando assim o desgaste com ações judiciais.

3.1 SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de Burnout seria uma situação extrema que também pode ter uma de suas causas o assédio moral. Tal síndrome leva ao esgotamento profissional, um forte estresse que se dá de maneira crônica, resultado de um desgaste físico e emocional acentuado dentro do ambiente de trabalho, causando uma despersonalização e sensação de falta de realização pessoal. O funcionário deixa de ter interesse pelo trabalho e qualquer esforço que ele possa fazer, parecerá inútil. Giliane Schmitz a conceitua da seguinte forma:

Em termos gerais, a Síndrome de Burnout é definida como uma forma de responder ao estresse acentuado no contexto laboral, causado por diversos fatores, tanto organizacionais como individuais, que produzem sintomas físicos e comportamentais. Dentre estes sintomas, destaca-se a desumanização como uma alternativa para que o indivíduo consiga lidar com o estresse crônico e se manter no ambiente laboral (SCHMITZ, 2015).

A relevância dessa síndrome é tal que a Classificação Internacional das Doenças, CID 10, inclui a Síndrome de Burnout, no grupo V dos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho, fixando-o no item Z73.0: "Esgotamento".

Leiter e Maslach (2015), em um artigo intitulado "No Limite do Stress" explicam

que o Síndrome de Burnout possui doze estágios de desenvolvimento, que não constitui uma sequência, mas sim características que se desenvolvem com o tempo:

- a. Necessidade de autoafirmação: caracterizada pela necessidade de fazer tudo de forma perfeita, com medo excessivo de errar ou uma ambição exagerada na carreira, na busca de alto desempenho;
- b. Dedicção intensificada: passar a fazer tudo sozinho;
- c. Descaso com as próprias necessidades: deixar de descansar e não mais ter lazer;
- d. Evita demasiadamente conflitos: nessa fase surge os primeiros problemas físicos. A pessoa deixa de enfrentar situações com medo de deflagrar uma crise no ambiente de trabalho, mesmo percebendo que algo está errado;
- e. Reinterpretação de valores: isolamento e negação das próprias necessidades, desprezando amigos e passatempos. Toda a autoestima é medida pela quantidade de trabalho que realiza;
- f. Negação de problemas: intolerância com os colegas, julgando-os ou exigentes demais ou totalmente incapazes;
- g. Recolhimento: a pessoa se afasta dos outros, parece irritada e sem ânimo. Muitos recorrem ao uso abusivo de álcool ou drogas;
- h. Mudanças evidentes de comportamento: Sente-se cada vez mais inútil, amedrontado;
- i. Despersonalização: desvaloriza a todos e a si próprio. Não faz mais planos e só pensa no presente. Comportamento mecânico.
- j. Vazio interior: sensação de vazio interno muito forte. Passa a cometer excessos na vida em relação a sexo, drogas e alimentação;
- k. Depressão: A vida perde o sentido.
- l. Síndrome do esgotamento profissional: total colapso físico e psíquico. Pensamentos suicidas. A pessoa necessita de auxílio urgente.

Na Justiça do Trabalho já existem jurisprudências tratando de reparação por danos morais devido à Síndrome de Burnout:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT.

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

de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015). (BRASIL, 2015).

A ergonomia também pode agir sobre a síndrome de Burnout da mesma forma que pode agir no assédio moral, ou seja, na detecção antecipada.

3.2 RESPONSABILIZAÇÃO PELO DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, dispõe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e que, para essas violações cabe indenização por eventual dano material ou moral. Neste artigo está o cerne da responsabilização pelo dano moral e nele está incluso o assédio moral.

A responsabilidade civil do empregador pode ser baseada no risco, responsabilidade objetiva, ou baseada no dolo ou na culpa, neste caso, responsabilidade subjetiva.

A responsabilidade civil procede de uma agressão contra algum interesse eminentemente particular, sujeitando, com isso, o transgressor ao pagamento de uma indenização pecuniária à vítima, salvo o caso de se poder repor *in natura* o estado anterior das coisas (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2014).

A responsabilidade subjetiva é a regra dentro do Direito Trabalhista. Vejamos o ensinamento de Sérgio Cavalieri Filho:

Na responsabilidade subjetiva, como veremos, serão necessários, além da conduta ilícita, a culpa, o dano e onexo causal. Esse é o sentido do art. 186 do Código Civil. A culpa está ali inserida como um dos pressupostos da responsabilidade subjetiva. A culpa é, efetivamente, o fundamento básico da responsabilidade subjetiva, elemento nuclear do ato ilícito que lhe dá causa. Já na responsabilidade objetiva a culpa não integra os pressupostos necessários para sua configuração (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 11).

A exceção é a responsabilidade Objetiva. Gonçalves (2012) ensina que, na responsabilidade objetiva, o pressuposto culpa é dispensável, sendo de elevada

importância, contudo, o nexo causal existente entre a ação e o dano. Veja-se, *in verbis*:

A classificação corrente e tradicional, pois, denomina *objetiva* a responsabilidade que *independe de culpa*. Esta pode ou não existir, mas será sempre irrelevante para a configuração do dever de indenizar. Indispensável será a relação de causalidade entre a ação e o dano, uma vez que, mesmo no caso de responsabilidade objetiva, não se pode acusar quem não tenha dado causa ao evento. Nessa classificação, os casos de culpa presumida são considerados hipóteses de responsabilidade subjetiva, pois se fundam ainda na culpa, mesmo que presumida.

Na responsabilidade objetiva prescinde-se totalmente da prova da culpa. Ela é reconhecida, como mencionado, independentemente de culpa. Basta, assim, que haja relação de causalidade entre a ação e o dano. (GONÇALVES, 2012, p. 48).

A responsabilidade civil objetiva no Direito do Trabalho é fundamentada pela Teoria do Risco da Atividade, onde o empregador assume os riscos inerentes à sua atividade, respondendo pelos danos causados, independente de culpa. Nesse caso, para Bigotto (2016), o empregador responderá pelo assédio moral cometido por seus empregados devido incorrer em culpa *in omittendo* e *in eligendo*, ou seja, o empregador responderá por não encontrar formas de evitar o assédio moral e não cumprir uma obrigação legal de manter um ambiente laboral saudável para o empregado. O artigo 927¹ do Código Civil, em seu parágrafo único, é a base da Teoria do Risco da Atividade

Diante do exposto, infere-se que a culpa é elemento fundamental para distinção entre essas duas espécies de responsabilidade. Assim, a averiguação da existência da culpa ou não no ato lesivo, implica na caracterização da responsabilidade subjetiva ou da responsabilidade objetiva, respectivamente.

Em relação aos pressupostos da responsabilidade civil, verifica-se que não há unanimidade entre os doutrinadores acerca dos elementos que a constituem. Diante disto, será apresentado a seguir o posicionamento majoritário da doutrina.

A conduta refere-se à forma de proceder do infrator que, voluntariamente vai culminar no evento causador do dano.

¹ Art. 927 do Código Civil:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002.htm> Acesso em 19 nov. 2017.

Cavaliere Filho define a conduta nos seguintes termos:

Entende-se, pois, por conduta o comportamento humano voluntário que se exterioriza através de uma ação ou omissão, produzindo consequências jurídicas.

A ação ou omissão é o aspecto físico, objetivo, da conduta, sendo a vontade o seu aspecto psicológico, ou subjetivo. (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 23)

O aspecto volitivo é essencial para a ação humana no que diz respeito à responsabilidade civil:

Em outras palavras, a *voluntariedade*, que é pedra de toque da noção de conduta humana ou ação voluntária, primeiro elemento da responsabilidade civil, não traduz necessariamente a intenção de causar o dano, mas sim, e tão somente, *a consciência daquilo que se está fazendo*. E tal ocorre não apenas quando estamos diante de uma situação de responsabilidade subjetiva (calcada na noção de culpa), mas também de responsabilidade objetiva (calcada na ideia de risco), porque em ambas as hipóteses o agente causador do dano deve agir voluntariamente, ou seja, de acordo com sua livre capacidade de autodeterminação. Nessa consciência, entenda-se o conhecimento dos atos materiais que se está praticando, não se exigindo, necessariamente, a consciência subjetiva da ilicitude do ato. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2012, p. 74)

O nexa causal, segundo elemento da responsabilidade civil, corresponde à ligação existente entre a conduta violadora do dever originário do contrato e o dano produzido por tal ação. Cavaliere Filho em seus termos:

Não basta, portanto, que o agente tenha praticado uma conduta ilícita; tampouco que a vítima tenha sofrido um dano. É preciso que esse dano tenha sido causado pela conduta ilícita do agente, que exista entre ambos uma necessária relação de causa e efeito. Em síntese, é necessário que o ato ilícito seja a causa do dano, que o prejuízo sofrido pela vítima seja resultado desse ato, sem o que a responsabilidade não correrá a cargo do autor material do fato. Daí a relevância do chamado nexa causal. Cuida-se, então, de saber quando um determinado resultado é imputável ao agente; que relação deve existir entre o dano e o fato para que este, sob a ótica do Direito, possa ser considerado causa daquele. (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 49).

O principal elemento da responsabilidade civil é o dano, pois sem ele não há a configuração da responsabilidade civil. O dano é uma lesão causada a um bem da vida juricamente tutelado, conforme ensinamento de Cavaliere Filho:

Conceitua-se, então, o dano como sendo a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria

personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral. (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 77).

O dano possui duas espécies. A primeira é o dano material ou patrimonial, que Maria Helena Diniz assim o define:

O dano patrimonial vem a ser a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável. Constituem danos patrimoniais a privação do uso da coisa, os estragos nela causados, a incapacitação do lesado para o trabalho, a ofensa a sua reputação, quando tiver repercussão na sua vida profissional ou em seus negócios. (DINIZ, 2009).

A segunda espécie é o dano extrapatrimonial ou dano moral, que já foi definido na introdução deste trabalho.

O último pressuposto da responsabilidade é a culpa, mas esta não é um elemento essencial, já que para a responsabilidade objetiva não é necessária a culpa, mas sim uma prévia previsão normativa.

A culpa engloba o dolo e a culpa em sentido estrito. O dolo representa uma vontade consciente, uma intenção de violar um dever jurídico. A culpa em sentido estrito seria uma conduta que causa uma lesão na vítima, praticada de forma negligente, imprudente ou com imperícia. A caracterização da responsabilidade subjetiva independe se houve dolo ou culpa em sentido estrito.

Vale ressaltar que o mero aborrecimento não configura assédio moral. Teixeira (2009) dispõe que meros aborrecimentos do empregado ou cobranças normais no ambiente de trabalho por parte do empregador ou de seus prepostos não caracterizam a prática de assédio moral, bem como brincadeiras sem tom ofensivo, com o objetivo de motivar e integrar mais as equipes, por exemplo, desde que com prévio e pleno consentimento por parte dos empregados envolvidos.

Abaixo um exemplo de um acórdão que descaracteriza o assédio moral por mero aborrecimento:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. MERO DISSABOR COMUM AO AMBIENTE DE TRABALHO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela prática constante de atos que

visem atingir o trabalhador no seu âmbito psicológico. Trata-se de conduta abusiva reiterada praticada pelo empregador que expõe o empregado a situações incômodas e humilhantes, com vistas a atingir o trabalhador em sua dignidade e integridade psíquica. O fato de o empregado sentir-se ofendido em sua honra e dignidade não implica dizer que os fatos praticados pelo empregador, tidos pelo empregado como ensejadores de seu dissabor, sejam ilícitos. Há que se diferir o dano moral do mero dissabor a fim de se coibir injustiças. O instituto da reparação do dano decorrente de assédio moral não se presta a indenizar pequenos aborrecimentos e contrariedades comuns ao ambiente de trabalho. Mero aborrecimento, dissabor, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral. (TRT-2 - RO: 29228820115020 SP 00029228820115020085 A28, Relator: RIVA FAINBERG ROSENTHAL, Data de Julgamento: 18/06/2013, 17ª TURMA, Data de Publicação: 24/06/2013). (BRASIL, 2013).

Em relação à responsabilização pelo assédio moral sofrido, não há lei que defina o que é o assédio moral. Dentro da Justiça do Trabalho é o magistrado quem vai decidir se o fato é assédio moral ou não, ou seja, vai depender da interpretação do caso concreto. Pode-se citar, como exemplo, que uma forte cobrança de metas, por si só, não constitui assédio moral, mas sim uma cobrança abusiva de metas pode ser considerada como tal; mesmo assim vai depender da análise da situação a responsabilização civil pela atividade danosa.

Vale lembrar que sempre deve-se levar em conta a aplicação do princípio da proteção, onde a norma mais benéfica ao trabalhador deverá ser aplicada, bem como a situação mais benéfica, garantindo a proteção da dignidade da pessoa humana.

3.3 ACIDENTE DO TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL/OCUPACIONAL E DOENÇA DO TRABALHO

Dentro dos conceitos de responsabilidade civil objetiva do empregador, o dever de reparação pelo dano moral e material sofrido, pode advir de acidentes sofridos no ambiente de trabalho ou de doenças desenvolvidas em função do ambiente de trabalho, justamente pelo risco da atividade que o empregador assume, conforme trata o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

3.3.1 Acidente do Trabalho

O acidente de trabalho tem sua descrição no dispositivo legal correspondente ao art. 19 da Lei nº. 8.213/91, que assim o define:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

Existem doutrinadores que listam o aspecto da violência como característica do acidente típico, a exemplo de Mozart Victor Russomano (1970, p. 18-20), nas palavras de BRANDÃO (2009, p. 126):

Para o referido autor, o acidente, necessariamente, é:

- a) súbito: acontece em um pequeno lapso de tempo, não sendo, assim, de natureza progressiva;
- b) violento: capaz de causar danos de natureza anatômica, fisiológica ou psíquica;
- c) fortuito: não pode ser provocado, nem direta, nem indiretamente, pela vítima;
- d) determina uma lesão corporal capaz de diminuir ou excluir a capacidade de trabalho da vítima, sendo essa a sua consequência direta.

Em relação ao evento que dá origem ao acidente do trabalho, para sua caracterização é necessária a conjugação de três critérios: a exterioridade, a subtaneidade e a violência. O primeiro transmite a ideia de que os acidentes possuem causas alheias ao sistema orgânico da vítima, pois, geralmente, são provocados por instrumentos, máquinas, ferramentas, entre outros; admite-se, contudo, a excepcionalidade do esforço do trabalhador originar o acidente, como na hipótese do surgimento de hérnias. O segundo critério, subtaneidade, vincula-se à velocidade do evento danoso, ainda que a lesão ao organismo possa se revelar em momento posterior. A violência, por sua vez, está calcada na circunstância de que o evento se manifesta de forma material, como numa explosão ou queda, mas, excepcionalmente, esse critério pode não ser percebido, quando houver uma inalação de gás ou choque sonoro, por exemplo (MAGANO, 1976, p. 30-37 *apud* BRANDÃO, 2009, p. 128).

A questão do acidente de trabalho deve ser uma preocupação constante dentro das empresas. Campanhas de segurança, treinamentos, melhorias operacionais, auditorias, inspeções e tantos outros métodos possíveis, devem ser empregados para a sua prevenção, haja vista, a depender da gravidade, as consequências físicas e

psicológicas causadas no trabalhador, os prejuízos causados para a previdência social e também os prejuízos que as empresas suportam em função dos acidentes.

3.3.2 Doença Ocupacional e Doença do Trabalho

Um ponto importante a ser observado é a diferença entre doença ocupacional (profissional) e doença do trabalho, ressaltando que ambas são consideradas acidente do trabalho, conforme art. 20 da Lei 8.213 de 1991².

A doença profissional tem ligação direta com a atividade que o trabalhador exerce. Podemos citar como exemplo, o trabalho de um soldador que poderá desenvolver doenças pulmonares em função dos fumos metálicos inalados pelo contato do eletrodo aquecido com o metal. Nesse caso, a doença será considerada como doença profissional ou ocupacional. Isso porque a doença tem ligação direta com a atividade do trabalhador. As doenças profissionais não necessitam de verificação da existência do nexo de causalidade com o labor, pois elas decorrem necessariamente do exercício profissional peculiar de uma atividade (SILVA, 2008, p. 96).

Já a doença do trabalho não tem ligação direta com a atividade que o trabalhador desenvolve. A doença do trabalho vem por intermédio de circunstâncias alheias à atividade, poderia vir do ambiente onde o trabalhador desenvolve as suas atividades. O soldador do exemplo, poderia desenvolver perda auditiva em função do ruído vindo de outros setores do ambiente laboral.

² Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Disponível em <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 15 dez. 2017.

Fazendo uma analogia com os problemas de saúde que possuem maior interação com a Ergonomia, a LER/DORT seria uma doença profissional e transtornos mentais e de comportamento advindos do assédio moral, seriam uma doença do trabalho, desde que para isso haja umnexo causal.

4. ERGONOMIA

Há um senso comum em associar a Ergonomia ao mobiliário e correção postural no ambiente de trabalho, bem como evitar Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteoarticulares Relacionados ao Trabalho (DORT) e outros acidentes. Mas como será visto adiante, a ergonomia é bem mais ampla que isso.

A Ergonomia, palavra derivada do grego “*ergon*” que significa trabalho e “*nomos*” que significa regras, normas, se dedica ao estudo das relações entre os trabalhadores e seu ambiente de trabalho.

Moraes e Mont’Alvão (2003), afirmam que estudos interdisciplinares e a industrialização foram fundamentais para o surgimento da Ergonomia, com pesquisas de engenheiros, psicólogos e fisiólogos na busca da adaptação operacional de equipamentos, ambientes e tarefas aos aspectos neuropsicológicos dos trabalhadores. Essas pesquisas incluíam estudos sobre os limites psicológicos de memória, de atenção e ao processamento de informações pelos trabalhadores. Esses estudos interdisciplinares viriam a contribuir para resolução de problemas e tomada de decisões de acordo com as características cognitivas das informações selecionadas. Dul e Weerdmeest, acrescentam que:

A ergonomia difere de outras áreas do conhecimento pelo seu caráter interdisciplinar e pela sua natureza aplicada. O caráter interdisciplinar significa que a ergonomia se apoia em diversas áreas do conhecimento humano. Já o caráter aplicado configura-se na adaptação do posto de trabalho e do ambiente às características e necessidades do trabalhador. (DUL e WEERDMEESTER, 2004, p. 2)

Essa relação entre o ambiente de trabalho e o homem, vai evoluindo ao longo do tempo, e nesse processo é importante o uso das técnicas ergonômicas de forma a melhorar a adaptação do trabalho ao homem, conforme disposto por Juceli Lents e Maryele Santos:

Na Revolução Industrial, na II Guerra Mundial e nos escritos de Taylor e Fayol, o homem sofreu várias mudanças em seus postos de trabalho e em relação as suas formas de desempenho e de desenvolvimento de suas atividades. Num processo em que o mercado acompanhou este desenvolvimento, adaptando o homem a máquina e a máquina ao homem, o que diminuiu o esforço físico e as doenças por ele ocasionadas. Neste ponto, pode-se identificar a evolução, a inovação, a tecnologia, enfim, as mudanças. Contudo, alguns fatos não têm acompanhado esta evolução, e, há muito tempo, não passam por uma reforma, uma revisão ou um ajuste, ainda que a cada dia, perceba-se a necessidade destes (LENTS, L e SANTOS, M. F., 2012).

Ressalte-se que Taylor e Fayol foram os precursores das abordagens clássica e científica da teoria da administração de empresas. E empresa para o professor Amauri Mascaro Nascimento (2009) pode ser conceituada como “a organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-se para que se cumpra as diretrizes a que se propõe”.

A Ergonomia pode agir, evitando atos lesivos à honra dos trabalhadores, através de suas técnicas de prevenção e pode ser conceituada como:

Disciplina científica que estuda as **interações entre os seres humanos** e outros elementos do sistema, e a profissão que aplica teorias, princípios, dados, métodos, a projetos que visem **otimizar o bem estar humano** e o desempenho global de sistemas (IIDA, 2005, p. 2-3).

É justamente nas expressões em negrito acima citadas no conceito de ergonomia, que esta poderá servir como fator para agir na prevenção do assédio moral e subsidiar questões trabalhistas, principalmente no que tange ao bem estar humano no ambiente de trabalho, haja vista que a Ergonomia possui como objetivos a saúde, a segurança, a satisfação e a eficiência do trabalhador e do trabalho.

O pesquisador francês Henri Savall apud Bispo (2013) cita vários benefícios que a Ergonomia pode trazer ao ambiente de trabalho:

1 - Redução de até 3% no absenteísmo (ausência do funcionário do posto de trabalho). Sabemos que quando um talento não está presente para realizar as suas atividades, muitas vezes não apenas a sua produtividade fica comprometida, mas também a de outros colegas de trabalho pode ser prejudicada.

2 - Diminuição do desperdício da matéria-prima e dos produtos não conformes em até 25%. Vale salientar que quando se evita o

desperdício, a empresa tem lucros e, muitas vezes, melhora a sua imagem junto à sociedade, principalmente quando o negócio pode causar impactos sobre o meio ambiente. O sentimento de responsabilidade social torna-se visível aos *stakeholders*.

3 - Os pedidos dos clientes chegam a ser entregues em até 95%, dentro do prazo estimado. E cliente satisfeito resulta em novas oportunidades de negócio para a organização.

4 - Investimento na ergonomia significa melhoria na qualidade de vida das pessoas, pois estudos comprovam que também ocorre a queda de índices de acidentes e incidentes (quase acidentes) no dia a dia dos trabalhadores.

5 - Com um ambiente ergonomicamente correto para exercer as atividades, os colaboradores conseguem dar uma melhor entrega nas suas atividades. A consequência é sentida na melhoria da qualidade dos produtos e, em decorrência, acontece uma diminuição em produtos com defeitos na linha de produção. Lucro certo para qualquer empresa.

6 - Uma vez que os profissionais têm melhores condições de trabalho, a empresa que investe na ergonomia chega a alcançar apresentar uma queda de até 50% na taxa de retrabalho.

7 - Com a diminuição do retrabalho, a tendência é o crescimento natural da produtividade e, conseqüentemente, as chances de crescimento frente à concorrência tornam-se reais.

8 - Outro aspecto que merece ser destacado a partir dos investimentos ergonômicos é o sentimento de valorização do profissional. Quando as pessoas recebem suporte para exercerem suas atividades com dignidade, estabelecem mecanismos comportamentais que influenciam positivamente suas permanências no ambiente de trabalho.

9 - Ambiente de trabalho em que profissionais atuam com satisfação impacta ainda no sentimento de harmonia entre os talentos e isso, por sua vez, é uma das portas que se abre para que o espírito de equipe seja estimulado.

10 - Melhoria na qualidade de vida do trabalho também ajuda a reduzir os índices de *turnover*. Quando isso ocorre, a empresa retém seus talentos e o capital intelectual recebeu investimento para o desenvolvimento de competências não sairá à procura de novas oportunidades no mercado. (HENRI SAVALL apud BISPO, 2013, p. 01).

Dentro das normas infraconstitucionais, na Portaria GM 3.214 de 1978, está inserida a Norma Regulamentadora número 17, que trata da Ergonomia, mais conhecida como NR 17. Esta norma, segundo Giovanni Moraes (2015), “visa estabelecer os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo conforto, segurança e desempenho eficiente”. Em 17 de março de 2007, o Anexo II

da NR-17, proibiu o assédio moral nas relações de trabalho, porém, a recomendação apenas é válida para a atividade de teleatendimento/telemarketing. Não existe ainda lei federal específica sobre assédio moral, mas esse anexo pode ser usado como analogia em outros casos.

O Anexo II da NR 17, como exemplo, foi usado como fundamento em um acórdão³ do TST, conforme Brasil (2015). Neste acórdão, um recurso de revista deferido em favor dos trabalhadores, profissionais de telemarketing tinham acesso restrito de uso dos sanitários, e só poderiam se dirigir para satisfazer suas necessidades fisiológicas de acordo com a vontade do empregador, constituindo então, um abuso do poder diretivo do empregador. Essa autorização prévia, causava uma situação constrangedora para os empregados, pois transferia para o empregador o controle sobre uma dimensão íntima da autonomia do ser humano adulto. O acesso ao banheiro deve ser assegurado ao trabalhador quantas vezes forem necessárias durante a jornada de trabalho.

Ressalta ainda o referido acórdão a relevância de se trazer o trato específico e responsivo das normas regulamentares em matéria de medicina e segurança do trabalho para o âmbito da efetivação dos valores constitucionais da saúde e também da dignidade de quem trabalha.

A ergonomia, por si só, é um ramo científico conforme especificado no conceito abaixo:

Ergonomia pode ser entendida como a ciência que estuda a adaptação do trabalho ao homem no ambiente de trabalho, visando propiciar uma solicitação adequada do trabalhador, evitando o desgaste prematuro de suas potencialidades profissionais e objetivando alcançar a otimização do sistema de trabalho (GONÇALVES, 2008, p. 466).

Basicamente a Ergonomia se divide em três áreas específicas: a Ergonomia física, organizacional e cognitiva. A ergonomia física envolve questões anatômicas e biomecânicas com o objetivo de preservar a saúde dos trabalhadores. A Ergonomia organizacional vai verificar como organização do ambiente de trabalho pode afetar o bem-estar dos funcionários. A Ergonomia cognitiva vai buscar a melhoria do desempenho profissional dos funcionários, agindo no relacionamento entre os colegas

³ TST - RR: 24756320115020065, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015

de trabalho e gestores, evitando atritos e desgastes no ambiente laboral.

4.1 ERGONOMIA COGNITIVA

Existe uma área dentro da ergonomia, chamada de “Ergonomia cognitiva”, que vai acupar-se de processos mentais relacionados com as interações entre as pessoas, incluindo a carga mental, tomada de decisões, estresse, treinamento, dentro outros processos. A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) traz o seguinte conceito:

Ergonomia cognitiva refere-se aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas (ABERGO, 2017).

A Ergonomia cognitiva vai buscar melhorar o bem-estar dos funcionários. Vai verificar qual o verdadeiro impacto da relação do trabalhador com as máquinas e equipamentos que fazem parte do cotidiano laboral, avaliando se existem excessos, falhas na execução da atividade, pois essas falhas ou excessos podem causar transtornos, estresse, cansaço mental e desconforto, por exemplo, ao trabalhador.

Para Lida (2005), a Ergonomia cognitiva estuda principalmente os sistemas onde predominam os aspectos sensoriais e de tomada de decisões, ocorrendo a captação de informações (percepção), armazenamento de informações (memória) e seu uso no trabalho (decisão).

A percepção, segundo Lida (2005), é o resultado do processamento do estímulo sensorial com a finalidade de dar algum significado. A percepção está ligada diretamente à recepção e reconhecimento de uma informação, e essa informação é comparada com uma outra informação anteriormente armazenada na memória. Todo esse processo depende de experiências anteriores e de fatores individuais como a personalidade, nível de atenção e expectativas. Uma mesma sensação pode produzir diferentes percepções em diferentes pessoas, levando-as, conseqüentemente, a diferentes tipos de decisões.

A memória para Kroemer e Grandjean (2005) é definida como o processo de

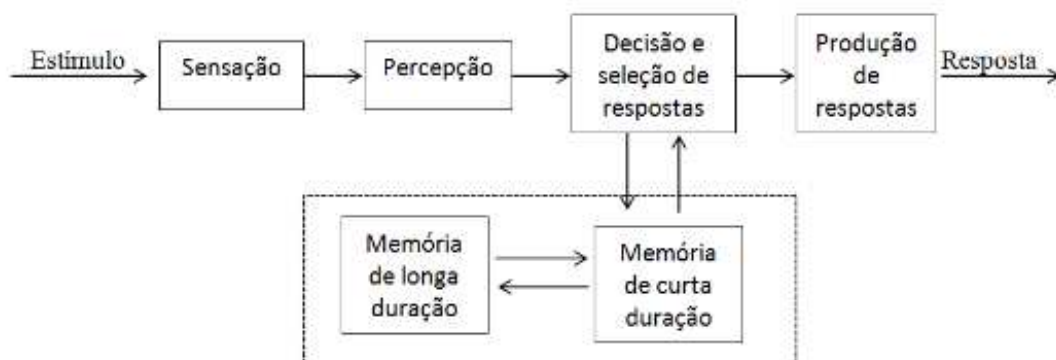
armazenamento de informação no cérebro, e geralmente, apenas uma parte da informação fica armazenada. Esse processo está sujeito às emoções do momento.

lida (2005) vai dizer que a memória está relacionada às interações sinápticas na estrutura cerebral. Esse mecanismo faz o cérebro armazenar informações percebidas para o seu posterior.

O processo de retenção de informação está relacionado com o tipo de memória. Esta pode ser de curta duração (MCD), a retenção das informações é por um tempo extremamente curto, ou de longa duração (MLD), onde a retenção da informação é por um tempo maior.

A diferença entre os dois tipos de memórias podem ser exemplificadas por lida (2005) de seguinte maneira: a memória MCD é de natureza fonética (forma), enquanto a MLD codifica-se pelos aspectos semânticos (conteúdo). Assim, a MCD relaciona-se mais com os aspectos **formais** do que aqueles conceituais da informação. Nos faz confundir palavras que têm sons semelhantes. Com a MLD ocorre o inverso: relaciona-se mais com aspectos semânticos ou **conceituais**, ou seja, tende a confundir informações de conceitos semelhantes, como diagrama e gráfico.

Figura 1: Modelo de processamento humano



Fonte: lida, 2000 in Wickens, 1992, p. 262

O fluxograma apresentado mostra que estímulos ambientais promovem sensações que serão percebidas pelo sistema nervoso. Essas percepções serão interpretadas para uma tomada de decisão que produzirá uma resposta, de acordo com a interação entre a memória de curto e de longo prazo de cada indivíduo.

Essas percepções aos estímulos ambientais existentes dentro do ambiente de

trabalho, e a resposta dos trabalhadores a esses estímulos, resultando numa tomada de decisão e suas consequências, que serão estudadas pela Ergonomia cognitiva.

4.1.1 A Cognição e a Tomada de Decisões

A todo instante as pessoas estão tomando uma decisão, desde as mais simples, como levantar ou sentar, às mais complexas como escolher um tipo de carro. Segundo Lida (2005, p. 282), o processo decisório envolve tanto a memória de curta duração, como a de longa duração, e esse processo é dificultado nas tomadas de decisões mais complexas pela baixa capacidade da memória de curta duração.

Toda tomada de decisão tem como consequência um resultado:

Esse resultado é associado a um valor subjetivo de utilidade. Cada pessoa tem um conjunto de valores subjetivos, que diferem de um indivíduo para outro, explicando porquê as pessoas tomam decisões diferentes diante de uma mesma situação. As pessoas também conseguem fazer uma certa avaliação subjetiva das probabilidades futuras de ocorrência dos eventos envolvidos na decisão. Muitos desses eventos dependem de fatores externos e estão fora do controle das pessoas. Contudo, esses eventos estão associados a determinadas probabilidades de ocorrência, que podem ser estimadas em alguns casos (LIDA, 2005, p. 282).

Como poderá ser visto mais adiante, o processo de tomada de decisão será muito importante para evitar situações de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, pois quando uma situação desta for detectada, uma decisão correta do gestor, fará parar todo o processo de assédio, evitando com isso desgastes e litígios trabalhistas.

4.2 ERGONOMIA ORGANIZACIONAL

A ergonomia organizacional visa a redução de problemas internos, dentro do ambiente empresarial, causados por um ambiente de trabalho conflituoso. O trabalho deve ser fator de motivação dos funcionários, e o clima e a cultura existentes na empresa influenciam diretamente neste sentimento, então deve-se dar maiores cuidados nestes aspectos, pois tendem a impactar na gestão.

A Ergonomia organizacional busca verificar como a organização do trabalho pode interferir na atividade laboral de forma sistêmica e, com isso, propor mudanças organizacionais para melhoria do desempenho, conforto e segurança dos trabalhadores. Lopes (2016) mostra o seu conceito:

A ergonomia organizacional é conceituada como macroergonomia, englobando o entendimento do gerenciamento de recursos de pessoas, projetos de trabalho, cultura organizacional, forma de comunicação, gestão de qualidade e modo temporal do trabalho. Pode ainda ser definida como a especificação do conteúdo, dos métodos de trabalho e das inter-relações entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos organizacionais e tecnológicos, bem como, os requisitos sociais e individuais do ocupante do cargo, ou seja, a relação entre o trabalhador e o sistema de trabalho. (LOPES, 2016).

Ainda segundo Lopes (2016), a ergonomia organizacional busca resolver os problemas dentro de uma empresa por meio de recomendações como uma correta definição das atribuições e tarefas, seleção e treinamento, estabelecimento de planos salariais e de carreira, relacionamento saudável entre trabalhadores e empresa, etc. Também pode atuar nos sistemas de trabalho, na organização das equipes, no arranjo físico do ambiente de trabalho, no manuseio de materiais, nos métodos e procedimentos de trabalho, no conteúdo das tarefas, no relacionamento interpessoais, na comunicação, no controle do processo e produção, entre outros.

Tudo começa pela divisão do trabalho, que consiste em decompor, dentro de certos critérios, o trabalho numa série de atividades parciais, permitindo com isso a identificação das tarefas nos detalhes e racionalizá-las, possibilitando obter maior produção e qualidade, sem aumentar o esforço humano. E na sequência, a partir da identificação das atividades parciais componentes do sistema de produção, busca o estabelecimento da sequência das linhas de produção, a definição dos grupos de atividades parciais e suas organizações. (LOPES, 2016).

A NR 17 em seu item 17.6, trata da organização do trabalho e vai dispor que esta deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. Para a NR 17, a organização do trabalho deverá levar em consideração no mínimo as normas de produção, o modo operatório, a exigência de tempo, a determinação do conteúdo de tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas.

Será analisando as etapas do processo produtivo e o modo como os trabalhadores interagem com o modo de produção como um todo, que a ergonomia organizacional poderá ser utilizada para prevenir a ocorrência do assédio moral.

5 JURISPRUDÊNCIAS SOBRE O TEMA ASSÉDIO MORAL E ERGONOMIA

A seguir serão apresentados alguns acórdãos dentro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que tratam do tema assédio moral, onde os Ministros em suas fundamentações utilizaram a Ergonomia. Acontece que nas ações trabalhistas, o mais comum são pedidos relacionados a danos oriundos de problemas relacionados a LER/DORT, como no caso adiante apresentado.

Em um recurso de revista do TST, conforme Brasil (2016)⁴, dentro do tema Ergonomia, houve um pedido do reclamante de dano moral em função de problemas de LER/DORT, no caso, foi uma lesão no ombro. O interessante nesse caso, ao se ler o seu inteiro teor, foi que havia um laudo médico pericial que descaracterizava a LER/DORT, mesmo se tendo um laudo ergonômico que utilizou diversas técnicas ergonômicas, técnicas estas utilizadas pela Ergonomia física, que não é o ramo da Ergonomia do presente trabalho. Estas técnicas caracterizaram onexo causal entre a atividade do reclamante e a doença adquirida. O juiz a quo indeferiu o pedido do reclamante se baseando no laudo médico, mas ao passar pelo TRT, o desembargador decidiu considerando o laudo técnico ergonômico, e esta decisão foi mantida pelo TST.

No caso apresentado acima, as ferramentas da Ergonomia física foram utilizadas para caracterizar a origem de uma doença ocupacional, lembrando que a ergonomia física trata de técnicas anatômicas e biomecânicas para preservar a saúde dos trabalhadores, mas poderiam facilmente tê-la evitado se fosse utilizada preventivamente. No presente trabalho, será mostrado como as técnicas da ergonomia cognitiva e organizacional, podem prevenir o assédio moral.

Em um outro acórdão⁵ estudado, Brasil (2014), um agravo de instrumento em

⁴ TST - RR: 3604007920085090670, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2016.

⁵ AIRR - 748-65.2011.5.01.0043, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 25/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014

recurso de revista interposto pela reclamada, existe o pedido de assédio moral. O recurso foi indeferido. Trata-se de um caso de operador de telemarketing que sofreu práticas reiteradas de constrangimento e humilhação pelo seu superior hierárquico, além de sobrecarga de trabalho. A decisão é praticamente um resumo do presente trabalho, pois cita o princípio da proteção, a NR 17 e, na fundamentação do dano moral, discorre sobre a responsabilidade civil do empregador e seus elementos, culpa, dano e nexos, culminando com a descrição e o deferimento do assédio moral.

Esse caso concreto apresentado, é uma típica situação onde as técnicas de Ergonomia cognitiva e a organizacional poderiam ter sido usadas pelo empregador para evitar o assédio moral, deixando assim de ter prejuízos com litígios trabalhistas. Por outro lado, o não emprego dessas técnicas ergonômicas pelo empregador, possibilita a invocação, na fundamentação do advogado do reclamante, do não uso dessas técnicas como um fator agravante do dano moral.

No caso acima uma análise ergonômica poderia ter evitado a situação, identificando a sobrecarga de trabalho e o assédio moral sofrido. Em muitos casos, o gestor, também pressionado por resultados, age dessa maneira, não conseguindo perceber o que se passa ao seu redor e com os seus subordinados.

São em casos assim que a Ergonomia pode ser útil, através de suas técnicas e ferramentas, alcançando resultados onde até mesmo modernas práticas de gestão empresarial não conseguem alcançar, pois a Ergonomia, ao contrário da gestão empresarial, possui técnicas para estudar o trabalhador e seus problemas pessoais individualmente, e a gestão de pessoas busca o desenvolvimento em prol do maior rendimento dos funcionários através de motivação, treinamentos, competências, comunicação, trabalho em equipe, dentre outros métodos.

6 ERGONOMIA E O eSOCIAL

Um requisito legal que poderá servir de fundamento na Justiça do Trabalho é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, mas conhecido como “eSocial”, que foi instituído pelo Decreto nº 8.373 de 2014.

O objetivo do *eSocial* é centralizar o envio das informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fundiárias do trabalhador. Um sistema eletrônico onde as empresas prestarão contas destes temas.

O *eSocial* irá obrigatoriamente cobrar informações sobre os riscos ergonômicos, fazendo com que este assunto passe a ter uma maior visibilidade e importância dentro da gestão de segurança laboral das empresas. Assim, as empresas terão que realizar a Análise Ergonômica do Trabalho, pois a partir desta análise, será possível se fazer o mapeamento de todos os riscos existentes dentro da empresa e as formas possíveis de preveni-los através de soluções ergonômicas.

7 ESTUDO DE CASOS

Os casos que serão apresentados adiante, vão mostrar situações onde foi usada a Ergonomia, através da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que contribuiu para solucionar problemas organizacionais e cognitivos dentro do ambiente de trabalho. O primeiro caso foi um relato de uma situação vivida por uma ergonomista que trabalha na mesma empresa do autor. Esse caso foi relatado como estudo de caso dentro do Comitê de Ergonomia da empresa. Os outros dois foram situações dentro da empresa do autor, resolvidos pelo Comitê de Ergonomia local. Os três casos ficaram muito próximos de se tornarem um pedido de assédio moral num possível litígio trabalhista.

7.1 O CASO DOS UNIFORMES

Trata-se de uma empresa situada na região de metropolitana de Salvador, produtora de sacos plásticos com muitos funcionários e vários setores produtivos que se interligavam.

A supervisão e a gerência da empresa ficam no andar de cima das unidades de produção. Os supervisores costumam descer para a produção para resolver problemas técnicos e dar orientações aos funcionários.

Com o tempo, percebeu-se que a produtividade conseguida não era a que

estava dimensionada para a empresa. A medição da produtividade era feita de forma geral. Um aumento de queixas e reclamações dos funcionários aumentava, sendo que grande parte era devido à sobrecarga de trabalho, pois haviam funcionários que trabalhavam bem mais que os outros. Não era possível saber quem eram os funcionários ou setores que estavam colaborando para os números baixos.

Esse fator aumentava a cobrança em cima dos funcionários por produção e casos isolados de potencial assédio moral começavam a surgir, principalmente o assédio moral vertical, devido à cobrança dos supervisores por produção com constantes ameaças. Havia também o assédio moral horizontal, aquele assédio que ocorre entre funcionários de mesma hierarquia ou entre colegas de trabalho, devido a grupos de funcionários que ameaçavam outros se os denunciassem para os supervisores.

Em uma fiscalização de rotina do Ministério Público do Trabalho, foi solicitada a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) com o objetivo de verificar o cumprimento da NR-17, mas a AET nunca tinha sido realizada. Para resolver essa questão, contratou-se serviços de uma ergonomista. Esta ao começar seu trabalho, implementando o *checklist* da AET, percebeu o que estava acontecendo com os funcionários e informou à gerência da empresa. O trabalho da ergonomista iniciou no sentido organizacional e cognitivo dos funcionários, deixando de lado a ergonomia física num primeiro momento.

A ergonomista percebeu que funcionários saíam constantemente de seus setores de trabalho com o objetivo de conversar com funcionários de outros setores e até mesmo paquerar. Mas era um detalhe difícil de ser visualizado pelos supervisores em função da quantidade de funcionários, além disso, todos utilizavam o mesmo tipo de uniforme, todos uniformes da mesma cor, dificultando a identificação desses funcionários pelos supervisores.

Do lado cognitivo do trabalho, muitas queixas sobre excesso de trabalho de uns em relação a outros, e cobranças abusivas de supervisores que, de certa forma, acabavam culpando funcionários que trabalhavam mais que outros, porque não conseguiam identificar quais estavam prejudicando a produção. Estava, dessa forma, desenhado um cenário para futuras reclamações trabalhistas com pedidos de assédio moral incluso.

Após duas semanas de trabalho, foi emitido o relatório preliminar da ergonomista e uma de suas observações, foi a identificação de cada setor pela cor do uniforme, ou seja, cada setor produtivo teria que ter uma cor de uniforme diferente, facilitando a identificação dos funcionários que saíam do seu setor para fazer conversas paralelas em outros.

E assim foi feito e de forma rápida, e, em um mês, todos os setores estavam identificados pela cor do uniforme correspondente. Rápida também foi a melhoria da produtividade, bem como a diminuição da tensão entre os funcionários.

7.2 O CASO DO EX-GERENTE

O caso a seguir vai relatar um funcionário que teve um cargo gerencial por nove anos e seis meses, e foi destituído do cargo. Faltavam apenas seis meses para ele incorporar a gratificação de função ao seu salário, conforme preconiza a Súmula 372⁶ do Tribunal Superior do Trabalho.

Houve uma reestruturação na empresa e alguns cargos gerenciais deixariam de existir. Nesse ínterim, o gerente recebeu uma proposta, na verdade um ultimato, para ser transferido para outra cidade, se ainda quisesse continuar como gerente, ou, se ficasse na cidade de origem, perderia o cargo.

Após muito pensar, decidiu permanecer na cidade de origem, perdendo a função gerencial. Antes da decisão, muitos atritos entre a nova gestão que assumiria o setor e o gerente ocorreram.

A reestruturação do setor foi finalizada e o gerente começou a trabalhar em sua nova função, agora como ex-gerente, trabalhando no mesmo local com seus ex-subordinados, alguns com mais de nove anos no mesmo setor também, tempo este,

⁶ Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho:

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

Disponível em <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=372>>. Acesso em 27 de janeiro de 2018.

passados subordinados ao ex-gerente.

Nos primeiros dias na função de origem, a sensação de estranhamento é natural, pois trabalhar de igual para igual com os ex-subordinados não é confortável depois de tanto tempo. Além disso, existia um clima nada amistoso com o novo gerente do setor.

Nas primeiras semanas na nova função, o ex-gerente percebe que o clima entre os ex-subordinados também se torna bastante desagradável, sendo que estes não estavam passando atividades para o ex-gerente.

O tempo ia passando e ir ao trabalho para o ex-gerente se tornou uma verdadeira tortura psicológica, pois não havia espaço para ele no setor onde comandou por quase dez anos. Não havia demanda de serviço para ele também dos colegas de trabalho e nem do atual gerente. Nem mesmo de reuniões participava. Apenas recebia tarefas inúteis. Solicitou também transferência de setor, mas também não obteve sucesso, por falta de vagas e por desinteresse de outras áreas. Era também difícil para um outro setor absorver uma pessoa que foi gerente por tanto tempo. Estava assim configurado o assédio moral no ambiente do trabalho. O ex-gerente ficou totalmente deslocado no setor. A solução que o ex-gerente encontrou, após ouvir amigos e alguns advogados conhecidos, foi a de ajuizar uma ação por assédio moral. E assim o fez.

No intervalo entre o ajuizamento da ação e a audiência inaugural, foi aconselhado por um colega a procurar o Comitê de Ergonomia da empresa e relatar o seu caso. Resolveu seguir o conselho e solicitou uma análise ergonômica individual.

Duas semanas depois, um ergonomista marcou a análise ergonômica e foi atendê-lo. Ela constatou toda a situação que estava ocorrendo com o funcionário e emitiu o relatório. Uma das ações do relatório era a mais óbvia: transferir o funcionário de setor. Como esse relatório vai para conhecimento das gerências superiores, ficou mais fácil encontrar um novo setor para o funcionário, haja vista esse relatório, além de ser um requisito legal, é uma prova de assédio moral sofrido pelo trabalhador, e assim foi feito, o ex-gerente foi transferido de setor.

O funcionário atualmente está em um novo setor, praticamente recomeçando de novo a carreira com novas atribuições e desafios, além de ter desistido da ação trabalhista.

7.3 A MUDANÇA DE *LAY-OUT*

O ambiente de trabalho mais comum é aquele onde o convívio entre os funcionários se dá de forma segmentada em áreas e repartições, ou até mesmo, os chamados cubículos individuais. Nesses casos, o foco é a concentração maior do trabalhador de forma individual, tendo uma menor interação com seus pares.

Atualmente, as empresas estão sempre em busca de inovações no ambiente de trabalho. É só verificarmos exemplos de empresas como a Google, onde os escritórios são verdadeiros *playgrounds* buscando, principalmente, a potencialização do trabalho em equipe.

Entre essas inovações, uma opção é a mudança por uma nova estrutura física das áreas de trabalho. Um modelo é o chamado “*open space*”, também conhecido como “escritório sem paredes”. O principal objetivo é o contato mais próximo entre os funcionários, possibilitando uma maior sinergia entre eles e resultados mais rápidos para as empresas.

Existem pontos positivos e negativos na implantação do conceito de escritório sem paredes. Segundo o site especializado em mobiliário para escritórios, *Worksolution* (2017), entre os pontos fortes estão a quebra de barreiras físicas em relação a comunicação interna dentro da empresa, melhorando o fluxo de comunicação e, no aspecto subjetivo os funcionários sentem-se mais à vontade no ambiente de trabalho em que não há restrições físicas, facilitando as trocas de informações pertinentes ao trabalho. Já os aspectos negativos são os gastos na reforma da retirada de paredes e divisórias e a questão de cumprimento de regras, pois é inevitável o aumento de conversas improdutivas de caráter íntimo e individual.

Buscando o conceito de “*open space*” um gerente de uma área bastante específica da empresa, decidiu adotar esse modelo para a nova sala onde seria transferido a sua gerência. Antes da mudança, a gerência ficava em um galpão improvisado. Algumas reuniões foram feitas com o pessoal de infraestrutura da empresa para definição do *layout* definitivo do escritório. Após definição do desenho e aprovação dos funcionários, alguns meses depois ocorreu a transferência. Essa

gerência possuía diversos setores com atribuições bastante diferentes uns dos outros, e no novo escritório, ficaram todos juntos.

Com o tempo, começaram a surgir diversos atritos entre os funcionários. Conversas paralelas, pequenas discussões, funcionários que gostavam de ouvir música sem fone de ouvido, funcionários que falavam alto demais, funcionários que passavam grande parte do dia ociosos, pela sazonalidade de suas atividades, mas não entendida por outros que tinham mais atribuições, entre outras situações. O gerente do setor também não interagia muito com os funcionários, ficava dentro de uma sala fechada, fator que contribuiu também para aumentar a tensão. O clima no escritório ficou tenso e queixas eram ouvidas sempre entre os funcionários com maior afinidade.

Estava formado o cenário de assédio moral horizontal, aquele entre os funcionários de mesmo nível, em seis meses no novo ambiente.

O setor de segurança do trabalho da gerência percebeu a situação, mas não conseguia mensurar qual o grau de gravidade se encontrava. O gerente estava recebendo queixas de funcionários que queriam sair da gerência ou mudar de posto de trabalho. O clima estava bem tenso.

O setor de segurança do trabalho, com o auxílio da saúde ocupacional, resolve fazer um pedido para antecipar a análise ergonômica dos funcionários, o que foi feito. Após três semanas de análise individual de cada funcionário, foi emitido um relatório, e este foi discutido em uma reunião com o gerente. A situação era bem pior do que se pensava, havendo queixas de assédio moral entre alguns funcionários.

A solução encontrada pela equipe de Ergonomia foi a separação dos setores, ou seja, desfazer o *open space*, colocando cada setor em uma repartição própria.

Como ainda estava no prazo para readaptações do setor pela infraestrutura local, foi solicitado um novo estudo de *lay-out* do escritório com a participação, desta vez, da equipe de Ergonomia e dos funcionários de cada setor da gerência. Nesse caso uma outra vertente da Ergonomia foi usada, a Ergonomia de concepção. Esta busca interferir no projeto do ambiente, promovendo uma melhor organização do trabalho e do sistema de produção, buscando no projeto, prevenir o uso incorreto de equipamentos, problemas posturais dos trabalhadores, entre outros.

A mudança, depois de definida, foi bastante rápida, pois as divisórias eram móveis e de encaixe. O mais demorado seria a colocação das portas. Duas semanas depois estava tudo mudado. Cada setor com sua repartição própria, fechado e com portas. O problema de assédio moral em função da organização do trabalho, estava solucionado. Algumas pessoas-chaves foram reanalisadas pela equipe de Ergonomia e não houve mais queixas dessa natureza.

8 ERGONOMIA COMO FERRAMENTA PARA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Como já foi dito, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) é um requisito legal, conforme disposto na NR-17. Dentro da empresa, onde os dois últimos casos aconteceram, essas avaliações acontecem normalmente de dois em dois anos em cada setor, mas isso depende da gerência, que pode solicitar anualmente ou mesmo em intervalo de tempo maior.

Programada a AET, uma equipe de ergonomistas com o apoio do pessoal de segurança do trabalho e saúde ocupacional local, vai fazer as avaliações individualmente. Cada avaliação dura de uma a duas horas e aborda todas as áreas da Ergonomia através de um questionário específico. Essas avaliações não têm foco específico em assédio moral.

Durante a avaliação ergonômica, um funcionário pode se queixar de questões ligadas a assédio moral no seu ambiente de trabalho, mas para que se faça um trabalho específico sobre o assédio sofrido, é preciso que se tenha essa demanda e essa deve ser solicitada pelo funcionário, como nos dois casos acima. Mesmo o ergonômista detectando esse problema na entrevista individual e confidencial com o funcionário, ele só pode dizer que há casos ocorrendo, mas não pode citar nomes, pois com as avaliações individuais, ele fará um diagnóstico geral. O trabalho de identificação do assédio ficará por conta da segurança do trabalho ou da saúde ocupacional e setor de recursos humanos.

Há também a solicitação individual que um funcionário pode fazer. A solicitação da avaliação é normalmente genérica, o funcionário não descreve qual a demanda específica ele quer que seja feita. Mas no decorrer da avaliação o ergonômista consegue identificar.

A demanda mais comum é sobrecarga de trabalho. Outro foco é a solicitação por ausência de trabalho. Existem casos de funcionários que ficam oito horas, todos os dias, sem trabalho nenhum. Também muitos casos de funcionários que ficam fazendo trabalhos muito abaixo de suas qualificações, como ficar o dia todo carimbando documentos, empilhando-os e classificando-os, todos os dias a mesma coisa. É um assédio em função do próprio cargo da pessoa.

A grande dificuldade é o funcionário solicitar uma demanda sobre assédio moral individualizada. Sempre haverá o temor de retaliações. A maioria das vezes, a informação vem quando já é ajuizada a ação trabalhista com o pedido de assédio moral. Nesses casos o juiz solicita uma perícia no local de trabalho, normalmente feita por um psicólogo.

Numa entrevista de avaliação ergonômica individual, é muito comum os funcionários chorarem, confidenciando que se sentem pressionados e humilhados. O interessante é constatar que dentro de um escritório, onde pessoas convivem durante muito tempo, não se consegue perceber com facilidade a existência de situações de assédio moral e outros problemas que poderiam levar ao assédio, em um ambiente de trabalho reduzido.

Hirigoyen assinala que:

Todas as vítimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente. Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. (HIRIGOYEN, 2009).

O trabalho é um aspecto extremamente relevante na vida das pessoas, pois é um meio de sobrevivência e de ascensão social. Passar a ter o trabalho como uma experiência traumática e angustiante devido ao assédio moral, leva a um desmoronamento pessoal e familiar. O assédio moral acaba sendo uma ofensa ao direito de trabalhar. Marina Barreto relata:

Constatai que viver, para os trabalhadores e as trabalhadoras, significa proporcionar melhores condições de vida a seus filhos, garantir a sobrevivência da família, trabalhar, enfim. É comum os

trabalhadores se referirem ao trabalho como o “tudo em sua vida”, mostrando sua dependência a esse respeito. Tudo que os impeça de trabalhar será assustador. Dessa forma, adoecer adquire para eles uma dimensão de sofrimento que vai além do biológico e não pode ter lugar no seu cotidiano. (BARRETO, 2006).

A situação de quem sofre assédio moral é tão grave, que há até quem defenda o uso da tutela inibitória na Justiça do Trabalho para prevenir o assédio moral, como é o caso de Eduardo Pires (2014). Para Pires a prevenção do assédio moral é uma medida de proteção de direitos fundamentais, por isso a tutela inibitória deve ser valorizada no âmbito laboral.

Problemas de gestão também são bastante comuns principalmente por parte dos superiores hierárquicos. No caso apresentado sobre a mudança de *lay-out*, houve uma questão de mudança cultural. A gerência achava que estava fazendo uma coisa boa para os funcionários e acabou tomando uma decisão por um ambiente *open space*, mas isso não foi a necessidade real dos funcionários, como foi constatado.

Deveria ter sido feito um estudo preliminar, que não é tão simples de se fazer numa empresa. É preciso demonstrar ao gestor evidências fáticas e até mesmo científicas sobre a necessidade de uma mudança e a ergonomia é capaz de fazer isto.

Houve uma mudança de cultura, no caso foi uma mudança física das instalações, que tentou causar uma mudança cultural. Através da ocupação dos espaços, as empresas falam sobre o modo que elas querem fazer a gestão e principalmente, o comportamento do trabalhador.

Num modo *open space*, existe duas vertentes: uma que segue a linha da Google, Apple, IBM, que é um processo de gestão mais moderno, a outra vertente é inculcar uma modificação de espaço moderno, num formato de gestão antigo, como foi o caso apresentado. O gestor aplicou o *open space*, mas ficou numa sala isolado e interagiu pouco com seus subordinados. Não houve o processo de mudança de cultura de fato para possibilitar uma mudança de ocupação física.

Houve um modelo de gestão mais antigo dentro de um espaço que exigia um modelo de gestão mais moderno, e isso causou conflitos no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista organizacional, é mais comum se ter questões interpessoais como problema do que da organização do espaço. Se o funcionário tiver relação

interpessoal boa, é muito mais fácil se adaptar em qualquer espaço, mas do contrário, mesmo que se divida cada um em seu espaço, é mais difícil sanar esse tipo de assédio com a mudança física.

O principal papel dos gestores em relação ao assédio moral é a consciência de que eles existem ou podem existir, e diante disso, devem criar meios para a sua prevenção. Patrícia Bispo (2009) desenvolveu dez ações para se combater e principalmente prevenir o assédio moral dentro das organizações, ações essas mais ligadas à área de Recursos Humanos (RH):

1 - A empresa pode investir em ações educativas e estimular a paz nos relacionamentos em todos os níveis. Para isso, os canais internos de comunicação são indispensáveis no combate ao assédio moral.

2 - Quando a comunicação interna divulgar alguma informação referente ao assédio moral, a fonte deve ser sempre citada. Isso serve para matérias, entrevistas, promulgação de leis, entre outros dados relevantes.

3 - A cultura organizacional deve ser reforçada e os colaboradores informados que os direitos humanos, seja através dos direitos trabalhistas como também pelos direitos universais do cidadão fazem parte dos valores internos e devem ser praticados por todos os que atuam na companhia.

4 - Uma ótima oportunidade para saber se o assédio moral circula pela organização é durante a realização da pesquisa de clima organizacional. Um dos fatores que podem ser abordados na aplicação da ferramenta é exatamente saber se os funcionários sentem-se coagidos, humilhados, discriminados de alguma forma, seja pelos líderes ou demais colegas de trabalho.

5 - Para combater o assédio moral, a organização pode criar um comitê permanente e que tenha o objetivo de desenvolver procedimentos que garantam a integridade dos colaboradores. O mesmo comitê pode, por exemplo, ser formado por representantes dos departamentos como por funcionários formadores de opinião, que tenham facilidade de comunicação com os demais pares.

6 - Outra atividade relevante que dá bons resultados é a criação de um Código de Ética, que expresse claramente a postura da empresa em relação ao assédio moral e quais providências serão adotadas, caso algum fato ocorra.

7 - A realização de palestras em eventos realizados pela organização como treinamentos, encontros comemorativos é uma alternativa para esclarecer aos colaboradores o que significa assédio moral e as consequências que pode gerar à empresa, ao assediador e à vítima.

8 - Os gestores têm papel de grande relevância no combate e na prevenção do assédio moral. Para isso, a empresa pode optar em treinar os gestores e esses, por sua vez, tornem-se agentes multiplicadores do assunto.

9 - Muitas vezes, as vítimas do assédio moral ficam caladas porque não se sentem seguras de fazer a denúncia para que o problema venha à tona. A área de Recursos Humanos, por exemplo, deve deixar claro que suas portas sempre estarão abertas para ouvir os funcionários, garantindo o sigilo dos fatos relatados.

10 - Ao tomar ciência de assédio moral, a área de RH precisa averiguar a veracidade da denúncia e, quando o fato for constatado, encaminha o caso rapidamente para a direção, a fim de que as providências necessárias sejam adotadas. (BISPO, 2009).

O principal em toda a ação que se possa fazer para evitar o assédio moral, é que estas devem ter a participação direta dos gestores. O treinamento e a orientação destes é fundamental, uma vez que o assédio moral vertical, o mais comum dentro das empresas, são cometidos pelos que detêm o poder de comando.

8.1 PROVA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio não é fácil de se identificar e muito menos de ser provado perante a Justiça do Trabalho. O Tribunal Regional da 16ª Região, apresentou os requisitos que configuram o assédio moral e ressalta a necessidade de provas robustas:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS. Para a configuração do ASSÉDIO MORAL nas relações de trabalho, três requisitos são necessários: a conduta abusiva, a repetição dos ataques e o dano. O primeiro consiste na intenção do agressor de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, a fim de retirá-la do seu caminho ou mesmo do emprego. O segundo implica na repetição das condutas de forma sistematizada, ou seja, exige-se duração mínima (seis meses, em média) e que os ataques se repitam numa frequência de duas vezes por semana. O último requisito é o dano à integridade psíquica ou física da pessoa. **INDENIZAÇÃO. AMPARO JURÍDICO. PROVA ROBUSTA.** A vítima da coação moral pode buscar a reparação pelos danos lesados à sua personalidade, com fundamento no art. 5º, incisos V e X, da CF/88, que garantem indenização a danos causados à imagem, à honra, à dignidade, à integridade física e até a própria vida, bem como no Código Civil. Todavia, para a indenização desse dano específico, há necessidade de produção de prova robusta, principalmente quando se trata de alegação de assédio vertical (praticado por superior hierárquico), porque o julgador terá de distinguir condutas próprias do poder diretivo com o abuso dessas condutas. Presentes as provas, tem-se por configurado o ASSÉDIO MORAL. Recurso conhecido e parcialmente provido (TRT- 16ª. 218200800116009 MA 00218-2008-001-16-00-9). (BRASIL, 2009).

Para Carvalho e Tonial (2012) a prova judicial do assédio moral é matéria complexa, ante a dificuldade da vítima em provar sua existência, pois na maioria das vezes, a ocorrência do assédio se dá às escuras ou de forma camuflada no ambiente de trabalho. Difícil a tarefa delegada ao trabalhador para que este prove, de forma inequívoca, que foi a vítima de assédio moral. O juiz do trabalho deve ficar atento a exacerbadas suscetibilidades de pretensas vítimas de assédio, e deve ter certeza de que, no caso concreto, houve a continuidade e sistematização da conduta abusiva, os instrumentos utilizados pelo ofensor e a extensão dos efeitos provocados no ofendido.

Não se caracteriza o dano moral pela simples sensação de dor ou sofrimento, sentimentos subjetivos do empregado. Para que o dano seja considerado juridicamente relevante e apto para ensejar o reconhecimento do dano moral, deve ser imprescindível e inequívoca a intenção do assediador em atingir o trabalhador, pois, ao contrário, não se impõe condenação de dano moral com base em presunções. Para Pierin (2011) ainda cabe salientar que não há necessidade da comprovação do prejuízo psíquico para gerar o direito à indenização por danos morais.

Diante da dificuldade da prova do assédio, torna-se mais relevante a sua prevenção e detecção antecipada, e é nesse contexto que a Ergonomia pode ser útil.

8.2 TÉCNICAS ERGONÔMICAS

No mundo empresarial moderno, onde a competitividade exacerbada entre as empresas para obtenção do lucro e a competitividade entre colegas de trabalho por espaço e ascensão, um dos efeitos colaterais disso tudo é o estresse no trabalho.

É claro que nesses casos está se lidando com um tipo de estresse que é prejudicial, pois segundo Kroemer e Grandjean, nem sempre o estresse é prejudicial:

É obvio que o estresse é parte da vida; é uma condição necessária para todas as criaturas vivas reagirem a uma situação de uma forma apropriada. Uma vida sem estressores e sem estresse seria não só antinatural, mas também entediante. O estresse não pode ser separado da vida, da mesma forma que o nascimento, a morte, a alimentação e o amor são inseparáveis. No entanto, se uma pessoa sente-se subjetivamente sobrecarregada, ela pode estar em apuro. (KROEMER E GRANDJEAN, 2005, p. 166)

Ainda segundo os mesmos autores, para completar o raciocínio:

O termo psicológico “estresse” indica um descompasso entre as demandas impostas pelo trabalho e as capacidades do indivíduo. Um pouco de estresse aumenta a aspiração e a motivação, e leva à melhoria das capacidades para alcançar as demandas; ao contrário, a substituição das capacidades das pessoas leva ao tédio e ao descontentamento. Se as demandas excedem a habilidade do indivíduo para lidar com elas, provoca-se o esgotamento. (KROEMER E GRANDJEAN, 2005, p. 170).

O estresse associado ao medo de perder o emprego, pressão, aumento da competitividade, rápidas transformações e avanço tecnológico pode levar ao assédio moral.

Nesse sentido, tratando o estresse como uma causa básica para o assédio moral, é que podemos também usar a Ergonomia.

Itiro lida (2005, p. 381) identificou as principais causas do estresse, afirmando que essas possuem um caráter cumulativo, podendo incidir mais forte nos trabalhadores que carregam conflitos com a chefia ou até mesmo problemas domésticos. Podemos resumir as causas do estresse a seguir:

Conteúdo do trabalho: a pressão em manter o ritmo de produção, a responsabilidade, conflitos e outras fontes de insatisfação do trabalho.

Sentimentos de incapacidade: a percepção pessoal da incapacidade em atender à demanda do trabalho ou conseguir termina-lo dentro do prazo.

Condições de trabalho: condições físicas desfavoráveis, como calor, ruído, ventilação deficiente, iluminação inadequada, produtos tóxicos. Inclui-se também o projeto deficiente do posto de trabalho, forçando o trabalhador a manter uma postura inadequada para realizar suas atividades.

Fatores organizacionais: comportamentos dos chefes e supervisores que podem ser demasiadamente exigentes e críticos, sendo, portanto, pouco encorajadores. Questões de salários, carreira, horários de trabalho, horas extras e turnos também influenciam.

Pressões econômicos-sociais: conseguir pagar as contas e a forte pressão exercida pela sociedade de consumo causam muita preocupação. Conflitos com colegas de trabalho, família e amigos trazem aborrecimentos.

Todas as causas acima, uma em maior grau, outras nem tanto, vão causar uma

dificuldade na realização do trabalho. Iida (2005, p. 383) conseguiu identificar três tipos de dificuldades, onde através das observações dos ergonomistas no ambiente de trabalho e em entrevistas com os trabalhadores, é possível associar perguntas a essas classificações. A seguir os três tipos de classificações de dificuldade, com exemplos de perguntas que podem ser feitas, que vão auxiliar diretamente para conhecer o nível de estresse. Essas perguntas dependem do tipo de cargo que se quer analisar:

a) Dificuldades relacionadas com a tomada de decisões. Exemplos:

- As informações disponíveis são suficientes?
- As informações disponíveis são confiáveis?
- As informações disponíveis são complicadas?
- Minha ação pode prejudicar a empresa?
- Minha ação pode prejudicar as pessoas?
- As possíveis consequências da ação são desconhecidas?

b) Dificuldades relativas ao relacionamento pessoal. Exemplos:

- Preciso convencer as pessoas que têm opiniões diferentes?
- As pessoas não fazem aquilo que foi combinado?
- Algumas pessoas não passam as informações corretas?
- Tem gente desleal, mas preciso agir com cautela?

c) Dificuldades relacionadas com o gasto de tempo e de energia. Exemplos:

- O tempo disponível é muito curto?
- A tarefa é pesada, desgastante?
- O barulho dos equipamentos perturba muito?
- O trabalho é muito interrompido por telefones?

O estudo e o conhecimento das dificuldades que os trabalhadores sentem no

cargo, que vão fornecer informações mais precisas para eliminar ou reduzir o estresse no ambiente de trabalho, bem como prevenir o assédio moral.

Para Guérin et al. (2001) há uma modificação do funcionamento psíquico normal quando certas formas de trabalho sofrem fortes constrangimentos de tempo e necessitam de uma grande atenção durante a sua realização. Assim, torna-se impossível manter o ritmo e, ao mesmo tempo, deixar as ideias vagarem, as emoções se sucederem livremente, como normalmente ocorre o tempo todo. Se essa modificação do funcionamento psíquico no trabalho não for compensada intensamente (nas atividades de lazer, por exemplo), isso pode vir a afetar o conjunto da vida das pessoas envolvidas. A capacidade de elaborar projetos, de imaginar que as coisas possam ser diferentes, pode ser enormemente atingida.

Segunda lida (2005), várias causas de estresse afetam as pessoas, mas algumas formas de combatê-lo ou preveni-lo podem ser feitas, seguindo os métodos estudados pela ergonomia como o redesenho do posto de trabalho, melhorar o contato social, não isolando o trabalhador, treinamentos, ajuda para solucionar problemas a até mesmo exercícios de relaxamento.

Guérin et al. resume muito bem até onde o ergonomista pode chegar para diminuir o estresse e conseqüentemente evitar o assédio moral que possa ocorrer:

O ergonomista não possui as ferramentas para lidar diretamente com essas relações entre organização do trabalho e personalidade. Mas frequentemente ele se confronta com situações em que esses aspectos chamam sua atenção: por exemplo, numa situação de trabalho em que existe diversidades de patologias não-explicáveis de maneira simples pelas características materiais da situação de trabalho. Ou, então, quando ouve dos trabalhadores denegações das dificuldades da situação (“Não há problema”), sendo que os riscos são evidentes para o observador externo. (GUÉRIN ET AL, 2001, p. 74)

E ainda completa:

Identificar esses conflitos fará com que o ergonomista fique atento para não contribuir para um agravamento das dificuldades dos trabalhadores envolvidos, o que poderia ocorrer se ele enfrentasse diretamente as “defesas psíquicas” existentes. Não lhe cabe contestar a atividade dos trabalhadores submetidos a essas dificuldades. É através de sua ação sobre a transformação da situação de trabalho, e das margens de liberdade que procurará introduzir na organização do trabalho, que ele irá contribuir para adotar novas soluções para as dificuldades percebidas. (GUÉRIN ET AL, 2001, p. 74)

Kroemer e Grandjean (2005) informam que existem vários métodos baseados em questionários para se conhecer as condições de trabalho, os estressores potenciais, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação no trabalho e os estados de humor. A função do ergonomista é saber identificar qual o método ideal a ser aplicado no caso concreto.

8.3 METODOLOGIA DA ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO (AET)

Como exemplo de uma AET, pode-se mostrar um resumo da metodologia utilizada pela empresa Petrobras (2017), através de seu Programa de Ergonomia. Trata-se de um padrão corporativo que deve ser seguido por toda empresa.

A Análise Ergonômica do Trabalho é um processo construtivo e participativo para a resolução de um problema complexo que exige o conhecimento das tarefas e da atividade desenvolvida para realizá-las, assim como das dificuldades enfrentadas para se atingirem o desempenho e a produtividade exigidos. Esta metodologia é aplicada em demandas que tenham uma maior complexidade, como o caso do assédio moral.

O desenvolvimento das etapas da AET varia em função das particularidades de cada situação de trabalho a ser estudada, constituindo um método aberto, onde as ferramentas variam de acordo com a natureza das demandas.

A Análise da Demanda é a etapa inicial da AET, na qual devem ser obtidas informações relevantes que possam contribuir para o estudo, colaborando para confirmação da demanda ou reformulação desta a partir das informações identificadas. Pode-se utilizar alguns métodos e ferramentas, com a participação da força de trabalho através de reuniões, questionários, entrevistas, roteiros, filmagens, fotos e outros.

É necessário compreender o contexto da situação de trabalho, identificando-se seus objetivos, exigências e condições técnicas e organizacionais de execução do trabalho, através de levantamentos, tais como aspectos gerais do contexto no qual a área de trabalho avaliada está inserida, características da força de trabalho e de pesquisas de ambiência organizacional, previsão de novos projetos ou mudanças de tecnologia.

Depois de feita a Análise da Demanda, a próxima etapa será a Análise da Tarefa. Nesta etapa realiza-se o levantamento de informações sobre o trabalho prescrito pela empresa, os quais servirão de base para a construção de hipóteses e a futura elaboração do diagnóstico, além de fornecer dados técnicos referentes à situação de trabalho. Poderão ser usados nos levantamentos de campo os roteiros para trabalhos administrativos ou operacionais, assim como, a análise de documentos.

Verifica-se na Análise da Tarefa a descrição das tarefas, informações sobre o sistema de trabalho, exigências ambientais, condições dos insumos usados para a realização trabalho, exigências físicas e arranjo físico.

É também na Análise da Tarefa que se vai verificar os aspectos da organização do trabalho e os aspectos cognitivos. Se há ocorrência de assédio moral, provavelmente será detectado nessa etapa.

Em relação aos aspectos organizacionais do trabalho, verifica-se as exigências da organização do trabalho, usando como exemplo situações onde há aceleração imposta por máquinas, dispositivos ou outros tipos de mecanismos de controle, se as pausas são feitas, se há pressão temporal para o cumprimento das tarefas, se os prazos são curtos, se há documentos referentes à execução das tarefas como procedimentos e padrões, se estes são claros e ajudam no momento de dúvidas, se a distribuição do trabalho está equilibrado entre os membros da equipe, se os papéis e atribuições são bem definidos, dentre outros.

A análise dos aspectos cognitivos do trabalho vai buscar informações sobre o conteúdo da tarefa, grau de exigência da memória, concentração, atenção, percepção, raciocínio, tomada de decisão, qualidade da comunicação, quantidade de informações, interfaces e usabilidade dos sistemas utilizados, simultaneidade de eventos a tratar, se há um incremento de responsabilidades gerando maior carga de trabalho, se há restrições na autonomia que possam retardar uma tomada de decisão em situação emergencial, se há instabilidade nos processos, se o trabalho é monótono ou repetitivo, se há problemas na implantação de novas tecnologias, na automação, dentre outros.

A última análise a ser feita é Análise da Atividade, etapa que tem por objetivo reconstituir a lógica dos trabalhadores em seu próprio labor a partir de observações

objetivas, que permitam apreender o subjetivo e explicitar as razões de um determinado comportamento.

A Análise da Atividade pressupõe a observação e acompanhamento em situação real do trabalho. Faz-se o registro dos dados, das verbalizações e das confrontações com os trabalhadores, considerando a realização de observações diretas e sistemáticas da atividade desenvolvida pela força de trabalho. Nesta etapa se faz a coleta de categorias de informações com objetivos precisos, combinando-as para poder relacioná-las. Verifica-se também os registros feitos nas etapas anteriores e a descrição da atividade através de gráficos, tabelas de atividade e outros.

Terminada as análises, elabora-se um diagnóstico considerando os elementos geradores das inadequações ergonômicas presentes na situação de trabalho. Depois são indicadas as recomendações com as propostas de melhoria para os problemas indicados.

O diagnóstico e as recomendações de melhorias devem ser validados com a força de trabalho e com os empregadores envolvidos na análise ergonômica. Toda a informação é condensada em um relatório contendo as etapas realizadas, uma síntese das informações relevantes e proposições de melhorias.

8.3.1 Detectando ou Prevenindo o Assédio Moral

Dentro da Análise Ergonômica do Trabalho, no momento da análise dos aspectos cognitivos e organizacionais, a entrevista será feita em um local reservado, para manter o caráter confidencial e se conseguir maior tranquilidade do entrevistado, evitando coações e constrangimentos por parte de colegas e superiores.

Se a demanda for especificamente para verificar a ocorrência do assédio moral, todo o processo é sigiloso.

Na análise cognitiva algumas perguntas serão feitas ao entrevistado, de forma a tentar verificar todas as dificuldades que o empregado possa ter na realização de suas atividades do ponto de vista cognitivo:

- Você considera o conteúdo das tarefas realizadas estimulante, fatigante, dinâmico, monótono, burocrático ou outro modo?

- As tarefas pressupõem situações emergenciais que exigem decisões imediatas?
- O arranjo físico favorece a concentração para realização das atividades?
- Trabalha com informações sigilosas?
- A atividade exige alta complexidade ou grande quantidade de dados e informações para análise e tratamento a maior parte do tempo?
- São exigidas frequentemente muita concentração e atenção para o desenvolvimento das tarefas?
- O trabalho é composto por tarefas repetitivas, sem variação de conteúdo, baixa exigência de criatividade frequentemente?
- O trabalho é composto por simultaneidade de tarefas de execução obrigatória frequentemente?

Em relação às exigências da organização do trabalho, pode-se destacar algumas perguntas que podem ser feitas aos funcionários. As perguntas devem abranger aspectos como jornada de trabalho, ritmo de trabalho, comunicação, participação e treinamento. Vejamos alguns exemplos:

- As metas de trabalho são compatíveis com o tempo e a capacidade de realização?
- São evitadas situações de prolongamento de jornada de trabalho de acordo com a recomendação da CLT?
- São proporcionadas pausas planejadas durante os trabalhos contínuos ou naqueles com grande exigência de esforço físico ou mental?
- A tarefa permite flexibilidade de alteração no prazo para sua execução?
- A carga de trabalho é compatível com a capacidade e recursos para realiza-lo?
- As atribuições e responsabilidades são claras e bem definidas dentro da equipe?
- As informações são feitas de forma clara e atualizadas?

- Os trabalhadores participam das mudanças e melhorias a serem feitas nos processos e planejamento das tarefas?
- O trabalhador participa nas concepções de novos projetos, processos e sistemas utilizados?
- Os treinamentos para implantação das novas tecnologias ou automação são compatíveis com o tempo necessário para adaptação às mudanças?
- É dado treinamento adequado aos trabalhadores para que assumam novas tarefas e responsabilidades, incluindo a percepção dos riscos envolvidos?

Algumas perguntas sobre os aspectos organizacionais podem, mais diretamente, indicar que existe assédio moral no ambiente a ser analisado:

- Você tem autonomia na realização de suas atividades de trabalho?
- Sente satisfação na realização do trabalho?
- Existem fatores geradores de incômodos no trabalho?
- Nota a presença de conflitos no trabalho?
- Há solidariedade no trabalho em equipe?
- Seu chefe lhe dá a oportunidade de comunicar-se?
- Você é constantemente interrompido quando fala?

Várias outras perguntas podem ser usadas. Pode-se também verificar na psicologia ou outras áreas do saber, modelos de questionários para serem adaptados na avaliação ergonômica.

Pancheri (2017) relata o trabalho do psicólogo alemão Heinz Leymann, que foi o pioneiro no estudo do assédio moral. Leymann criou um formulário que identifica quarente e cinco situações de violência psicológica no trabalho e, para ele, o assédio moral se faz presente se um funcionário for incomodado com uma das quarenta e cinco situações, por pelo menos uma vez por semana, ao longo de seis meses.

Não há um consenso absoluto sobre os elementos que possam caracterizar o assédio moral. A sensibilidade do ergonomista para com o funcionário e sua experiência no assunto, vai ser fundamental para o assediado se abrir e falar tudo o que se passa, com a maior riqueza de informações, tentando assim, evitar uma

violência psicológica sistemática, longa e reiterada.

9 CONCLUSÃO

Considerando a pesquisa realizada a respeito do assédio moral, bem como as discussões apresentadas, foi possível tecer conclusões, que ora se passa a apresentar de forma breve:

1. O assédio moral é caracterizado por uma violência psíquica que fere a dignidade da pessoa humana.
2. A legislação brasileira ainda é bem limitada em relação ao combate do assédio moral nas empresas.
3. Nem toda situação que cause um constrangimento no empregado, pode ser considerado como assédio moral. Um mero aborrecimento não se constitui como assédio moral.
4. A identificação do assédio moral não é uma tarefa simples. Vai partir do empregado relatar essa situação e isso significa enfrentar o seu superior hierárquico.
5. A prova do assédio moral perante a Justiça deve ser robusta, para não parecer um mero aborrecimento. Deve-se provar as condutas reiteradas e a lesão psicológica sofrida.
6. O empregador tem responsabilidade legal por manter o ambiente de trabalho saudável aos seus empregados e encontrar formas de evitar o assédio moral, por isso sua responsabilidade é objetiva, baseada na Teoria do Risco da Atividade.
7. A empresa deve investir em programas, palestras, campanhas, treinamentos, dentre outros, para prevenção do assédio moral, bem como canais de comunicação para averiguar denúncias sobre o tema.
8. A Ergonomia cognitiva e a Ergonomia organizacional são as áreas da Ergonomia mais capacitadas para a detecção e prevenção do assédio moral.
9. A Ergonomia possui mecanismos de prevenção e caracterização do assédio moral, através questionários aplicados de forma direcionada na Análise Ergonômica do Trabalho.

10. A não aplicação da Análise Ergonômica do Trabalho, requisito legal disposto na NR 17, deve servir de critério objetivo, tanto na fundamentação de um pedido quanto na fundamentação de uma decisão do magistrado, na caracterização assédio moral na Justiça do Trabalho.

Contribuindo para afirmar a AET como fundamentação de uma decisão do magistrado, conforme o item 10 acima, o site Consultor Jurídico (2018), destacou em 13 de fevereiro de 2018 uma decisão em primeira instância (Processo 0141300-78.2009.5.15.0005) onde um banco foi condenado a pagar R\$ 800.000,00 por dano moral coletivo pela falta de Avaliação Ergonômica do Trabalho. Na decisão a magistrada determinou a realização de uma AET em 60 dias, destacando que esta deve contemplar também o exame da conduta real do trabalho dos empregados e a organização do trabalho, não ficando apenas em aspectos do mobiliário. A juíza ainda enfatizou que a falta da AET e a implementação de suas recomendações proporcionava um risco grave de desencadeamento de adoecimento coletivo e progressivo dos trabalhadores.

Decisões como essa, determinando implementar o caráter preventivo da Ergonomia, não só a física, mas a cognitiva e a organizacional, corroboram o objetivo deste trabalho na prevenção da violência psicológica que é o assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.p.53.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA – ABERGO. **O que é Ergonomia**. Disponível em < http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia> Acesso em 02 dez. 2017.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.
- BIGOTTO, G. C. **Responsabilidade do empregador perante o assédio moral**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/52609/responsabilidade-do-empregador-perante-o-assedio-moral>> Acesso em 11 dez. 2017.
- BISPO, Patrícia. **10 ações para combater o assédio moral**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Dicas/6200/10-acoes-para-combater-o-assedio-moral.html>. Acesso em 15 jan. 2018.
- BISPO, Patrícia. **10 razões para investir em ergonomia**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Dicas/8758/10-razoas-para-investir-na-ergonomia.html>> Acesso em 11 dez. 2017.
- BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 15 dez. 2017.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (16. Região). TRT-16 218200800116009 MA 00218-2008-001-16-00-9, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 01/07/2009, Data de Publicação: 15/07/2009. Disponível em: <<https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5224066/218200800116009-ma-00218-2008-001-16-00-9>>. Acesso em: 15 jan. 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). TRT-2 - RO: 29228820115020 SP 00029228820115020085 A28, Relator: RIVA FAINBERG ROSENTHAL, Data de Julgamento: 18/06/2013, 17ª TURMA, Data de Publicação: 24/06/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172100102/recurso-de-revista-rr-24756320115020065/inteiro-teor-172100122>>. Acesso em: 10 jan. 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2014. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.7:acordao;airr:2014-06-25;748-2011-43-1-0>>. Acesso em: 14 jan. 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - RR: 9593320115090026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de

Publicação: DEJT 08/05/2015. Disponível em:
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172100102/recurso-de-revista-rr-24756320115020065/inteiro-teor-172100122>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2016. Disponível em:
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/416012968/recurso-de-revista-rr-3604007920085090670/inteiro-teor-416012989>>. Acesso em: 14 jan. 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Estudos sobre Direitos Fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

CARVALHO, Sônia Aparecida; Tonial, Juliana Chilanti. **A Prova do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres. Londrina, v. 13, n. 1, p. 13-22, mar. 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: ed Atlas, 2012.

CERQUEIRA, V. S. **Assédio Moral Organizacional nos Bancos**. Tese (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

CONSULTOR JURÍDICO. **Falta de avaliação ergonômica de trabalho gera dano moral coletivo**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-fev-13/falta-avaliacao-ergonomica-trabalho-gera-dano-moral-coletivo?imprimir=1>> Acesso em 13 de fev. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Editora LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil**. 23ª ed. ref. São Paulo: Saraiva, 2009.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52609/responsabilidade-do-empregador-perante-o-assedio-moral>>. Acesso em 26 de jan. 2018.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. **Ergonomia prática**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. 3. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GARCIA, G.F.B. **Manual do Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo. Editora Método, 2016

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. 1 ed. São Paulo: Edgard Blucher: Fundação Vanzolini, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

KROEMER, Karl H. E.; GRANDJEAN, Etienne. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LENTS, L e SANTOS, M. F. **Ergonomia Cognitiva Mediante as Necessidades organizacionais**. VI Colóquio Internacional, Educação e Contemporaneidade, São Cristovão, 2012

LIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. Rev. E ampl. São Paulo: Blucher, 2005.

LOPES, E. S. **Ergonomia Organizacional e Melhoria das Condições de Trabalho**. Mundo Husqvarna 2016. Disponível em <<http://www.mundohusqvarna.com.br/coluna/ergonomia-organizacional-na-melhoria-das-condicoes-de-trabalho/>>. Acesso em 17 dez. 2017

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MICELLAZO, Busa Mackenzie. **Do Dano Moral: Teoria, Legislação, Jurisprudência e Prática**. 4 ed. São Paulo: Lawbook Editora, 2000, v.1.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO. **Justiça reverte demissão em massa de fisioterapeutas**. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.mp.br/517-justica-reverte-demissao-em-massa-de-fisioterapeutas>>. Acesso em 01 dez. 2017

MORAES, Anamaria; MONT'ALVÃO, Cláudia. **Ergonomia: Conceitos e Aplicações**. 2 ed. Rio de Janeiro: 2AB, 2003.

MORAES, Giovani Araújo. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho: Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora e Livraria Virtual, 2015.

MORAES, Giovani Araújo; BUCHARLES, Luciano Gardano Elias. **Fundamentos para Realização de Perícias Trabalhistas, Ambientais e Acidentárias**. 1. ed. Rio de Janeiro, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2009, Editora saraiva.

Leiter, M. P; Maslach, C. **No Limite do Stress**. Disponível em: <<https://catracalivre.com.br/geral/saude-bem-estar/indicacao/estresse-12-estagios-do-esgotamento-profissional/>>. Acesso em 15 dez. 2017.

PIRES, E. R., **Tutela Inibitória como Instrumento de Prevenção contra o Assédio Moral: A Efetividade da Jurisdição Trabalhista na Proteção a Direitos de Natureza Extrapatrimonial**. 2014. 173. f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

Open space: pontos fortes e fracos de um escritório sem paredes. Disponível em: <<http://www.worksolution.ws/open-space-pontos-fortes-e-fracos-de-um-escritorio-sem-paredes/>>. Acesso em 20 de dez. de 2017.

PANCHERI, Ivanira. **As 45 perguntas de Heinz Leymann**. Disponível em:<<http://estadodedireito.com.br/45-perguntas-de-heinz-leymann1/>> Acesso em 03 de fev. 2017.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2005.

PETROBRAS – Petróleo Brasileiro S.A. **PE-1PBR-00191: Programa de Ergonomia**. Rio de Janeiro, 2017

PIERIN, J.R. **O assédio moral nas relações de trabalho e sua prova em juízo**. 2011

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**. São paulo: LTr, 2008

REIS, Adriane. **Assédio moral organizacional e abuso do poder diretivo do empregador**: Texto elaborado para a Abrapso, 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SALES, E. C. **Estudo Epidemiológico Sobre Assédio Moral no Trabalho e Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores Do Setor De Serviços**. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2009.

Schmitz, G. A. **Síndrome de Burnout: uma proposta de análise sob enfoque analítico-comportamental**. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento, 2015.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional: atualizado até a EC nº 67, de 22 de dezembro de 2010 e Súmula Vinculante nº 31, de 17/02/2010: (com comentários às Leis 11.417/06 – Súmula Vinculante – e 11.418 – Repercussão Geral de Questões Constitucionais**. 7. ed. Rio de janeiro: Lumem Juris, 2011.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade**

objetiva do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **O estado atual dos princípios do direito do trabalho.** In Revista do Programa de Pós-graduação em Direito da UFBA/ Faculdade de Direito. Salvador: Faculdade de Direito: EDUFBA, 2004.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.

Sobre todos os cumes
É o silencio,
Na copa de todas as árvores
Você sente
Apenas um suspiro
Os passarinhos se calam na floresta.
Tenha paciência, logo
Você descansará também.

Johann Wolfgang von Goethe