

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

**FACULDADE DE DIREITO**

**TATIANA FRANCO SALVADOR**

**ASSÉDIO MORAL: DISCRIMINAÇÃO E DOENÇA NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

Porto Alegre

2010

**TATIANA FRANCIO SALVADOR**

**ASSÉDIO MORAL: DISCRIMINAÇÃO E DOENÇA NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como cumprimento de requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, na área de Direito do Trabalho.

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Luciane Cardoso Barzotto**

Porto Alegre

2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

FACULDADE DE DIREITO

TATIANA FRANCIO SALVADOR

**ASSÉDIO MORAL: DISCRIMINAÇÃO E DOENÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como cumprimento de requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, na área de Direito do Trabalho.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2010.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>.: Luciane Cardoso Barzotto

---

Prof<sup>a</sup>.: Carmem Camino

---

Prof.: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Inicialmente, desejo externar meu agradecimento e reconhecimento aos meus familiares e amigos, por significarem tanto para mim.

Agradeço à minha Orientadora, Professora Luciane Cardoso Barzotto, pela atenção e dedicação despendida sempre de forma gentil e cuidadosa na elaboração deste trabalho.

E um agradecimento especial ao Desembargador Federal do Trabalho Dr. Alexandre Corrêa da Cruz que, com seu olhar de professor, percebeu que eu deveria trilhar os caminhos do direito do trabalho e para tanto me incentivou, bem como à Procuradora do Trabalho Dra. Márcia Medeiros de Farias pelo auxílio, pelo incentivo, pelo carinho e pela luta pela igualdade no trabalho.

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo fazer uma exposição sobre como o assédio moral, na forma de discriminação a trabalhadores portadores de doença relacionada ao trabalho, gera uma série de problemas para o indivíduo, sua família e até mesmo para a sociedade. Para tanto, será feito o relato de um caso que está sendo investigado no âmbito do Ministério Público do Trabalho. A seguir, serão tecidas considerações acerca do direito do trabalhador à saúde, da discriminação a trabalhadores e como esta agrava sua doença. Por fim, falar-se-á acerca da dignidade da pessoa humana e o sobre a noção de reconhecimento.

**PALAVRAS CHAVES:** saúde do trabalhador; discriminação, assédio moral, dignidade da pessoa humana; reconhecimento.

## ABSTRACT

This work aims at showing that whenever mobbing turns into a way of discriminating workers who suffer from any given work related disease, it ends up creating a variety of problems not only to the workers themselves, but also to their families and society as a whole. To do so, it is analyzed a case still being investigated by the Ministry Public of Labour. Firstly, this work deals with employee's right to health, discrimination to workers and the way their clinical picture becomes more severe because of mobbing. In the end, it also tackles with human being's dignity and the notion of recognition.

**KEY WORDS:** worker's health, discrimination, mobbing, dignity of human beings, recognition.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 DOENÇA COMO FATOR GERADOR DE DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>9</b>
1.1 Direito do trabalhador à saúde.....	16
1.2 Discriminação ao trabalhador .....	27
<b>2 ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO COMO FATOR GERADOR DE DOENÇA.....</b>	<b>36</b>
2.1 Identificando o Assédio Moral.....	39
2.2 Reconhecimento do trabalhador e dignidade da pessoa humana.....	48
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>63</b>

## INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 considerou o valor do trabalho tão importante que ele está disposto no Título I, artigo 1º, como o IV princípio fundamental, logo abaixo da dignidade da pessoa humana, inciso III do mesmo artigo. A igualdade é um direito fundamental e aparece tanto no preâmbulo quanto no *caput* do artigo 5º. O direito à saúde também encontra-se na Constituição, no Título II, Capítulo II, art. 6º.

Este trabalho busca mostrar que, embora dispostos em nossa Lei Maior, esses fundamentos são por diversas vezes desrespeitados no mundo do trabalho, principalmente por empregadores que colocam o lucro e a empresa acima da dignidade de seus trabalhadores, que são, acima de tudo, seres humanos. Logo, ele pretende ser um alerta sobre o mal que essa prática produz, a mácula que deixa na nossa sociedade.

Para trazer os conceitos que serão estudados para o âmbito da realidade fática, concreta, tomaremos por base uma investigação realizada no âmbito do Ministério Público do Trabalho, conduzida a partir da denúncia de trabalhadores que, ao retornar de auxílio-doença, são diariamente assediados e humilhados por chefes e colegas. Tratados de forma incrivelmente desumana, açoitados em seu trabalho, por muitas vezes acabam agravando a enfermidade, ou até mesmo adquirindo novas doenças.

A partir desse caso, narrado no primeiro capítulo, pretende-se analisar como a doença de trabalhadores, causada inclusive pelo descaso e maus-tratos da empresa, pode ser utilizada como fator de discriminação e conseqüente agravamento de seu estado de saúde, muito embora seja uma obrigação dos empregadores garantirem a boa saúde de seus empregados. A seguir, será feito um breve apanhado conceitual sobre o que se entende hodiernamente acerca de saúde e meio ambiente do trabalho. Logo, a fim de entender como são praticados tais atos

discriminatórios, será feita uma dissertação acerca do conceito de igualdade e de discriminação.

De outra banda, no segundo capítulo, será demonstrado como essa discriminação pode minar a saúde física e mental dos trabalhadores, feridos em sua dignidade, em sua moral, em especial com a prática do assédio. Por fim, utilizando conceitos como dignidade da pessoa humana e reconhecimento, demonstrar-se-á que, perdido e segregado no seu emprego, fonte de sua subsistência, esse trabalhador acaba por levar para fora do ambiente do trabalho seus problemas e frustrações, prejudicando sua vida privada e familiar.

## 1 DOENÇA COMO FATOR GERADOR DE DISCRIMINAÇÃO

A igualdade entre os cidadãos é garantida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 já no seu Preâmbulo, considerada como um valor supremo e necessário para uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social. Além disso, estabelece como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV).<sup>1</sup>

Dentre as formas de discriminação, destaca-se a discriminação a pessoas que possuem alguma lesão, deficiência ou deformidade. Essa forma de segregação social por vezes verifica-se também no mercado de trabalho. Principalmente se a doença se manifestar de forma que seja perceptível fisicamente.<sup>2</sup> A doença de trabalhadores é utilizada como fator de discriminação, tanto por parte de colegas, como por parte dos superiores hierárquicos.

Ainda que seja uma obrigação da empresa garantir a boa saúde de seus empregados, por muitas vezes não se importa com o bem-estar de seus trabalhadores. Tratar o trabalhador como se fosse apenas mais um objeto, um maquinário da empresa, como se fosse uma mercadoria, é um vício que vem do Estado Liberal. Quando algo se torna mercadoria, ele tem um preço. E preço é algo variável. Hobbes<sup>3</sup> já afirmava que em uma sociedade onde tudo tem um preço, o homem também tem um preço. Esse preço é subjetivo, depende do julgamento de alguém. Muitos empregadores entendem que alguns trabalhadores podem “valer

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 07 mai. 2010.

<sup>2</sup> SILVA, Cristiane de Melo M.S e SALADINI, Ana Paula Sefrin. Da Limitação do Poder de Despedir – a Aplicação do Artigo 7º, I, da Constituição Federal aos Casos de Despedida Abusiva de Empregados Portadores de Doenças não Ocupacionais. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, nº 2, p. 242-250, fev. 2010 p. 243

<sup>3</sup> HOBBS, Thomas, *apud* BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.33

menos” que outros, por razão de sua enfermidade. Desta forma, como não tem “valor” para a empresa, esse trabalhador passa a ser segregado, perseguido ou discriminado.

Alguns trabalhadores que precisam se afastar em auxílio doença, ou por acidente do trabalho, são vítimas de discriminação por diversos motivos. O gestor da empresa pode achar que o trabalhador não está realmente doente, ou acreditar que esse poderá não apresentar o mesmo rendimento em suas funções. Quando em razão de acidente de trabalho o empregado adquire estabilidade de emprego, a discriminação pode ser até pior, se não houver por parte da empresa o interesse na manutenção do contrato de trabalho. Nessa situação, a discriminação é utilizada como uma ferramenta para a empresa tentar fazer com que o trabalhador não suporte mais o seu trabalho e peça a rescisão contratual.

A partir de um caso verídico, observado nos autos de um Inquérito Civil em tramitação na Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, pretende-se analisar como a doença de trabalhadores pode ser utilizada como fator dessa discriminação. A fim preservar a investigação, bem como a identidade dos envolvidos, haja vista que o Inquérito Civil não foi convertido em Ação Civil Pública até o presente momento, o nome da empresa não será divulgado e o nome dos trabalhadores envolvidos foi alterado (aparecerão em maiúsculo ao longo do texto). Entretanto, a falta de identificação dos trabalhadores e da empresa não causará prejuízo ao presente estudo. Essas situações repetem-se diariamente em várias empresas do ramo, e casos similares a este são de conhecimento dos operadores do direito do trabalho.

A empresa é uma das maiores do seu ramo – telefonia - e conta com centenas de trabalhadores. O foco dessa atuação do Ministério Público do Trabalho são os operadores de call-center, do atendimento a clientes da empresa. Submetidos a excesso de jornada e pressão tanto de clientes quanto de supervisores, grande parte desses trabalhadores desenvolvem doenças relacionadas a LER e/ou estresse.

A denúncia foi realizada no Ministério Público do Trabalho por uma empregada da empresa, JOANA, que trabalha na investigada há aproximadamente oito anos. Inicialmente, JOANA prestava serviços de forma terceirizada (o que depois verificou-se ser a forma de contratação comum na empresa para os operadores de call-center). Após um ano, foi contratada diretamente. Há três anos afastou-se em licença-saúde por um período de aproximadamente nove meses. Após retornar ao trabalho, precisaria ser readaptada, uma vez que sua doença não permite que exerça suas funções originais, qual seja, operadora de call-center. Não conseguiu nova função. Foram-lhe dadas tarefas de menor complexidade, como separação de currículos para cadastro, etc.

A situação de perseguição aumentou. JOANA passou a não receber mais trabalho para fazer e, como o local onde trabalhava era insalubre, passou a ficar durante o dia em uma cozinha nas dependências do estabelecimento. Ali ouve de seus colegas piadas como “vocês recebem para não trabalhar”. Não são mais convidados para festas e confraternizações da empresa. Essa situação perdura há mais de um ano, quando de seu terceiro depoimento ao MPT:

que a depoente e sua colega M continuam presas em uma cozinha, seis horas sem ter o que fazer, vêem televisão, fazem um pouco de ginástica laboral, mas voltam a não ter o que fazer; que a depoente já está nesta situação há dois anos, e sua colega M há mais de um ano; que continuam mandando cortar papel para fazer bandeirinhas, encher balões, e etc. (...).

Outra trabalhadora, GABRIELA, afirmou, em depoimento que prestou ao MPT, em outubro/2009, que trabalhou na investigada de julho de 1999 à fevereiro de 2008 como atendente, mas que, na empresa, todo mundo é “pau pra toda obra”. Cita que viu muitos colegas sendo ridicularizados, expostos. Entretanto, aceitavam a situação porque precisavam sustentar a família. O excesso de trabalho acarretava a realização de horas-extras em demasia, bem como trabalho em finais de semana. Mas o pior eram os xingamentos:

que varias vezes os supervisores diziam aos trabalhadores que queriam ir ao banheiro que iriam colocar um sonda neles ou colocar um penico na posição do trabalhador para que não precisasse ir ao

banheiro; que as mulheres em consequência disso tinham muita infecção urinária; que presenciou colegas sendo humilhados, que saiam chorando, sendo usados termos como “se tu não precisa trabalhar tem muitos que querem” ou “ a fila anda”;(...)

GABRIELA continua o seu depoimento afirmando que, em razão do excesso de jornada, “teve problemas sérios de tendinite e bursite, tendo inclusive feito cirurgia da síndrome do carpo, em função da qual não consegue executar funções como atar o sapato ou colocar calça comprida sozinha”. Afastou-se do serviço, mas a sua CAT não foi emitida pela empresa, e sim pelo sindicato. No seu retorno, foi segregada pelos próprios colegas:

que durante o período que trabalhou após a licença, tinha que ouvir dos colegas que só estava trabalhando lá porque tinha estabilidade; que os colegas a ridicularizavam por isso; que procurou muitas vezes seus superiores(...)

Um dos depoimentos mais emocionantes e reveladores das condições despendidas aos trabalhadores da empresa é o da trabalhadora JULIANA, que começou a trabalhar na empresa como terceirizada. A mãe era portadora do mal de Alzheimer, fazia um tratamento complexo por causa da doença e JULIANA, que cuidava de sua mãe, precisou também de auxílio psicológico. Após a morte de sua mãe, a trabalhadora passou a ter crises de síndrome do pânico e faz, até hoje, tratamento com antidepressivos, remédios esses muito fortes. Seu médico sugeriu afastamento para tratamento de saúde mas, por medo de ser despedida, voltou ao trabalho. Em seu depoimento no MPT, JULIANA se emociona demais e chora, precisando parar um pouco o depoimento:

que neste momento, a depoente se emociona e diz que seu sentimento maior é que dedicou-se tanto à empresa, inclusive tempo que poderia ter ficado a mais com sua mãe já falecida, e a empresa não lhe dá bola, “me chutou”(...)

JULIANA continua o depoimento e narra ainda que precisou afastar-se outras vezes por poucos dias por problemas de saúde, até um dia em que dois

supervisores a chamaram para uma sala para reclamar de sua produtividade. Nessa ocasião, JULIANA teve uma crise de pânico, e só a partir de então seus superiores acreditaram em sua enfermidade, porque a trabalhadora até então não tinha apresentado sintomas de sua doença na frente deles. Mesmo assim, decidiram despedi-la e a encaminharam para fazer o exame demissional. Entretanto, o próprio médico da empresa a considerou inapta. O próprio INSS em setembro/2009 reconheceu o nexo causal da doença de JULIANA com a atividade exercida na empresa:

(...) a depoente contou toda sua história, e o médico perguntou o que a depoente fazia, que clientes atendia, como era cobrado o seu desempenho, se tinha regras e metas para cumprir e **a depoente disse que os clientes que atendia eram diferenciados, que muitos desses clientes são arrogantes e acabam levando os problemas para casa, que era cobrados metas e em razão disso foi despedida**; que então o médico chamou outro perito e perguntou o que ele achava, e o outro disse “acho que tu está fazendo a coisa correta”; que então o perito disse “eu conheço esse médico do trabalho e acho que ele foi correto contigo, eu nunca vi isso antes” e **a depoente teve caracterizado acidente do trabalho tendo em vista o estresse pós-traumático; que a depoente ficou feliz ao ter sua doença reconhecida**; (...); (grifos nossos).

O caso de JULIANA mostra como a cobrança de metas, o estresse e a longa jornada de trabalho pode desgastar a saúde psicológica dos trabalhadores, com desdobramentos, inclusive, na sua parte física.

Outra trabalhadora, ROSANGELA, empregada da empresa desde 1998, também afastou-se em benefício previdenciário inicialmente por LER/DORT, mas atualmente encontra-se afastada por depressão. Quando trabalhava na empresa, sofria pelas metas rígidas exigidas e pela pressão exercida pelos supervisores; quando retornou de seu benefício previdenciário, após ser considerada apta pelo INSS, surpreendeu-se com as novas diretrizes da empresa, inclusive novos produtos e aparelhos, aos quais precisou reaprender a usar, para só então atender aos clientes. Entretanto, logo que chegou à empresa, lhe disseram que não dariam novos treinamentos à trabalhadora e colocaram-na para trabalhar no RH da empresa, aparentemente, o setor onde vão os readaptados “de castigo”. Inclusive, apesar de ter computador à disposição, não tinha acesso ao sistema e fazia tarefas

menores, como separar currículos. Além disso, sofria ainda segregação por parte dos colegas, estimulada pelos superiores:

que, se por acaso, algum colega falasse com a depoente ou JOANA, de dentro do departamento de pessoal, através do vidro que separava o local onde os trabalhadores ficam, o RH do call-center chamavam a atenção do trabalhador que havia feito contato; (...) que esses fatos se davam à vista de todos os demais trabalhadores daquele setor; (...) os postos de trabalho onde JOANA e a depoente ficavam, eram utilizados para fazer essa seleção, ou seja para selecionar empregados de call-center; nesses casos, ambas precisavam ir para a cozinha; **que depois do processo de seleção voltavam para o posto de trabalho; que ouviam piadinhas dos colegas, do tipo “estão ganhando sem trabalhar, era um emprego desses que eu queria”**; que, em razão disso, ficou em depressão; que dessa vez não foi emitida CAT, tendo sido afastada por auxílio-doença; que não retornou mais na empresa; (...) (grifo nosso)

Entretanto, um dos depoimentos que melhor ilustra o grau de malefício que a empresa causou ao empregado é o da trabalhadora ROBERTA, que foi admitida em 2000, sendo que já trabalhava na investigada desde 1999. Executando uma carga de trabalho muito elevada, afirmando em seu depoimento “*que trabalhava às vezes doze horas por dia, muitas vezes de madrugada e até dois meses sem folga*”. Precisava fazer cirurgia, mas adiava com medo de ser despedida. Ao final, não teve outra saída a não ser o tratamento recomendado.

ROBERTA nunca teve o nexo causal reconhecido pela empresa. Em determinada ocasião, um cisto em seu punho estourou e, com o braço todo roxo, a depoente procurou a sua supervisora pedindo para ir ao hospital. Esta ainda lhe perguntou se não poderia trabalhar por mais meia hora. Ao final, a trabalhadora foi ao pronto socorro sozinha, de ônibus. Ao retornar ao trabalho após seu benefício previdenciário, a empresa queria recolocá-la na mesma função, a qual não podia, por seu problema de saúde, executar. Colocaram-na então para fazer as escutas dos atendimentos. Mas mesmo nessa tarefa precisava digitar, e sentia dores. Estourou-lhe, então, outro cisto. Também operou a coluna, o punho outras quatro vezes, e, mesmo assim, ainda sente dores. Em uma das cirurgias que precisou fazer no punho, sofreu um choque anafilático e entrou em coma por oito dias, ocasião em

que teve uma parada cardíaca. Em razão desse problema, até hoje sofre com convulsões. Ainda assim, precisa ouvir humilhações por parte da médica da empresa:

que após estes fatos, ficou com epilepsia, e também adquiriu problemas nas cordas vocais por causa da entubação, e também asma; (...) que, como tinha epilepsia, sua gravidez era de altíssimo risco, e precisou se afastar de novo; que então a médica do trabalho da empresa sugeriu que fizesse um aborto, porque não teria condições de ter outro filho(...)

Como sua gestação era de risco, ficou afastada do trabalho durante a gestação. ROBERTA só retornou à empresa após o nascimento de sua segunda filha, mas não conseguiu voltar às suas funções. Acabou tendo uma crise convulsiva no RH da empresa, e, só nesta ocasião, acreditaram nos problemas de saúde da trabalhadora.

Essa situação narrada por ROBERTA demonstra o acima exposto acerca do descaso com o qual os empregadores tratam a doença dos seus empregados. A grande maioria crê que os trabalhadores fingem estar doentes para não trabalhar. Tratando-se de doenças que não são visíveis, como as doenças nervosas, pior ainda a situação do empregado enfermo.

ROBERTA ainda informa que, ao voltar do afastamento, os trabalhadores não recebem função, são colocados em uma cozinha sem fazer nada e eram “tratados como leprosos” com os quais os colegas não podiam ter contato. Por não ter funções, ouviam dos colegas piadas do tipo “estamos trabalhando para vocês”. A trabalhadora até hoje não tem sua situação regularizada com a empresa, e o INSS também não forneceu ainda o benefício previdenciário. Em razão dos problemas que teve no seu segundo parto, sua filha mais nova precisa de uma alimentação especial, muito cara, a qual a depoente sente dificuldades para comprar.

(...)que a depoente e o INSS acreditam que essa condição esteja relacionada com seu acidente do trabalho, pois se não precisasse fazer a cirurgia do punho, não teria feito a cirurgia e não teria choque anafilático(...)

A trabalhadora WILMA depôs que trabalhou na investigada no período de 2003 até 2008, e sofreu de tendinite, tendo se afastado por quatro meses. Entretanto, não foi reconhecido o nexo causal entre a tendinite e o trabalho pela empresa, e sua CAT foi emitida pelo seu sindicato. Após o seu retorno ao trabalho, ficou duas semanas sem fazer nada, porque a empresa não lhe dava tarefa alguma para fazer, embora tivesse que cumprir a jornada de trabalho e intervalo. Chegou a conversar sobre o fato com sua supervisora, e logo em seguida, foi despedida. Ajuizou reclamatória trabalhista que foi julgada procedente em primeiro grau. A empresa recorreu.

A trabalhadora ANA, empregada desde 2001, atendente de call-center, também relata o excesso de jornada, sem intervalo para exercícios, e, por isso desenvolveu síndrome de Carpo e de Kerven. Também não teve o nexo causal de sua doença reconhecido pela empresa, pois segundo essa, “a CAT é discutível”, e a trabalhadora procurou o seu sindicato, que emitiu sua CAT. Após seu afastamento, precisou fazer um treinamento porque a empresa sofreu uma reestruturação e passou a operar com uma nova tecnologia. Tal fato gerava incomodo não só para os atendentes mas também para os clientes. Havia inúmeros problemas para quem prestava atendimento: vinham muitos erros nas contas e os clientes reclamavam muito, sempre estressados, “à mil” Isso, somado ao volume de trabalho e ao nervosismo de clientes, gerava um estresse cada vez maior nos atendentes. O estresse, aliado às dores que ainda persistiam, fizeram-na afastar-se novamente. Ao retornar, foi colocada com sua colega JOANA, sem função para desenvolver, em uma sala, que descreve como um corredor no qual tinha a saída de três ar condicionados, junto à porta onde ficam as máquinas de ar condicionado, o qual transforma esse ambiente em absurdamente frio. E segue narrando:

(...) que quando começou o verão, e passaram a sentir frio pelo ar condicionado, **passaram a ter que ficar na cozinha, lendo jornal, vendo televisão, e não fazendo nada; que ouvem piadas de colegas direto, tipo “como vocês se sentem sentadas aqui sem fazer nada? Vocês não se sentem mal?” “vocês não se sentem constrangidas todo mundo trabalhando e vocês sem fazer nada?” “olha as gurias aqui de novo na cozinha”**; que entre os colegas tem gente indignada, gente indiferente, gente com pena

**(“coitada a gente ouve inúmeras vezes”), gente braba, gente que não fala com a gente, nem cumprimenta, não dá bom dia ou boa tarde; que às vezes a gente responde, às vezes respira fundo (grifo nosso)**

Essas trabalhadoras apresentam em comum, além do degradante tratamento discriminatório impingido pela empresa quando retornam dos benefícios gozados ou licença-saúde, que restou demonstrado pelas ações da empresa em negar-lhes tarefas realmente produtivas ou isolando-as dos demais colegas, o direito de ter sua doença reconhecida pela empresa, porquanto grande parte das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) foram emitidas pelo sindicato da categoria, e não pelo empregador, mesmo em vezes que o próprio INSS reconhecia o nexos causal, com no caso de Juliana.

A partir de agora, passaremos a comentar os direitos dessas trabalhadoras que foram desrespeitados pela empresa, observadas a legislação e a doutrina. Vamos não só trabalhar com seus conceitos, mas demonstrar como essa lesão ultrapassa a esfera do direito do trabalhador e acaba por interferir em sua intimidade, sua saúde e suas relações sociais.

### **1.1 - Direito do trabalhador à saúde**

A saúde é um direito fundamental, regrado em diversos dispositivos pelo nosso ordenamento jurídico. O Estado tem o dever de resguardar a saúde de seus cidadãos. Ao falarmos sobre o direito do trabalhador, também falamos sobre a saúde de um cidadão, de um direito comum a toda e qualquer pessoa. Enquanto trabalhador, o ser humano tem o direito de ter sua saúde respeitada não só pelo Estado, mas também pelo seu empregador.

Apesar dos antigos egípcios, e depois a civilização Greco-romana, já terem relacionado saúde e trabalho, apenas na Europa do século XIX, com Revolução

Industrial e o surgimento do Estado Liberal, surge de fato o interesse pela saúde do trabalhador. A sociedade do Estado Liberal de Direito, com sua igualdade teórica, mas na qual de fato o mais forte ainda oprimia o mais fraco, deu impulso à mobilização pelos direitos sociais, econômicos e culturais. A nova classe social que surgiu, de homens que laboravam em condições desumanas nas fábricas, passou a reivindicar os direitos sociais, em prol de sua dignidade. No Brasil, como o processo de industrialização ocorreu tardiamente, a preocupação com a saúde do trabalhador também surgiu relativamente tarde, principalmente nas faculdades de medicina do Rio de Janeiro e Salvador, no final do século XIX.<sup>4</sup>

Não seria exagero dizer que o Direito do Trabalho surgiu exatamente para proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, frente ao descaso com o qual eram tratados. As primeiras normas do direito do trabalho dizem com obrigações negativas (não praticar atos que colocassem em risco a vida e saúde do trabalhador) e positivas (tomarem medidas cabíveis para sua proteção e preservação), principalmente em relação aos trabalhadores das fábricas.<sup>5</sup>

Em realidade, muitos dos direitos trabalhistas advieram das reivindicações obreiras, em virtude do alto grau de opressão e degradação das relações entre capital e trabalho, resultando em condições de vida indignas. Na legislação ambiental obreira, o que se procura salvaguardar é justamente o ser vivo, das mais diversas formas de degradação e poluição do meio ambiente de trabalho.<sup>6</sup>

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu, em reunião realizada em 12 de setembro de 1978 na cidade de Alma-Ata, capital do Cazaquistão, por saúde entende-se "O estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de afecções ou enfermidades. É um direito humano fundamental. Alcançar o mais alto grau possível de saúde é um objetivo social extremamente importante em todo o mundo, cuja realização exige a

---

<sup>4</sup> MIRANDA, Carlos Roberto. **Ataque ao mundo do Trabalho**: Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. *In*: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p. 193-232

<sup>5</sup> FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 23-24

intervenção de muitos outros setores sociais e econômicos, além daqueles da saúde".<sup>7</sup>

Já especificamente sobre saúde do trabalhador, podemos afirmar que a questão reside especificamente nas relações entre o trabalho e a saúde. Diz com a necessidade de promover a proteção da saúde do trabalhador. É um campo multiprofissional, porquanto trata da análise epidemiológica crítica e também da contribuição das ciências humanas. É a área da saúde pública que se concentra na determinação social do processo saúde-doença, na intervenção sobre as condições de trabalho, relações de produção e processo trabalho-saúde.<sup>8</sup>

Quando falamos em proteção à saúde do trabalhador, obviamente falamos, inicialmente, sobre o direito de viver, da proteção do corpo principalmente de evitar que ocorram acidentes, doenças e intoxicações. Entretanto, a saúde envolve qualidade de vida, ou seja, a proteção à saúde mental do trabalhador, mormente no que diz com a organização do trabalho, sua divisão, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, modalidades de comando, etc.<sup>9</sup> Extraí-se daí que o cuidado com a saúde diz com o respeito à dignidade da pessoa humana, conforme explicitar-se-á adiante.

Atualmente, quando se fala na saúde do trabalhador, mais do que um aspecto curativo, pretende-se tratar da prevenção de possíveis acidentes e lesões de problemas que possam cercar o ambiente de trabalho. Ademais, a discussão sai dos campos da medicina e engenharia, e parte também para uma análise social, porquanto entende-se que não basta fazer uma análise relativa aos riscos físicos, químicos e biológicos relacionados ao ambiente de trabalho, mas também uma

---

<sup>6</sup> NOGUEIRA, Sandro D'amato. **Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental.** São Paulo : LTr, 2008. p.20

<sup>7</sup> Disponível em: <<http://www.opas.org.br/Coletiva/uploadArg/Alma-Ata.pdf>> Acesso em 24 mai. 2010

<sup>8</sup> SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE DE SÃO PAULO. **Glossário de termos, expressões e siglas em saúde do trabalhador.** Disponível em: [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/vigilancia\\_em\\_saude/saude\\_do\\_trabalhador/index.php?p=6984](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/vigilancia_em_saude/saude_do_trabalhador/index.php?p=6984) Acesso em 31.05.2010

<sup>9</sup> FIORELLI, José Osmir. MALHADAS JR, Marcos Julio Olivé. **Psicologia nas relações de trabalho.** Uma nova visão para advogados, juízes do trabalho, administradores e psicólogos. São Paulo: LTr, 2003. p. 266

relação global do processo de produção na saúde do trabalhador. O desgaste do trabalhador também se concretiza na organização e divisão do trabalho.<sup>10</sup>

Entende-se atualmente que a idéia de que a saúde do trabalhador também precisa envolver a proteção de seu estado psíquico<sup>11</sup>. Observando a evolução dos estudos relacionados à saúde no trabalho percebe-se que começa a surgir a preocupação com saúde mental do trabalhador. Afirma Sebastião Oliveira que, inicialmente, a preocupação dos pesquisadores assentava-se em afastar os acidentes do trabalho; depois, surgiu a preocupação com a medicina do trabalho para curar as doenças e, em seguida, com higiene industrial, a fim de prevenir as doenças e garantir a saúde ocupacional. Após, o debate acerca da saúde do trabalhador abarcava seu bem-estar físico, mental e social. Atualmente pretende-se ir além, promovendo a integração do trabalhador com o ser humano, dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Não se pode desassociar, em suma, a idéia de qualidade de vida sem falar em saúde e trabalho digno.<sup>12</sup>

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, tem como uma das principais funções da desde a sua criação tem sido o estabelecimento de normas internacionais do trabalho e assuntos sociais<sup>13</sup>. As Convenções internacionais da OIT são normas jurídicas que constituem regras gerais e obrigatórias para os Estados que as ratificam, porquanto ingressam no seu sistema jurídico interno. Além das convenções, a OIT emana Recomendações, que nada mais são do que regramentos que não contaram com número suficiente de adesões para se transformarem em

---

<sup>10</sup> MIRANDA, Carlos Roberto. **Ataque ao mundo do Trabalho: Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador.** In: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p. 193-232

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 3ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001. p. 79

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 3ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001. p. 79

<sup>13</sup> Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/>> Acesso em 07 jun. 2010

convenções, embora sejam utilizadas a título de orientação. Cerca de 70 delas lidam com segurança e questões de saúde.<sup>14</sup>

A Convenção 161, ratificada em maio de 1990, fala sobre a necessidade de fornecer serviços de saúde e segurança no trabalho de forma preventiva, assegurando assessoria ao empregador, aos trabalhadores e representantes, buscando definir os requisitos necessários para estabelecer e conservar um ambiente seguro e saudável para os empregados, favorecendo sua saúde física e mental, garantindo sua participação na formulação e aplicação de medidas protetoras.<sup>15</sup> Note-se que na referida convenção está expressa a necessidade de garantir a saúde não só física quanto mental do trabalhador.

A respeito das legislações internacionais, há ainda, em escala regional, firmada entre alguns países do Mercosul, no ano de 1998, mais especificamente entre Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, a “Declaração Sócio-laboral do Mercosul”, na qual há dispositivos buscando a não-discriminação no trabalho e promoção de igualdade de trabalhadores; eliminação do trabalho escravo e infanto-juvenil; o direito dos empregadores; liberdade sindical, mormente a associação negociação coletiva, promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de auto-solução dos conflitos; fomento do emprego e proteção dos desempregados, formação profissional e desenvolvimento dos recursos humanos; saúde e segurança do trabalho, inspeção do trabalho; seguridade social, aplicação e seguimento.<sup>16</sup>

No ordenamento pátrio, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII prevê a necessidade da redução dos riscos inerentes ao trabalho por intermédio das normas de saúde, higiene e segurança. O mesmo ocorre com o artigo 196 da Carta

---

<sup>14</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Convenções**. Disponível em <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/Resumo\\_das\\_Convencoes.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/Resumo_das_Convencoes.pdf)> Acesso em 28 mai 2010

<sup>15</sup> **Indicadores dos direitos fundamentais no trabalho, do meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho**. Disponível em <http://www.higieneocupacional.com.br/download/indicadores-oit.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2010.

<sup>16</sup> DECLARAÇÃO SÓCIO-LABORAL DO MERCOSUL. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma\\_AP\\_75320.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf)> Acesso em: 29 mai 2010>

Magna que consagra o direito à saúde, e, em seu artigo 200, inciso VIII<sup>17</sup>, a proteção ao meio ambiente, nele incluído explicitamente o ambiente do trabalho<sup>18</sup>.

Em relação à nossa legislação infraconstitucional aplicada ao meio ambiente do trabalho, a CLT<sup>19</sup>, no seu capítulo V, fala sobre as segurança e medicina do trabalho, deixando claro, no artigo 154, que a observância dos dispositivos seguintes não exoneram a empresa do cumprimento de outras disposições. Exemplo dessas disposições são as Portarias 3.217/78 e 3.067/88 do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprovaram as Normas Regulamentadoras das ações e serviços em matérias de saúde, higiene e segurança no trabalho urbano e rural.<sup>20</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho ainda trata da segurança e saúde do trabalhador no artigo 162 da CLT, ao prever que a empresa deve manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho e o artigo 163 para as empresas a instituição da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Ainda, a empresa é obrigada a realizar e manter anualmente atualizados os Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, consoante as normas Regulamentadoras 07 e 09 do Ministério do Trabalho e Emprego, respectivamente.<sup>21</sup>

De outra banda, o empregado entende que a empresa precisa respeitar as normas relativas à segurança e saúde como dever da relação empregatícia. O trabalhador espera não sofrer risco ou dano à sua saúde dada a existência da

---

<sup>17</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 07 mai. 2010.

<sup>18</sup> Entre nós consagrou-se a expressão “meio ambiente do trabalho”, embora as palavras “meio” e “ambiente” sejam, isoladamente, praticamente sinônimos. Nos países de língua inglesa, utiliza-se a expressão *working environment*, na França *milieu du travail* e na Itália *ambiente di lavoro*.

<sup>19</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 02 mai. 2010

<sup>20</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em

[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp). Acesso em 31.05.2010

<sup>21</sup> SANTOS, Antônio Silveira R. dos. Meio ambiente do trabalho: considerações . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202>>. Acesso em: 27 maio 2010.

legislação acima citada, que obriga às empresas a observância daquelas normas de segurança e higiene. Sobre o tema, Cesarino Júnior, já em 1957, observava<sup>22</sup>:

Todo empregador é obrigado a proporcionar a seus empregados a máxima segurança e higiene no trabalho, zelando pelo cumprimento dos dispositivos legais a respeito, protegendo-os, especialmente contra as imprudências que possam resultar do exercício habitual da profissão. Consideram-se, para esse efeito, como parte integrante da lei, as disposições referentes à higiene e segurança do trabalho da CLT, como também todas as normas específicas que, no mesmo sentido forem expedidas pelos órgãos competentes..., sujeitos os empregadores às penalidades na mesma Consolidação fixadas, independentemente da indenização legal.

Entende-se hoje em dia que a proteção jurídica à saúde dos trabalhadores vai além dos aspectos físicos, ambientais e ergonômicos. Deve levar em consideração também aspectos destinados a proteger e proporcionar uma saúde física e mental. Até mesmo porque os setores da atividade econômica que mais crescem são os ligados ao trabalho intelectual. A força de trabalho está se deslocando, acarretando o surgimento da fadiga psíquica ou estresse profissional, no lugar da fadiga física.<sup>23</sup>

Entretanto, como a empresa do caso narrado, muitas negam a relação existente entre a saúde-doença e as condições de trabalho. Descuidam-se das normas de segurança, e empurram a responsabilidade aos trabalhadores. Como não há investimento em prevenção de riscos e acidentes, muitos trabalhadores tornam-se vítimas e terminam por adoecer ou acidentar-se, vindo alguns, infelizmente, a óbito.

Engana-se quem pensa que apenas sofre o trabalhador que trabalha “no pesado”, como trabalhadores da estiva ou da construção civil. Em determinadas funções, por menor que seja o esforço físico propriamente dito, a rotina estafante, os

---

<sup>22</sup> CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social Brasileiro**, vol.II, Freitas Bastos Rio de Janeiro: 1957, p. 433

movimentos repetitivos milhares de vezes em um dia, lesionam os trabalhadores chegando muitas vezes fazer com que o empregado perca parte das funções motoras. Não apenas o operário, mas também o gerente, o caixa, ou atendentes de telemarketing ou call-center, como no caso estudado. As doenças ocupacionais hodiernamente não segregam mais por status ou função.

A fim de minorar o desgaste físico dos trabalhadores que executam movimentos repetitivos, como digitação, há medidas que podem ser executadas, quais sejam, estabelecimento de pausas, rodízios de tarefas, alteração da posição de trabalho, mudança no lay-out ergonômico dos móveis da empresa ou mudanças na supervisão e cobrança de metas. Ao primeiro sinal de dores, tais alternativas podem prevenir a doença crônica.<sup>24</sup>

Para executar essa prevenção, surgem os estudos ergonômicos.<sup>25</sup> Uma das questões estudadas pelo profissional da ergonomia se refere às Lesões por Esforço Repetitivo no meio ambiente de trabalho. Esse tipo de lesão vitimou a maioria dos trabalhadores ouvidos pelo Ministério Público do Trabalho cujos depoimentos foram acima descritos. As LER são espécie de doença osteomuscular relacionada ao trabalho. Especificamente em relação aos portadores de lesão por esforço repetitivo (LER), o diagnóstico de sua enfermidade, talvez, seja o que apure maior cuidado. Nos estágios iniciais da doença, é difícil identificá-la. A informatização do processo de trabalho e crescente exigência de qualidade e resultado implicam mudanças na forma de trabalhar, no ritmo do trabalho e o aumento da pressão sobre os empregados. Ao tentar responder às exigências, a fim de não perder seu emprego,

---

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001

<sup>24</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A discriminação no contexto do trabalho - o casos dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação**: estudos. São Paulo : LTr, 2000 p. 124-125

<sup>25</sup> “Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e o seu trabalho, equipamento e ambiente e, particularmente, a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas surgidos desse relacionamento” Ergonomics Research Society (1949)<sup>25</sup>,”. Já para o autor Alain Wisner<sup>25</sup>, “ergonomia é o conjunto dos conhecimentos científicos relacionados ao homem e necessários à concepção de instrumentos, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto, segurança e eficiência”.

os trabalhadores adoecem, e as LER são as lesões detectadas com mais frequência.<sup>26</sup>

Tal qual a empresa que gerou o caso narrado acima, as empresas de telemarketing e teleatendimento são umas das que mais ocasionam essas lesões em seus trabalhadores. No livro que publica monografias do 21º Concurso de Monografias do ENAFIT, o tema sobre tais empresas é recorrente.<sup>27</sup> Além dos problemas de LER, esses trabalhadores vivem numa situação de estresse constante, pressão psicológica e responsabilidade. Embora o nível de esforço físico não seja significativo, é uma das profissões que mais exaure o trabalhador.<sup>28</sup>

Não apenas a questão ambiental e a organização do trabalho contribuem para o adoecimento do trabalhador. O conceito de acidente de trabalho, segundo Nogueira envolve *“acontecimento fortuito que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal, **distúrbio psicológico ou perturbação funcional** e que causa perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho ou morte.”*<sup>29</sup>(grifo nosso)

Fatores relacionados ao convívio social do trabalhador fazem com que cresçam cada vez mais as doenças psicológicas entre esse grupo. Coelho diz categoricamente que o trabalho pode ser a fonte de muitas doenças, mentais ou físicas. Muitas causadas por estresse, comum na competitividade do mercado de trabalho.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A discriminação no contexto do trabalho - o casos dos portadores de lesões por esforços repetitivos. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação: estudos**. São Paulo: LTr, 2000 p. 122

<sup>27</sup> As teses também diagnosticam a terceirização, além dos problemas de meio ambiente de trabalho, como um dos mais severos ataques ao mundo do trabalho.

<sup>28</sup> PERES, Cláudio Cezar, **Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador: atividade de teleatendimento/telemarketing**. In: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p. 274-326

<sup>29</sup> NOGUEIRA, Sandro D'amato. **Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental**. São Paulo: LTr, 2008. p.36

<sup>30</sup> COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre assédio moral e a prova no processo do trabalho: presunções e inversão do ônus. In SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009 p. 79

A própria lista de doenças ocupacionais do INSS, relacionada no Anexo II do Decreto nº 3.048/99 (alterada pelo Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009),<sup>31</sup> inclui o grupo dos Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V do CCID-10) apontando, dentre outros fatores etiológicos destas doenças: problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, condições difíceis de trabalho, ritmo de trabalho oneroso, reação após acidente grave, reação após assalto no trabalho, desacordo com o patrão e colega de trabalho, circunstâncias relativas às condições de trabalho, má adaptação à organização do horário de trabalho etc.<sup>32</sup>

Os motivos que levam o trabalhador à exaustão mental no trabalho são inúmeros. A maioria liga-se a má organização do ambiente de trabalho, excesso de expectativa do trabalhador frente ao trabalho desempenhado, excesso de cobrança por parte da chefia, falta de capacitação profissional, falta de controle sobre as funções desempenhadas e ainda o enfrentamento de situação de risco sem a devida proteção.<sup>33</sup>

Por vezes, o empregador passa a perseguir os trabalhadores que ele mesmo feriu; impõe um estigma a esses trabalhadores que precisam do emprego para garantir seu sustento, satisfazer suas necessidades básicas por meio do desempenho de seu trabalho. Além de ameaçar seu sustento, essa prática agride o trabalhador em sua dignidade. O professor Ingo Sarlet afirma que também se nega a dignidade de uma pessoa quando há desconsideração à vida, quando a integridade

---

<sup>31</sup> Disponível em < <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2009/6957.htm>>. Acesso em 03 jun 2010

<sup>32</sup> Podemos relacionar ao assédio moral, que trataremos a seguir, o item X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8) Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

<sup>33</sup> SANTANA, Marcell Fernandes. **Ataque ao Mundo do Trabalho**: terceirização e seus reflexos na saúde e segurança do trabalhador *In*: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p.135-192

física ou moral do indivíduo não é levada em conta. Quando não há condições mínimas necessárias para assegurar a dignidade mínima de alguém.<sup>34</sup>

Na citada investigação do Ministério Público do Trabalho, fica latente que o empregador fere, ao mesmo tempo, duas de suas obrigações legais. A primeira que é proteger a saúde de seus empregados. Após essa primeira ilegalidade, transgredir a lei pela segunda vez, quando nega a esses trabalhadores a dignidade de possuir um ambiente de trabalho que garanta a sua integridade física e mental.

## 1.2 - Discriminação ao trabalhador

Como já referido, muitas vezes o empregador não observa o princípio da igualdade, constitucionalmente garantido a todo cidadão, ao praticar atos discriminatórios contra trabalhadores doentes ou que possuem alguma lesão. Lesão essa que, se não foi gerada pela empresa, foi agravada por comportamentos desta. Como veremos de forma mais concreta adiante, discriminar é distinguir, excluir, restringir ou demonstrar alguma preferência que prejudique outro ou anule seu reconhecimento enquanto relacionado com terceiro de igual condição.<sup>35</sup>

A primeira vez em que foram normatizados os direitos fundamentais<sup>36</sup> do homem, a saber, igualdade, liberdade e fraternidade, foi na Revolução Francesa. Mas sua origem remonta de tempo muito anterior. Já no antigo Egito e na Mesopotâmia havia direitos comuns a todos os cidadãos. Com o advento do

---

<sup>34</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009 p. 59

<sup>35</sup> PIOVESAN, Piovesan. **Temas de Direitos Humanos**. Brasília: Brasília Jurídica, 2000, p. 132-133

<sup>36</sup> Luciane Barzotto afirma que os direitos humanos são de difícil conceituação, mas encontram-se em um ponto médio entre os valores jurídicos e os direitos fundamentais. Direitos humanos seriam diretrizes éticas para o reconhecimento jurídico e, quando positivados, tornariam-se, então, direitos fundamentais. BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2007. P. 18

cristianismo e a premissa de que somos todos feitos à imagem e semelhança de Deus, afirma-se o conceito de igualdade e fraternidade.<sup>37</sup>

Na Inglaterra do século XIII, o rei João Sem Terra reconheceu os direitos dos seus súditos na Magna Carta. Seguiram-se outros documentos, como *Petition of Right*, (1628), *Habeas Corpus Act*, (1679), *Bill of Rights* (1689), a Declaração de Direitos da Virgínia (1776), a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América (1776) e a Constituição Americana.<sup>38</sup>

A partir da crise de 1929, que mostrou a ineficácia do Estado Liberal, o Estado percebeu que não poderia mais omitir-se frente a tais problemas sociais, razão pela qual uma série de direitos humanos foram materializados por instrumentos legais.<sup>39</sup> Influenciados pelo pensamento liberal burguês da Revolução Francesa, outros países como a Espanha, Portugal, a Bélgica inseriram em suas constituições direitos fundamentais.<sup>40</sup>

Inicialmente, os direitos fundamentais representavam os direitos civis e políticos (denominados direitos fundamentais de primeira geração). Com o passar do tempo, passaram a incluir os direitos sociais (direitos fundamentais de segunda geração), que observavam, além da proteção individual dos indivíduos, os direitos sociais, culturais e econômicos, ao trabalho, à educação, à cultura e à previdência.<sup>41</sup>

Nas constituições das sociedades modernas, surgem novos direitos, entendidos como direitos coletivos, (denominados de direitos fundamentais de terceira geração), que compreendem o direito ao desenvolvimento, à paz, à

---

<sup>37</sup> SILVA, Ana Emília A. A, **Discriminação Racial no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 11

<sup>38</sup> SILVA, Ana Emília A. A, **Discriminação Racial no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 11

<sup>39</sup> SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2ª Ed. rev e atual. São Paulo: Ed Revistas dos Tribunais, 2009 p 51

<sup>40</sup> Ressalte-se que esses diferem dos direitos humanos, confusão bastante comum. Direitos fundamentais são direitos constitucionais, enquanto direitos humanos dizem respeito aos direitos positivados, principalmente, em documentos de direito internacional, ao firmarem posição jurídica de respeito ao ser humano como tal. In HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009

<sup>41</sup> HUMENHUK, Hesterston. O direito à saúde no Brasil e a teoria dos direitos fundamentais. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 227, 20 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4839>>. Acesso em: 24 maio 2010.

propriedade sobre o patrimônio comum, à comunicação e ao meio ambiente.<sup>42</sup> Os direitos de liberdade e igualdade dos trabalhadores não se dão, a partir de então, apenas em face do Estado, mas também em relação aos demais poderes sociais.<sup>43</sup>

Embora o nascimento dos direitos fundamentais tenha sido para impor limites à atuação do Estado (a chamada eficácia vertical), pode-se invocá-los nas relações entre particulares (eficácia horizontal), todos têm o dever de respeitá-los. Por se tratarem de matéria de ordem pública, possuem caráter absoluto. Por tal razão o trabalhador, hipossuficiente que é, carece de ser protegido pelo direito quando seus direitos fundamentais são lesados por comportamentos do empregador, uma vez que são direitos dos quais não pode dispor.<sup>44</sup>

Se num primeiro momento entendia-se que o direito à liberdade excluía o Estado de intervir na vida do indivíduo, com a terceira geração de direitos surge o entendimento que o Estado deverá intervir para assegurar a efetiva implementação dos direitos fundamentais. Dentre estes, figura o direito de todos à igualdade. Do princípio da igualdade vem a idéia do Estado Democrático de Direito, que coordena um sistema de princípios e regras a fim de assegurar que todos tenham tratamento digno.<sup>45</sup>

Humberto Ávila conceitua igualdade como a relação entre dois ou mais sujeitos em razão de um critério que serve a uma finalidade, geralmente uma comparação. Para haver essa comparação, mister que seja definida a mesma medida. Logo, para auferir a capacidade laborativa de um indivíduo critérios objetivos devem ser levado em consideração. Fazer uma avaliação baseada em seu

---

<sup>42</sup> HUMENHUK, Howerstton. O direito à saúde no Brasil e a teoria dos direitos fundamentais. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 227, 20 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4839>>. Acesso em: 24 maio 2010.

<sup>43</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009, p.101

<sup>44</sup> SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. Limites aos poderes do empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2230, 9 ago. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13296>>. Acesso em: 03 maio 2010.

<sup>45</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito ao trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr 2005. p. 42-66

sexo, sua raça, sua religião, ou determinada característica pessoal trata-se de uma “correlação espúria”.<sup>46</sup>

Referida comparação, no entanto, não pode ser aleatória. Há de se relacionar diretamente com a finalidade a qual se justifica. De outro lado, se a comparação deve ser motivada, a diferenciação também há de ser embasada (critério e finalidade), sob pena de ser considerada inconstitucional justamente por ferir o princípio da igualdade.<sup>47</sup>

A igualdade é a base de todas as garantias e prerrogativas que a legislação brasileira nos oferece. Para entendê-lo, no entanto, mister ir além de sua interpretação literal. Igualdade no ordenamento pátrio não significa tratar todos igualmente. Significa tratar igualmente os iguais, e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, conforme o filósofo Aristóteles.

Recentemente, o princípio da igualdade adquiriu novos contornos. A igualdade só não basta. Ela só impede a discriminação odiosa. A promoção de práticas de igualação é o novo foco.<sup>48</sup> Sem tratarmos os desiguais consoante sua desigualdade, não promoveremos a igualdade de oportunidades, negaremos os direitos a quem fuja do esteriótipo do que seja considerado normal.

Para melhor entendermos melhor a igualdade aristotélica, o melhor é distinguirmos a igualdade entre material e formal. A igualdade formal significa que somos todos iguais na lei e perante a lei, ou seja, a lei é a mesma para todos e é aplicada para todos da mesma forma. Como, mesmo com essa igualdade legal, novas desigualdades de natureza social e econômica surgiram, o conceito de igualdade material se impôs, ao determinar que a lei deve, sim, conforme referência Aristotélica, tratar os desiguais desigualmente, na medida de sua desigualdade. Ao direito compete promover a igualação dos desiguais e tratar de forma diferenciada

---

<sup>46</sup> ÁVILA, Humberto. **Teoria da Igualdade Tributária**. São Paulo: Malheiros Ed, 2008. p. 49

<sup>47</sup> ÁVILA, Humberto. **Teoria da Igualdade Tributária**. São Paulo: Malheiros Ed, 2008. p. 63-65

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação: estudos**. São Paulo : LTr, 2000 p. 142

os que se diferenciam, a fim de que o princípio da igualdade não se torne apenas uma letra morta.<sup>49</sup> A igualdade material busca a implementação da igualdade fática.

A igualdade formal se fundamenta em fatos jurídicos e, a partir disso, surge a obrigatoriedade do tratamento igual, sem levar em conta as características pessoais, como cultura, religião, etc.. Contudo, a igualdade formal não revela garantia ao tratamento justo, motivo pelo qual buscamos, também, a formatação de um conceito de igualdade material. Isso pode gerar uma diferenciação, mas essa deverá ser fundamentada por requisitos legais. Como exemplo, é citado o direito de voto (artigo 14 da Constituição Federal), com o que essenciais os requisitos (características) da nacionalidade e idade. Características como sexo, etnia, condição econômica, são consideradas não-essenciais. Logo, é considerada arbitrária e inconstitucional diferenciação que toma por base uma característica não-essencial, ou seja, não prevista como essencial para o exercício de um determinado direito.<sup>50</sup>

Conforme anteriormente já dito, na legislação pátria, o direito de igualdade tem respaldo na CF, que, já em seu preâmbulo, que reza que:

“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a **igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna**, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.”<sup>51</sup> (grifo nosso)

---

<sup>49</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. Aspectos processuais da luta contra a discriminação, na esfera trabalhista. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação: estudos**. São Paulo: LTr, 2000 p. 169-170

<sup>50</sup> HESSE, Konrad Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha, tradução de Luís Afonso Heck, Porto Alegre; Sérgio Antônio Fabris, 1998, p. 332/333

<sup>51</sup> **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 07 mai. 2010.

Na CLT<sup>52</sup>, um dos melhores exemplos do direito de igualdade tem resguardo no artigo 461, que versa exatamente sobre isonomia salarial quando da mesma função desempenhada.

Outro princípio importante para o presente estudo é o da não-discriminação. Vem de desdobramento do princípio de igualdade, que proíbe a discriminação negativa entre as pessoas. Por não-discriminação, entende-se igualdade de tratamento. Logo, o princípio constitucional da igualdade verifica-se perante a verificação ou não da discriminação.<sup>53</sup> A discriminação vai contra o princípio da igualdade, porquanto viola os direitos da pessoa humana baseado em critérios unicamente subjetivos.<sup>54</sup>

Nas palavras do Procurador Geral do Trabalho, Dr. Otávio Brito Lopes, “A discriminação é a antítese da igualdade. Em outras palavras, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei.”<sup>55</sup> Continua o Membro do *Parquet* laboral dizendo que o princípio da igualdade é primordial para um estado de direito democrático e justo. A discriminação é a aplicação de regras diferentes a situações semelhantes, ou quando se aplicam as mesmas regras a duas situações distintas.

A origem do vocábulo discriminação é latina, *discriminatione*, e significa uma distinção de caráter infundado. Muitas vezes, no decorrer do seu contrato de trabalho, alguns trabalhadores sofrem imposição de uma mácula depreciativa por parte de seu empregador ou até mesmo colegas, sendo atingido no que o homem tem de mais importante, que é a sua dignidade.<sup>56</sup> Em grande parte das vezes, não sabe nem por qual razão. No caso apreciado, os trabalhadores foram discriminados

---

<sup>52</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 02 mai. 2010

<sup>53</sup> RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta, e ações afirmativas**. Livraria do Advogado. Porto Alegre: 2008 p. 24

<sup>54</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do Assédio Moral no trabalho: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo. LTr : 2008. p 221

<sup>55</sup> LOPES, Otávio Brito. **A Questão da Discriminação no Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_17/Artigos/art\\_otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm). Acesso em 08 de mai. de 2010.

<sup>56</sup> VOGT, Alice. *A discriminação social contra o trabalhador que acionou a Justiça do Trabalho, sob o enfoque do princípio da igualdade de tratamento*. 2004, 115 f. Monografia, Universidade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Carazinho, 2004. p. 43

por chefias e colegas por serem portadores de uma doença que, ao impedir que exercessem sua função original, os deixava “sem trabalhar”.

No âmbito legislativo há diversas tentativas de formalização do conceito de discriminação, como o artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19.01.68, que traz o seguinte conceito de “discriminação”:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.”

Em primeiro lugar, observe-se que o rol de discriminações elencadas na alínea “a” são apenas exemplificativos. Outras formas de discriminação podem ser observadas no dia a dia das relações do trabalho. Discrimina-se um trabalhador por ele fazer parte do sindicato, ter sido eleito para a CIPA ou ainda, como no caso investigado pelo Ministério Público do Trabalho, o trabalhador pode ser discriminado por ser portador de enfermidade com nexos causal possivelmente reconhecido e, conseqüentemente, ser detentor de estabilidade.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas, traz em seu artigo 1º o fundamento jurídico do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. No 2º artigo, afirma que as pessoas devem exercer seus direitos sem sofrer nenhuma distinção.<sup>57</sup> Note-se que a dignidade da pessoa humana está diretamente vinculado ao princípio da não-discriminação.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> ONU **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em < [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)>. Acesso em: 21 de mai. 2010

<sup>58</sup> De acordo com o professor Ingo Wolfgang Sarlet o princípio da igualdade liga-se diretamente à dignidade da pessoa humana, e por isso a Declaração Universal da ONU consagrou que todos os

A Constituição brasileira de 1988, no mesmo diapasão, elencou princípio de não-discriminação entre os fundamentais para a constituição do Estado Democrático de Direito. Em seu artigo 1º, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, reza: “III – a dignidade da pessoa humana; IV – o valor social do trabalho”. Elenca, ainda, dentre os objetivos fundamentais da República (art. 3º, incisos I, III e IV), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**.(grifo nosso)

Já o *caput* artigo 5º da Lei Maior, por sua vez, em seu “caput”, determina que todos devem ser iguais perante a lei, “sem distinção de qualquer natureza” e, aponta como garantia fundamental o princípio da igualdade. E, em seu inciso XLI, prevê que a “lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais”. Adiante, no art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, proíbem diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A legislação infraconstitucional também garante ao trabalhador que não haja restrições para o seu acesso ao trabalho, a menos que estas sejam apenas de requerimentos específicos para o desenvolvimento da função. Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT o artigo 373-A, (inserido na CLT pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999), trata da proibição à publicação de anúncios discriminatórios para emprego; à motivação discriminatória para a recusa de emprego, promoção ou dispensa, e a utilização de variável discriminatória para fins de remuneração,

---

seres humanos são iguais em dignidade e direitos. A dignidade da pessoa humana passa pela garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário. SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2009

formação e ascensão profissional. Se não observado o dispositivo, haverá aplicação de multa administrativa.<sup>59</sup>

A relação de emprego não gera apenas obrigações patrimoniais. O empregador tem também o dever de zelar pela dignidade moral do trabalhador, bem como seus direitos de personalidade. A violação destes implica violação de direito e obrigação trabalhista e do contrato de trabalho, e autoriza a rescisão contratual pelo empregado e pelo empregador além da postulação da indenização patrimonial e moral conseqüente. Logo, a proteção à dignidade moral do empregado, aos seus direitos de personalidade, estão presentes no conteúdo do contrato de trabalho.<sup>60</sup>

Direitos e garantias são assegurados a todos os cidadãos e, por conseguinte, são estendidos ao empregado, que é, antes de tudo, um cidadão. Deve por isso ser respeitado. A Constituição Federal, nosso maior estatuto jurídico maior, assegura como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, entre outros direitos e garantias que reconhecem no ser humano o destinatário de todo o arcabouço jurídico.

Quando esses direitos não são observados, conforme observado no caso narrado, as consequências vão além de prejuízos materiais. A discriminação abala a estrutura emocional dos trabalhadores, a sua dignidade, prejudicando sua saúde mental e por muitas vezes suas relações sociais e familiares, como discutiremos no capítulo a seguir.

---

<sup>59</sup> LIMA, Maria Rosângela Rezende de. Efetivação da Cidadania para a Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Discriminação, desafios e Conquistas. *in Poliarquia- Revista de Estudos Políticos e Sociais do Centro Universitário UNIEURO*, Brasília, v. 1, n. 1, jan./jun. 2009

<sup>60</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. **Tutela Antecipada no Processo do Trabalho**. Editora LTr, Vol. II São Paulo: 1999 p. 215-216

## 2 ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO COMO FATOR GERADOR DE DOENÇA

Um dos problemas mais marcantes para o Direito, notadamente para quem se dedica ao Direito do Trabalho, é a discriminação ao trabalhador, consoante o referido acima. Embora, infelizmente, no dia-a-dia das sociedades a discriminação esteja presente, de forma, modo e intensidade variados, a discriminação no ambiente do trabalho torna-se ainda mais perversa, porquanto o trabalho é o modo de subsistência da maioria das pessoas, e, ao receber um tratamento indigno no local de onde se tira o sustento, o sentimento de desamparo é muito maior. Apesar de expostos a um grande sofrimento mental, os empregados precisam continuar em seus postos de trabalho, prejudicando sua sanidade e equilíbrio mental.

O indivíduo que se diferencia do seu grupo de trabalho, por qualquer que seja a razão, sofre pela discriminação e está mais exposto ao assédio moral, conceito que trabalharemos a seguir. Não há um perfil específico para tanto, mas qualquer comportamento qualificado como atípico é passível de ser um critério de discriminação, seja ele o excesso de competência, os amigos escolhidos, partido político, time de futebol ou, no caso estudado, ser portador de doença.

A discriminação e a conseqüente perseguição do trabalhador fazem com que este passe a trabalhar sob tensão, havendo casos graves de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. Vimos exemplos no caso apresentado, nos relatos de Juliana e Roberta. Tal desgaste pode vir a gerar o afastamento do empregado por licença médica, aposentadoria por invalidez e até mesmo suicídio.<sup>61</sup>

A empresa é diretamente responsável por este trauma, porquanto a má organização do processo de trabalho prejudica a saúde mental do trabalhador, age diretamente sobre pensamentos e sentimentos do obreiro, causando um sofrimento que repercute na história individual deste, nos projetos e esperanças que porta. Os

---

<sup>61</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo. LTr : 2008. p 33

riscos psicossociais também são perturbadores da saúde.<sup>62</sup> As más condições do meio ambiente de trabalho também fazem com que, além de acidentes, o trabalhador corra riscos na esfera mental, ao desenvolver doenças psicossomáticas.

Esse sentimento de desamparo gera danos à integridade psíquica e/ou física da vítima. A dignidade dessa pessoa é ferida, atingindo sua esfera psicológica e, por consequência, sua esfera física. O grau dessa lesão é variável, uma vez que cada pessoa responde de maneira diversa a uma mesma adversidade. Dependendo da pessoa, o seu organismo se ressentir das agressões sofridas. Os problemas podem ser no aparelho digestivo, provocando problemas gástricos diversos, como esofagites ou úlceras. Em relação ao aparelho respiratório, ocorre falta de ar e sensação de sufocamento. Ainda, existem queixas de dores musculares, tremores, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, dores nas costas.

Podemos claramente perceber que o desrespeito a dignidade do trabalhador causa direto prejuízo a sua saúde. A desestruturação das relações pessoais com os colegas de trabalho, motivadas pela discriminação, as relações de violência e de agressividade com a chefia, e a consequente necessidade de externalizar a agressividade faz com que ocorra a contaminação das relações particulares do trabalhador, principalmente das relações familiares.

Ainda, ocorrem problemas psíquicos como ataques de ansiedade, de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e tonturas. A vítima pode ainda sentir palpitações e taquicardias que, se não tratadas, podem conduzir a um infarto. Pode acarretar ainda o enfraquecimento do sistema imunológico, reduzindo as defesas do corpo o que o deixa suscetível a infecções e viroses.<sup>63</sup>

A manutenção dessa situação de humilhação, a discriminação passa a ter contornos de assédio moral. Em seguida, veremos melhor o conceito de assédio

---

<sup>62</sup> MIRANDA, Carlos Roberto. **Ataque ao mundo do Trabalho:** Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. *In:* Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21<sup>o</sup> ENAFIT. Terezina: 2003 p. 193-232

<sup>63</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 161.

moral e suas implicações, mas, de forma resumida, podemos definir o assédio moral, segundo a psiquiatra Marie-France Hirigoyen, como a conduta abusiva, principalmente comportamentos, palavras, atos, gestos, até mesmo documento escrito que ferem a dignidade, a personalidade, ou mesmo a integridade psíquica e física da pessoa, a ponto de colocar em perigo seu emprego ou ainda degradar o seu ambiente de trabalho.<sup>64</sup>

Ao se sentir assediado, o trabalhador entra em um processo depressivo, “a pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa e até desinteresse por seus próprios valores”<sup>65</sup>. Segundo dados obtidos em sítio eletrônico dedicado à questão, em entrevistas realizadas com 870 trabalhadores vítimas de opressão no ambiente profissional:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63

<sup>64</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 3ª Ed, 2002, p. 65

<sup>65</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 160.

Tentativa de suicídio - 18,3<sup>66</sup>

A lesão à integridade psíquica da pessoa assediada é um dos elementos caracterizadores do assédio moral. Na prática, resta difícil para nós, operadores do direito, analisar a capacidade emocional de cada pessoa ao resistir à prática do assédio. Por tal razão, é necessário o laudo de especialista, conforme Nascimento que afirma:

A configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal.<sup>67</sup>

Não é novidade que o trabalhador que sofre assédio moral o sente não apenas em seu corpo, mas também em seu estado psíquico. Ânsia, ataques de pânico, depressão, vertigem, perda de memória, insônia, falta de concentração, entre outros, são sintomas verificados em pacientes assediados.<sup>68</sup>

Ainda, as consequências emocionais do assédio moral geram sérios problemas na vida familiar e social da vítima, chegando a causar crises existenciais, crise no relacionamento pessoal e crises econômicas. Estudos realizados no exterior demonstram que o assédio moral repercute no estado psicofísico das vítimas, desencadeando doenças psicológicas e ainda *“pode conduzir à invalidez psíquica, dando amplamente razão àqueles que sustentam a existência de uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho por esse motivo.”*<sup>69</sup>

Na mesma linha, Hirigoyen diz que a vítima, perseguida sem descanso pelo assediador, fica desestabilizada e fragilizada emocionalmente. Geralmente, o que se fala do assediado cria um estigma, de que é difícil a convivência com ele, ou que

---

<sup>66</sup> Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>>. Acesso em 10 mai. 2010

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaró. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, nº 08, p. 922-930, ago. 2004.

<sup>68</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 32-37

possui um mal-caráter, ou é louco. Atribui-se como característica de sua personalidade fatos inverídicos, ou características que adquiriu justamente por ser perseguida.

Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem, fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.<sup>70</sup>

Por consequência, o trabalhador, fragilizado emocionalmente, não consegue manter sua capacidade laborativa, e, assim, dá razão para a despedida.<sup>71</sup> Para a autora Márcia Guedes o assédio moral constitui-se em tão grave violação ao direito fundamental ao trabalho, que estudos demonstram que vítimas assediadas apresentarem distúrbios semelhantes aos de encontrados em vítimas de tortura e prisioneiros de campos de concentração.<sup>72</sup>

Estudos <sup>73</sup> associam o estresse com a ativação do eixo hipotálamo-hipófise-adrenal (HPA). Para avaliar se a carga estressante de um ambiente de trabalho com assédio moral afeta a atividade do eixo HPA, mediu-se os níveis de cortisol salivar durante um dia, levando-se em consideração pessoais dos indivíduos assediados em oposição a um grupo de controle formado por pessoas que não tinham sido assediadas. Dentre os assediados, figuravam dez pacientes (seis homens, quatro mulheres). A definição de assédio moral utilizada foi a de Leymann, e também foi levado em conta a frequência e a duração do assédio.

---

<sup>69</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003

<sup>70</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. p. 69.

<sup>71</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 108-109.

<sup>72</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n° 2, p. 165-173, fev. 2010 p. 172

<sup>73</sup> MONTELEONE, Palmiero, NOLFE Giovanna, SARRITELLA, Cristina, MILANO, Valter, Di CERBO, BLASI, Francesco, PETRELLA, Petrella, MAJ, Mário. **Hypoactivity of the Hypothalamo-Pituitary-Adrenal Axis in Victims of Mobbing: Role of the Subjects' Temperament and Chronicity of the Work-Related Psychological Distress**. Disponível em <<http://content.karger.com/ProdukteDB/produkte.asp?typ=pdf&doi=235980>> Acesso em 19 mai. 2010

Trabalhadores assediados apresentaram um nível significativamente mais elevado de danos, evasão e níveis mais baixos de auto-orientação em comparação aos trabalhadores do grupo de controle, que não sofreram assédio. Quanto aos níveis de cortisol salivar, também mostraram alteração significativa para o grupo assediado, que apresentou concentrações de cortisol na saliva durante todo o dia de trabalho, significativamente menores que nos controles.

O estudo demonstrou que as vítimas de assédio moral apresentam inibição comportamental e social, e parecem ser menos qualificados para enfrentar problemas sociais, o que pode prejudicar ainda mais sua capacidade de lidar com o assédio. Os resultados sugerem que o sentimento de angústia gerado pelo assédio leva ao hipocortisolismo semelhante ao nível de pessoas que vivem sob condições de estresse crônico. No grupo de indivíduos assediados, houve variabilidade diurna do cortisol salivar. Conclui a pesquisa que em assediados percebe-se uma reduzida atividade tônica do eixo HPA, associados à exposição ao assédio moral.<sup>74</sup>

Em janeiro de 2005, em Helsinque, ocorreu a conferência sobre saúde mental da Organização Mundial de Saúde. Nela, o trabalho repetitivo e a luta contra problemas psicossociais surgiram como prioridades no programa de saúde e segurança do trabalho, indicando como um dos piores agravadores da saúde mental dos trabalhadores o estresse. Na conferência, houve a atualização da lista de doenças profissionais e nesta foram incluídas as desordens de estresse pós-traumáticas, resultados de exposições a situações violentas ou estressantes às quais os trabalhadores ficam expostos.<sup>75</sup>

Como já foi falado no item 1.2 do presente estudo, é dever do empregador a proteção jurídica dos trabalhadores. Esta proteção deve atender não somente

---

<sup>74</sup> MONTELEONE, Palmiero, NOLFE Giovanna, SARRITELLA, Cristina, MILANO, Valter, Di CERBO, BLASI, Francesco, PETRELLA, Petrella, MAJ, Mário. **Hypoactivity of the Hypothalamo-Pituitary-Adrenal Axis in Victims of Mobbing: Role of the Subjects' Temperament and Chronicity of the Work-Related Psychological Distress.** Disponível em <<http://content.karger.com/ProdukteDB/produkte.asp?typ=pdf&doi=235980>> Acesso em 19 mai. 2010

<sup>75</sup> THOME, Candy Florêncio. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho.** 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 90-94

aspectos físicos, ambientais ou ergonômicos, mas inclusive os aspectos destinados a proteger e proporcionar ao trabalhador que tenha plena saúde e higidez mental.<sup>76</sup>

## 2.1 Identificando o Assédio Moral

A sociedade neoliberal que se implantou nas últimas décadas agravou um problema antigo (embora apenas recentemente reconhecido no mundo acadêmico) nas relações de trabalho: o assédio moral. Desde que o homem passou a utilizar-se da força de trabalho do outro, o assédio esteve presente, manifestando-se em suas variadas formas. Contudo, contra isso, na sociedade atual, competitiva e individualista, que surgem movimentos contra essa forma de conduta.

Ao discutirmos relações de emprego, deve-se ter sempre em mente que, em relação ao empregador, o trabalhador é hipossuficiente e, por tal razão, precisamos observar o princípio da proteção. Principalmente ao tratarmos de assédio. Por ser o trabalho o lugar de onde tira-se a subsistência, sua e de a família, o empregado muitas vezes se sujeita a condições que não aceitaria em outras situações. Como elo mais fraco da cadeia produtiva, o trabalhador precisa proteção legal. O Estado deve cuidar das condições e do ambiente de trabalho.

Em que se pese que a CLT foi promulgada na década de 60 e, por isso, considerada por muitos como uma lei desatualizada, nela está previsto, no artigo 483, que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: alínea b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; ou, na alínea e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. Ora, ainda que não se diga explicitamente que as duas hipóteses são casos de

---

<sup>76</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001, p 442

assédio moral, o operador de direito que, mesmo que minimamente familiarizado com tal conceito, facilmente identifica tais hipóteses com o assédio.<sup>77</sup>

Note-se que o assédio moral não é novo. É tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, para a doutrina é um fenômeno recente, bem como o entendimento de que sua ocorrência gera efeitos que devem ser banidos das relações de trabalho.

O assédio é uma forma de guerra psicológica, travada no local de trabalho, e está ligada à dois fenômenos: a) o abuso do poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; b) a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores.<sup>78</sup>

A autora Marie-France Hirigoyen relaciona formas pelas quais ocorre o assédio moral, quais sejam: a) recusar a comunicação direta, quando o agressor não dialoga mais com a vítima, faz censuras vagas ou imprecisas; b) desqualificar: o agressor levanta na vítima dúvidas sobre sua competência ou nega sua presença negar a presença da vítima; c) desacreditar: o agressor influencia os demais colegas, colocando na vítima apelidos que o ridicularizam, acerca de enfermidade ou deformação desta; d) isolar: o agressor rompe laços de amizade, joga colegas contra outros, gerando o isolamento, o não-repasse de informação, ou não pedir auxílio aos colegas quando a vítima está sobrecarregada; e) vexar: fazer com que a vítima execute tarefas inúteis ou degradantes, com metas impossíveis de serem atingidas; f) induzir ao erro: induzir a vítima a cometer para criticá-la ou rebaixá-la, e fazer com que ela tenha uma imagem ruim de si mesma; g) assédio sexual: é um assédio moral “promovido”.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 02 mai. 2010

<sup>78</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 3ª Ed, 2002, p. 66-69

<sup>79</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 3ª Ed, 2002, p. 76-82

No caso estudado, podemos observar que as trabalhadoras são desqualificadas quando colocadas a executar tarefas de menor complexidade<sup>80</sup>, ou quando lhes retiram o material de trabalho<sup>81</sup>; são desacreditadas quando vêem que seu estado de saúde é questionado ou são ridicularizadas por colegas<sup>82</sup>, isoladas quando, sem ter com o que trabalhar e colocada em uma sala gélida, ficam em uma cozinha da empresa ouvindo piadas de colegas<sup>83</sup>.

Ainda segundo Hirigoyen<sup>84</sup>, o assédio se dá normalmente em duas fases: a primeira pela chamada “sedução perversa”, na qual o assediador faz vítima a pensar, decidir ou agir de maneira diferente do usual, negando à vítima capacidade de defesa. Fica exercendo uma influência intelectual ou moral de maneira exagerada. A segunda fase é a violência. O tratamento dispensado à vítima é abertamente odioso, no caso de reação do assediado. A agressividade é algo extremamente violento, ocorrem injúrias, são ditas de palavras que rebaixam e humilham.

Esclarecedora, também, por ressaltar o assédio horizontal, é a definição de assédio moral no mundo do trabalho, apresentada pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, segundo a qual, constituem assédio moral *“todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.”*<sup>85</sup>

Cita, ainda<sup>86</sup>, que o assédio moral, também chamado de *mobbing*, é uma violação grave, porquanto se tratam de atitudes deliberadas, perversas, com o único

---

<sup>80</sup> À Joana foi determinado que ficasse separando currículos, recortar bandeirinhas, encher balões;

<sup>81</sup> Rosângela, apesar de ter um computador a sua disposição, não tinha senha para ingressar no sistema,

<sup>82</sup> Juliana fala da felicidade ao ter sua doença não só reconhecida pelo INSS como reconhecido o nexo causal de acidente de trabalho por estresse pós-traumático

<sup>83</sup> Joana, Gabriela, Rosângela, Roberta e Ana fazem relatos acerca das piadas que ouvem dos seus colegas do tipo “você não se sentem mal por ganhar sem trabalhar”, “tu só não é despedida porque tem estabilidade”, “era um emprego desses que eu queria”, “olha as gurias de novo aqui na cozinha”, “coitadas”.

<sup>84</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 3ª Ed, 2002, p. 107-138

<sup>85</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

<sup>86</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 32-37

intuito de destruir a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. As humilhações repetidas, de caráter praticamente terrorista, acabam por minar a saúde psíquica do trabalhador. Como já referira antes, classifica o assédio de duas formas: vertical, quando praticado por superior hierárquico, ou horizontal, quando praticado por colegas da vítima:

“O tipo mais frequente de terrorismo psicológico é aquele denominado de vertical. Verifica-se o assédio moral de tipo vertical quando a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico. Neste caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada. (...) Além do assédio moral de tipo vertical, existe o de tipo horizontal. Neste caso, a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. (...)”<sup>87</sup>

Em outra publicação, a Magistrada<sup>88</sup>, cita o método do psicólogo alemão Leymann (*Leymann Inventory Psychological Terrorism – LIPT*) a fim de identificar os casos de *mobbing*. Em primeiro lugar, a vítima sofre limitações em sua comunicação, e passa a ser tratada com berros e xingamentos, desaprovações frequentes. Os colegas também passam a difundir o mesmo comportamento. Na segunda fase, as relações sociais da vítima são atingidas: transferem-na de setor, é isolada dos demais colegas, passa a viver só. Na terceira fase, a vítima tem sua imagem social atingida. Comentários depreciativos sobre sua pessoa passam a ser difundidos, a vítima passa a ser humilhada e ridicularizada. Ainda, o trabalhador tem sua capacidade profissional relativizada, perde vantagens e prerrogativas. É condenado ao ócio, perde o telefone, a senha, ou até mesmo o local de trabalho. “a vítima permanece dentro do local de trabalho como um fantasma, sem qualquer possibilidade de inventar-se algo para fazer”.<sup>89</sup> Exatamente como no caso da

---

<sup>87</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 32-37

<sup>88</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n° 2, p. 165-173, fev. 2010. p. 166

<sup>89</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n° 2, p. 165-173, fev. 2010. p. 166

empresa estudada, onde os trabalhadores são colocados em uma espécie de cozinha, sem trabalho nenhum pra fazer.

Vulgarmente, o assédio moral pode ser taxado de “perseguição” de um indivíduo ou grupo, e a prática parece ser mais favorecida em determinados ambientes ou relações. Vontade de poder e insegurança geralmente são característica do assediador. No trabalho, essa perseguição pode se dar de forma sutil, reiteradamente, de forma a minar a resistência psicológica e física do trabalhador.<sup>90</sup>

Sobre a vítima, autores como Leymann e Hirigoyen afirmam que o “alvo” possui um caráter particular, não coletivo. Entretanto, caráter particular não significa individual. O ataque pode ser direcionado a mais de um alvo ao mesmo tempo. Os ataques coletivos são tão ou mais frequentes do que os individuais. Pode ser ataque contra os trabalhadores de determinado setor, de determinada raça, determinada religião ou orientação sexual.<sup>91</sup>

Hirigoyen<sup>92</sup>, sobre os tipos de vítima, cita que são mais discriminados os indivíduos que se diferem por motivos raciais ou religiosos, apresentam deficiência física ou doença ou ainda em função de suas orientações sexuais. Ainda, os que possuem alguma representação do grupo de trabalhadores. Segue a autora afirmando que qualquer pessoa que se destaque, seja por ser “excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais”, ou por serem “resistentes à padronização”, que mantenham idéias pró ou contra a administração, que possuam alguma espécie de proteção das leis trabalhistas, e, como no caso estudado, “pessoas ‘improdutivas’ e pessoas temporariamente fragilizadas por licenças de saúde”

Esses conceitos trazem todos a conduta assediador, a sua perversividade ao buscar sempre desestabilizar a vítima. Com comportamento repetidamente hostil,

---

<sup>90</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no trabalho: uma abordagem interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008. p. 31-33

<sup>91</sup> SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo : LTr, 2009 p. 27

o trabalhador muitas vezes desconhece a razão pela qual sofre tais abusos e humilhações. Contudo, o assédio não precisa se dar, necessariamente, por ações reiteradas. Em determinadas circunstâncias, a agressão uma, aparentemente pontual, pode demonstrar que não se trata de ato isolado, e sim, a manifestação explícita da prática do assédio. Conforme Hirigoyen<sup>93</sup>:

Pode acontecer, que uma agressão aparentemente solitária, mas particularmente humilhante, como é o caso de certas demissões desumanas (sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, atitudes de evitação), possa ser considerada como assédio moral. Às vezes, analisando detalhadamente essas situações, percebemos que pequenos indícios de rejeição ou hostilidade não admitidas pela vítima haviam precedido a dispensa. O empregado demitido toma consciência da humilhação que lhe foi imposta, mas tais atitudes já estavam presentes bem antes de ser dispensado. Pode-se então falar de assédio moral, pois se trata efetivamente de uma ação deliberada para se livrar de uma pessoa, humilhá-la e rebaixá-la, por puro sadismo.

Sobre o perfil do assediador, não há exatamente um perfil característico no sentido psicológico do termo. Não se deve estigmatizar certos comportamentos, porque podem ser circunstanciais, ou então decorrentes da má organização do trabalho, que fazem com que um superior passe a perseguir o seu subalterno, que se persiga um colega ou até mesmo o chefe. Geralmente esse indivíduo é levado por medo ou insegurança, vontade de poder, vaidade, inveja ou orgulho.<sup>94</sup>

Ainda, Márcia Guedes faz uma diferenciação entre o assédio moral e o *mobbing*<sup>95</sup>. Para a autora, enquanto o assédio moral possa se dar em um único

---

<sup>92</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

<sup>93</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 31.

<sup>94</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. p. 148-158

<sup>95</sup> No referido texto Assédio Moral e *Straining* (2010, 168), Márcia Novaes Guedes faz ainda uma distinção entre assédio moral e *straining*. Em linhas muito gerais, poderia-se dizer que no assédio moral, a vítima é individualizada (ou vários indivíduos com determinada característica). Já no *straining*, o grupo como um todo é a vítima, são açoitados, pressionados psicologicamente de forma aberta, porquanto sabem o motivo de tal acosso (geralmente, o insucesso no alcance de metas de produtividade). "O *straining* requer platéia e colaboração explícita"

episódio, como uma despedida abusiva, por exemplo, o *mobbing* se caracteriza pelo assédio psicológico contínuo, sendo que a autora ainda o qualifica como “terror psicológico no trabalho”. Ainda, que no *mobbing*, a vítima é individualizada, segregada, reiteradamente atacada.<sup>96</sup>

Há também quem afirme que a frequência e a duração do assédio moral, quando avaliados de forma isolada, não podem por si só determinar sua identificação. É a análise do processo como um todo, não apenas da frequência e duração, que separa o assédio moral de casos de hostilidade esporádica.<sup>97</sup>

Agressões pontuais, embora sejam uma violência contra a dignidade da pessoa humana, podem não ser caracterizadas como assédio moral. Embora para a distinção entre assédio moral e agressões pontuais não seja relevante o aspecto quantitativo da conduta, e sim se essas são sistêmicas, se ocorrem de forma repetitiva e articulada de forma a configurar um processo de hostilização.<sup>98</sup>

Uma das formas de assediar um trabalhador é deixá-lo completamente sem função, reduzi-lo à total inatividade. Passar toda a jornada de trabalho sem desenvolver nenhuma tarefa útil, expondo-o ao julgamento dos colegas. Ou então, transferi-lo de setor, colocando-o em uma função nova e desconhecida, para a qual muitas vezes não está preparado, e ainda isolando-o do seu grupo anterior. Uma inatividade moralmente destrutiva.<sup>99</sup>

Isolada, a vítima torna-se ainda mais frágil. O trabalhador passa a viver um sentimento de rejeição.<sup>100</sup> Como no caso estudado, os colegas são impedidos de conversar com a vítima, ou de a cumprimentarem.

---

<sup>96</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n° 2, p. 165-173, fev. 2010, p. 167

<sup>97</sup> SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional** : um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 26

<sup>98</sup> SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional** : um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 43

<sup>99</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n° 2, p. 165-173, fev. 2010, p. 170

<sup>100</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. p. 360

Mesmo que o objetivo imediato não seja prejudicar diretamente o assediado, as práticas hostis que identificam o assédio são deliberadas. Pode ser na tentativa de fazer o trabalhador se submeter às regras do grupo, ou aumentar sua produtividade. Mas a intenção de humilhar, isolar, está sempre presente. mesmo que a idéia seja aumentar a produtividade ou o ritmo do trabalho (denominado assédio organizacional), e não discriminar diretamente determinado trabalhador ou grupo.<sup>101</sup>

O assédio moral organizacional é comum no ambiente do trabalho uma vez que este possui hierarquias, relações claras e determinadas de poder, na institucionalização da subordinação do empregado e poder diretivo do empregador – poder disciplinar, poder de organização de produção e trabalho e ainda estabelecimento de procedimento e condutas e, acima de tudo, o poder de aplicar punições.<sup>102</sup>

Informam ainda as autoras Soboll e Gosdal<sup>103</sup> que, para o direito do trabalho, a intencionalidade deliberada ou não do assediador é irrelevante. O empregador é diretamente responsável por práticas ocorridas na sua empresa. É seu dever manter o ambiente do trabalho saudável e isento de assédio. A existência ou não da intencionalidade pode interferir na fixação de quantia de indenização, no aspecto civil, que, em caso de intencionalidade, poderá ser mais elevada.

Há movimentos em âmbito nacional no sentido de proteger melhor o trabalhador contra o assédio moral. Tramita o Projeto de Lei Federal n 5.970/2001, de iniciativa do deputado federal Inácio Arruda do PCdoB/CE, que acrescenta mais uma alínea ao artigo 483, da CLT, nos seguintes termos: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: h) praticar o empregado ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar

---

<sup>101</sup> SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 30

<sup>102</sup> SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 33

<sup>103</sup> SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 31

condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.” Ainda prevê esse mesmo projeto legislativo o direito de punição financeira, ao acrescentar o artigo 484-A, à CLT, nos seguintes termos: “Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.”<sup>104</sup>

Também há o projeto de lei federal nº 4.742/2001, que pretende introduzir no Código Penal brasileiro o artigo 146-A que criminaliza o assédio moral no trabalho, tipificado como a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes da auto-estima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão do vínculo hierárquico ou laboral.<sup>105</sup>

O empregado, como já afirmado, é hipossuficiente, e, portanto, deve ser protegido. O trabalho envolve atividade física e tem efeitos sobre o corpo do trabalhador. Como anteriormente mencionado, a proteção do trabalhador iniciou pelas regras relativas à higiene e à segurança do trabalho. Logo, a proteção do trabalhador deve também prever tomada de precauções a serem adotadas para que a subordinação do trabalhador fique limitada à prestação do trabalho e que esta subordinação se mantenha com respeito à pessoa e às suas liberdades.

Se o assunto parece tendencioso para o lado obreiro, não o é. O combate ao assédio moral também é importante para o empresário. O assédio moral no ambiente de trabalho implica custos altos não só para a saúde do trabalhador e seu emprego, mas também e para toda a empresa, dado o impacto causado, refletido na baixa na produtividade e rotatividade de pessoal. O combate ao assédio moral traz benefícios ao indivíduo, às empresas e à toda sociedade.

Depreende-se do exposto que a vítima de assédio moral tem desrespeitados o seu direito à saúde, à não-discriminação e a sua dignidade. A seguir, poderemos observar como a dignidade da pessoa humana é importante para a aplicação desses

---

<sup>104</sup> Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article86>> . Acesso em 04 jun 2010

<sup>105</sup> Disponível em <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-calvo.pdf>> . Acesso em 04 jun 2010

três direitos, e como o reconhecimento do indivíduo enquanto trabalhador se relaciona a esses.

## 2.2 Reconhecimento do trabalhador e dignidade da pessoa humana

O ser humano transformou seu mundo, modificou-o, apropriou-se das matérias primas naturais e, com sua imaginação e vontade, construiu a sociedade tal como a conhecemos. Destarte, o trabalho é um valor humano, porquanto por seu intermédio tais transformações foram possíveis.

Ainda no século XVIII, o rápido crescimento da população e a constante migração do homem do campo para as grandes cidades fez com que homens, até então ou artesãos autônomos ou agricultores, fossem viver nas grandes cidades e precisarem vender sua força de trabalho a outrem, transformando-a em mercadoria – nem sempre justamente retribuída.

Trabalhadores que antes detinham toda a ciência de seu trabalho, que dominavam todo o processo produtivo, tornaram-se apenas peças em um organismo muito maior. Estes homens e mulheres perderam o poder decisório em relação ao próprio trabalho. Sua dignidade foi aviltada de tal forma ao ponto de se tornarem “coisas”, elementos substituíveis na engrenagem do chão de fábrica, trabalhando mais de doze horas por dia, todos os dias da semana, com pequenas pausas. Jornada essa de trabalho realizada inclusive por crianças.

O trabalho é um dos maiores valores para o ser humano, não só porque permite sua subsistência, mas porque através dele se insere na sociedade. Todo homem tem o direito de exercer uma atividade útil, a si, à sua família, e à sociedade como um todo, mediante justa remuneração.<sup>106</sup>

---

<sup>106</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais de trabalho e previdência**. São Paulo: LTr, 1975, p. 35-39

O trabalho é considerado indispensável para o ser humano, porque, além de assegurar uma existência justa, é por intermédio do trabalho que recebemos o reconhecimento de nossa existência.<sup>107</sup> Sua importância ultrapassa a esfera patrimonial. O trabalho apresenta uma importante função como alicerce da constituição do sujeito e sua rede de significados. Apresenta um sentido simbólico, relacionando-se com a subjetividade e identidade do trabalhador.<sup>108</sup>

O sujeito só consegue se realizar no campo social por intermédio do trabalho. De maneira que o trabalho e sublimação encontram no trabalho operador fundamental para a saúde mental e na construção da identidade. É nele que as competências se afirmam e se realizam os projetos de vida.<sup>109</sup>

O nosso ordenamento prestigia o valor do trabalho em vários dispositivos. O valor social do trabalho está explícito já no primeiro artigo da Lei Maior, no inciso IV. Enquanto direito social, está regrado no artigo 6º da CRFB que o trabalho deverá ser protegido e resguardado pelo Estado. O artigo 170 da Carta Magna ainda estabelece que a ordem econômica se fundará na valorização do trabalho humano, com o fito de assegurar ao cidadão existência digna, conforme os ditames da justiça social. Ressaltando ainda a importância do trabalho está o artigo 193 da nossa Constituição, que dispõe que a ordem social está baseada no primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Tais dispositivos demonstram a importância que o trabalho tem na Constituição Federal.<sup>110</sup>

---

<sup>107</sup> VOGT, Alice. **A discriminação social contra o trabalhador que acionou a Justiça do Trabalho, sob o enfoque do princípio da igualdade de tratamento**. 2004, 115 f. Monografia, Universidade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Carazinho, 2004. p. 51

<sup>108</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo : LTr, 2009 p. 128

<sup>109</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In SOBOLL, Lis Andrea P. GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo : LTr, 2009 p. 129

<sup>110</sup> HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo : Atlas, 2009. p. 38

Para Márcia Guedes<sup>111</sup>, o desempenho de uma atividade profissional e contribui para a construção da identidade do indivíduo. Quando uma pessoa não vê seu esforço reconhecido, ou, pior, é impedida de desenvolver seu profissionalismo, gera uma crise de identidade.

Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família quanto na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.<sup>112</sup>

Pela a ciência da psicodinâmica do trabalho, a identidade, construída por um processo que se desenvolve ao longo da vida, também vincula-se à noção de alteridade, ou seja a partir do olhar do outro. É na relação com o outro que nos reconhecemos, e, no trabalho, a relação entre identidade e trabalho sofre a mediação do outro, que julga o reconhecimento.<sup>113</sup>

A precarização do trabalho, o individualismo e falta de solidariedade que permeiam a sociedade moderna favorecem a ocorrência da degradante prática de assédio moral no trabalho. Abusos de poder, hostilidade, e demais práticas de violência no trabalho não teriam tanto sucesso se houvessem mais relações de solidariedade e reconhecimento do outro.<sup>114</sup>

A dinâmica do reconhecimento encontra uma de suas bases na relação do sujeito com o trabalho. O reconhecimento é dado por meio do julgamento proferido

---

<sup>111</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, nº 2, p. 165-173, fev. 2010, p. 172

<sup>112</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003

<sup>113</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In SOBOLL, Lis Andrea P. GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo : LTr, 2009 p. 130

<sup>114</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In SOBOLL, Lis Andrea P. GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo : LTr, 2009 p. 105-135

pelos outros, superiores ou colegas, e é fundamental na construção do sentido do trabalho para o sujeito, bem como por possibilitar a transformação do sofrimento (não no sentido de dor, mas sofrimento físico inerente ao trabalho) em prazer e, assim, influenciando na saúde mental, além de gerar motivação no trabalho. <sup>115</sup>

Acerca do reconhecimento do trabalhador, o pensador fundante é Axel Honneth. Sobre ele, escrevem Saavedra e Sobottk que em sua obra, Honneth introduz os primeiros elementos da sua teoria do reconhecimento. Inicia falando da relação do ser humano com sua mãe, da interação entre estes e posterior independência quando o indivíduo se insere na sociedade. Nesse momento, a criança vê na mãe um ser com direitos próprios e a mãe reconhece no bebê um ser independente. Esse reconhecimento recíproco transforma-se em experiência de amor recíproco, o que vem a ser primeira esfera de reconhecimento, o amor. Se a experiência é positiva, o ser humano adquire autoconfiança, a base das relações sociais entre adultos e necessário para a participação na vida pública. <sup>116</sup>

A segunda esfera do reconhecimento é o reconhecimento da pessoa como sujeito de direito (reconhecimento jurídico). O reconhecimento típico das sociedades tradicionais para Honneth é o que jaz na concepção de status: *“em sociedades desse tipo, um sujeito só consegue obter reconhecimento jurídico quando ele é reconhecido como membro ativo da comunidade e apenas em função da posição que ele ocupa nesta sociedade.”* <sup>117</sup>

Os sujeitos de direito precisam estar em condições de desenvolver sua autonomia, com o fito de decidir racionalmente sobre questões morais (direitos fundamentais). O indivíduo só se percebe como pessoa de direito quando o Estado

---

<sup>115</sup>EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo : LTr, 2009 p. 131

<sup>116</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. In **Civitas** Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

<sup>117</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. In **Civitas** Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

proteje de forma jurídica a sua liberdade, razão pela qual essa esfera tem um conteúdo político.<sup>118</sup>

À terceira forma de reconhecimento em Honneth, comunidade de valores ou solidariedade, correspondem formas de auto-relação valorativa. Nessa esfera, ao mesmo tempo que o homem individualiza, se diferencia dos demais, ele toma consciência da necessidade de sua integração social. Esta esfera de reconhecimento está ligada à vida em comunidade tão veementemente ao ponto de a capacidade e o desempenho dos integrantes da comunidade somente poderiam ser avaliadas intersubjetivamente em relação ao outro.<sup>119</sup>

Para Honneth, uma pessoa sente-se valorizada ao perceber que suas capacidades individuais não são mais avaliadas de forma coletivista. Entretanto, existe um processo de luta constante, porque além de busca por auto-realização, há ainda a busca por uma avaliação social positiva. É uma luta por reconhecimento.<sup>120</sup>

Em artigo que relaciona trabalho ao reconhecimento, Honneth<sup>121</sup> afirma que o trabalho precisa estar organizado e dotado de sentido para que gere o reconhecimento social. Honneth<sup>122</sup> parte do princípio de se e quando o sujeito social faz uma experiência de reconhecimento, ele adquire um entendimento positivo sobre si mesmo. Se há uma situação de desrespeito a auto-relação do indivíduo, adquirida intersubjetivamente, adocece.

À primeira esfera de reconhecimento, o amor, Honneth cita como exemplos de desrespeito maus tratos e violação, atacando é aquele da integridade psíquica, o auto-respeito. À forma de reconhecimento do direito, segunda esfera, o desrespeito surge na forma de privação de direitos, ameaçando a integridade social, além do

---

<sup>118</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

<sup>119</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

<sup>120</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

<sup>121</sup> HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 46-67 jan.-abr. 2008

<sup>122</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

sentimento de injustiça. À terceira esfera de reconhecimento, o da solidariedade o desrespeito surge como degradação moral e injúria Honneth. Aqui a dimensão da personalidade ameaçada é aquela da dignidade na degradação da auto-estima. O indivíduo é privada da chance de desenvolver uma estima positiva de si mesma.<sup>123</sup>

Corroborando a idéia que vimos aqui sobre como a saúde do trabalhador é afetada pela discriminação e assédio sofridos, a teoria do reconhecimento de Honneth fala que pessoas desrespeitadas em suas esferas de reconhecimento demonstram em sinais corporais o sofrimento psíquico. São reações externas de sentimentos patológicos interiores ou psíquicos.<sup>124</sup>

Para o presente trabalho o estudo da teoria do reconhecimento de Honneth acima referido é extremamente enriquecedor. Se, num primeiro momento, não parece fazer pertinência a um estudo sobre dignidade do trabalhador e assédio moral, um olhar mais atento percebe que o assediador age exatamente nessa negação das três esferas de reconhecimento de Honneth que vimos acima. Ligando o caso estudado com os ensinamentos de Honneth, podemos afirmar que os trabalhadores assediados possuem, ao mesmo tempo, as três esferas do reconhecimento desrespeitadas.

Quando alguém é assediado, sua relação com o outro, seja superior, seja colega, fica perturbada. O olhar do outro sobre si é refletido por meio de agressões, que significam julgamento negativo. Mesmo os colegas que não participam diretamente do assédio agem de forma a negar o sofrimento e injustiça, isso quando não julgam que a vítima “merecia” o destrato. Desta feita, pode-se dizer que a identidade e o reconhecimento são afetados diretamente pelo assédio, porquanto os julgamentos negativos proferidos causam rompimento de relações e vínculos com outros (colegas e chefes)<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

<sup>124</sup> SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas* Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

<sup>125</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. *In SOBBOL*, Lis Andrea P.;

Ademais, o assédio minimiza a chance de reconhecimento, pois as atitudes negativas vão de encontro ao reconhecimento do outro como pessoa digna. A falta de reconhecimento é um dos aspectos que se configuram em processos de assédio moral.<sup>126</sup>

Luis Fernando Barzotto afirma que o reconhecimento é um ato livre e imediato de afirmação e “*reconhecer o outro como pessoa é afirmar o valor ou a dignidade inerente à condição de pessoa*” e, ao falar sobre a dignidade da pessoa humana, afirma que esta é “*valor inerente à identidade humana, exige reconhecimento*.”<sup>127</sup>

Do apanhado legislativo, doutrinário e jurisprudencial, verifica-se, unissonamente, que a dignidade é qualidade intrínseca do ser humano. A ela não se pode renunciar ou negociar, porquanto qualifica o ser humano, e dele não se destaca. Todavia, alguns afirmam ser a dignidade também produto cultural, e por isso, a dimensão cultural e a natural da dignidade fundem-se e complementam-se.<sup>128</sup> Finalmente, o jurista Ingo Sarlet assim define dignidade da pessoa humana:

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em casa ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da sua própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a vida humana.<sup>129</sup>

---

GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 131-132

<sup>126</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. *In* SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo : LTr, 2009 p. 132

<sup>127</sup> BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010 p. 20

<sup>128</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009, p.57

<sup>129</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009, p.67

A importância do reconhecimento do trabalhador é tratada também por Ingo Sarlet que, ao tratar da dignidade da pessoa humana, afirma que essa é valor de todas as pessoas, e só faz sentido quando na coletividade. Por tal razão, a ordem jurídica deve cuidar para que todos recebam igual consideração. A consideração e reconhecimento recíproco da dignidade é definida como uma espécie de “ponte” que liga os indivíduos.<sup>130</sup>

Entretanto, apesar de possuir um papel central no pensamento jus-político, um conceito claro e objetivo sobre o que seja dignidade é difícil, pois possui contornos vagos e imprecisos. A definição de dignidade variou ao longo dos anos e, contemporaneamente, varia de acordo com a cultura. Se os demais direitos fundamentais, como integridade física, intimidade, vida, etc., são aspectos específicos da existência humana, a dignidade, por ser inerente a todo ser humano e por ser comumente definido como valor que o define como tal, não contribui para definir o âmbito de sua proteção, satisfatoriamente.

Sarlet<sup>131</sup> cita como exemplo a pena de morte nos Estados Unidos. Se para muitas sociedades, a pena de morte é indigna, nesse país, desde que a execução seja praticada de forma que não seja cruel ou desumana, é legítima.

Mesmo sem possuir ainda conceito definitivo, a dignidade é sim, algo real, cujas violações são claramente identificáveis e a jurisprudência e a doutrina trataram de estabelecer contornos do conceito para concretizá-lo no mundo jurídico.<sup>132</sup>

Para o professor Barzotto, ao imputarmos dignidade à outra pessoa, por conseguinte, dispensamos uma determinada forma de tratamento a ela, dependente do grau da dignidade que, para nós, ela possui. Logo, a dignidade é um valor pelo qual podemos medir a identidade de uma pessoa. Como o reconhecimento é

---

<sup>130</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009, p. 60-61

<sup>131</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009, p.35-58

<sup>132</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009, p.35-44

comprovação de que alguém possui uma identidade, este está ligado à dignidade. “A dignidade é inerente à identidade”<sup>133</sup> e reconhecimento é afirmar o valor positivo de uma identidade.

A dignidade humana reflete-se em dignidade jurídica, política e econômica. À dignidade jurídica cabe proteger as três. A dignidade política relaciona o homem com o Estado. A econômica diz com satisfazer a necessidade de todos, incluindo-se aí o trabalho.<sup>134</sup>

Entretanto, existem níveis de dignidade que são anteriores à relação do indivíduo com o Estado. Outrossim, o Estado, embora garanta formalmente a dignidade do cidadão, deve criar meios pelos quais o homem possa também garantir a sua dignidade econômica. No caso apreciado, podemos claramente observar que, embora a dignidade jurídica (a manutenção do posto de trabalho) tenha sido assegurada às trabalhadoras, foi-lhes negada a dignidade econômica, porquanto não conseguem observar sua contribuição à sociedade através do seu trabalho.

Diante do que foi até aqui exposto, podemos, então, ver o assédio moral como uma forma de negar o valor que o trabalhador possui enquanto profissional, negando-lhe o reconhecimento e a sua dignidade.

---

<sup>133</sup> BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010 p. 20

<sup>134</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2007

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente estudo, trabalhou-se com uma série de direitos fundamentais e indisponíveis, na esfera dos trabalhadores. Como vimos, são conceitos conexos. Não há que se falar em dignidade de um trabalhador que sofre discriminação em seu ambiente de trabalho, que seja física ou mentalmente aviltado pelas condições de trabalho oferecidas pela empresa ou que seja assediado moralmente.

No caso estudado, verifica-se distintamente a discriminação a trabalhadores portadores de LER que retornaram de seu afastamento por benefício previdenciário, ou por licença saúde. Observamos também que as lesões foram adquiridas na própria empresa investigada, que obrigava os trabalhadores a uma jornada exaustiva, constantemente sob estresse.

Vimos que a prática reiterada da discriminação, na forma de assédio moral, faz com que o trabalhador fique desestabilizado emocionalmente. Acaba com suas resistências físicas e morais. A reiterada discriminação se torna assédio moral, faz com que a pessoa escolhida se sinta excluída, humilhada, discriminada, hostilizada, inferiorizada, vítima de uma ação repetitiva que fere sua dignidade e seu equilíbrio psíquico-emocional, refletindo, como se demonstrou, também em sua saúde física.

As piores consequências geradas pelo assédio moral são a exclusão da vítima no ambiente de trabalho, a perseguição, a humilhação, ações essas bem demonstradas nos depoimentos do capítulo 1. Tais atos afetam as vítimas de tal forma que elas perdem a confiança em si mesmas e acabam, em grande parte dos casos, por deixar o emprego. Ademais, tamanho é o grau de infelicidade causado pelos assediadores, que o mal-estar acompanha o trabalhador até mesmo fora do ambiente de trabalho, gerando problemas em seu convívio particular e familiar.

Não há como não perceber que os danos psico-físicos relacionados ao assédio moral precisam ser equiparados a acidentes do trabalho, porquanto geram

doenças ocupacionais por conta de por circunstâncias relativas às condições de trabalho. O respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, dever de todo cidadão, não é apenas um dever de não fazer, mas também de efetivar condutas positivas e preventivas a fim de proteger a dignidade do trabalhador. Portanto, é dever da empresa prevenir o surgimento de situações de assédio.

Partindo ainda de uma ótica mais abrangente, do ponto de vista social, cada trabalhador pode contribuir individualmente para o crescimento da sociedade. O indivíduo merece ter um trabalho no qual possa desenvolver suas capacidades e aprimorar o seu meio, a fim de ter seu esforço reconhecido.

O reconhecimento do trabalhador não diz apenas relação com o que desenvolve materialmente durante a jornada de trabalho. As três esferas do reconhecimento estão interligadas e juntas constituem a moral do indivíduo. Quando uma delas é desrespeitada, há interferência nas outras. Dignidade é ter as três esferas do reconhecimento respeitadas.

O presente trabalho pretendeu fazer um apanhado geral acerca de conceitos que, embora conexos, são muito amplos. Não se pretende esgotá-los aqui. Da mesma forma, entendemos que a luta pela dignidade, igualdade, respeito, saúde e outros direitos do trabalhador ainda têm um longo caminho a seguir.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria da Igualdade Tributária**. São Paulo: Malheiros Ed. 2008.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2007

BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 07 mai. 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 02 mai. 2010.

BRASIL. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2. Ed. Brasília: MTE, SIT, 2007

CAMPILONGO, Celso Fernandes . **O trabalhador e o direito à saúde: a eficácia das normas jurídicas de proteção à saúde do trabalhador**. Serie Informes Técnicos 19, Washington, 1992. Disponível em <[http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-e-previdencia/at\\_managed\\_file.2009-09-16.8594220426/](http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-e-previdencia/at_managed_file.2009-09-16.8594220426/)>. Acesso em 21 abr. 2010

CASTELO, Jorge Pinheiro. **Tutela Antecipada no Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, Vol. II

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social Brasileiro**, vol.II, Freitas Bastos. Rio de Janeiro: 1957

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre assédio moral e a prova no processo do trabalho: presunções e inversão do ônus. In SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional** : um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009 p. 71-81

EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009 p. 105-135

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007

FIORELLI, José Osmir. MALHADAS JR, Marcos Julio Olivé. **Psicologia nas relações de trabalho**. Uma nova visão para advogados, juízes do trabalho, administradores e psicólogos. São Paulo: LTr, 2003.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito ao trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr 2005

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e *Straining*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, nº 2, p. 165-173, fev. 2010.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador**: o uso do e-mail no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Editora Bertrand Brasil, 3ª Ed., Rio de Janeiro, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. In **Civitas** Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 46-67 jan.-abr. 2008

HUMENHUK, Hesterston. O direito à saúde no Brasil e a teoria dos direitos fundamentais . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 227, 20 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4839>>. Acesso em: 24 maio 2010.

#### **ILO CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS ON CHEMICAL SAFETY.**

Disponível em:

<[http://www.sustainlabour.org/pops/index.php?option=com\\_content&task=view&id=125&Itemid=158](http://www.sustainlabour.org/pops/index.php?option=com_content&task=view&id=125&Itemid=158)> Acesso em 29 mai 2010

#### **Indicadores dos direitos fundamentais no trabalho, do meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.**

Disponível em <<http://www.higieneocupacional.com.br/download/indicadores-oit.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2010.

LINO, Domingos, e PIANTA, Fátima **Saúde e Trabalho: Conceitos Gerais Manual “Conteúdos Básicos para uma ação sindical”** editado pela CUT e Cadernos de Saúde do Trabalhador “Manual do Delegado Sindical”. Disponível em <[http://www.itcilo.org/actrav/english/calendar/2002/A1\\_2744/recursosos/word\\_documents/01\\_Conceitos.doc](http://www.itcilo.org/actrav/english/calendar/2002/A1_2744/recursosos/word_documents/01_Conceitos.doc)> Acesso em 30 abr. 2010

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A discriminação no contexto do trabalho - o casos dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação: estudos**. São Paulo: LTr, 2000 p. 115-126

LIMA, Maria Rosângela Rezende de. Efetivação da Cidadania para a Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Discriminação, desafios e Conquistas. *in* **Poliarquia- Revista de Estudos Políticos e Sociais do Centro Universitário UNIEURO**, Brasília, v. 1, n. 1, jan./jun. 2009

LOPES, Otávio Brito. **A questão da discriminação no Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_17/Artigos/art\\_otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm). Acesso em 08 de mai. de 2010.

MIRANDA, Carlos Roberto. **Ataque ao mundo do Trabalho: Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador**. *In*: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p. 193-232

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Convenções.** Disponível em <[http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/Resumo\\_das\\_Convencoes.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/Resumo_das_Convencoes.pdf)> Acesso em 28 mai 2010

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadoras.** Disponível em <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp)>. Acesso em 31.05.2010

MONTELEONE, Palmiero, NOLFE Giovanna, SARRITELLA, Cristina, MILANO, Valter, Di CERBO, BLASI, , Francesco, PETRELLA, Petrella, MAJ, Mário. **Hypoactivity of the Hypothalamo-Pituitary-Adrenal Axis in Victims of Mobbing: Role of the Subjects' Temperament and Chronicity of the Work-Related Psychological Distress.** Disponível em <<http://content.karger.com/ProdukteDB/produkte.asp?typ=pdf&doi=235980>> Acesso em 19 mai. 2010

MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais de trabalho e previdência.** São Paulo: LTr, 1975

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n° 08, p. 922-930, ago. 2004

NOGUEIRA, Sandro D'amato. **Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental.** São Paulo : LTr, 2008

ONU **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em <[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php)> . Acesso em: 21 de mai. 2010

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação: estudos.** São Paulo: LTr, 2000 p. 139-155

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 3ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

PERES, Cláudio Cezar, **terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador**: atividade de teleatendimento/telemarketing. *In*: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p. 273-326

PIMENTA, José Roberto Freire. Aspectos processuais da luta contra a discriminação, na esfera trabalhista. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAUT, Luiz Otávio Linhares (coords) **Discriminação**: estudos. São Paulo: LTr, 2000 p. 169-226

PIOVESAN, Piovesan. **Temas de Direitos Humanos**. Brasília: Brasília Jurídica, 2000

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no trabalho**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta, e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008 p. 24

SAAVEDRA, Giovani Agostini e SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In* **Civitas** Porto Alegre v. 8 nº 1 p. 9-18 jan.-abr. 2008

SANTANA, Marcell Fernandes. **Ataque ao Mundo do Trabalho**: terceirização e seus reflexos na saúde e segurança do trabalhador *In*: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho. 21º ENAFIT. Terezina: 2003 p. 135-192

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ª Ed. rev, atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed. 2009

\_\_\_\_\_. **Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 6ª Ed. Rev. e Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006

SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE DE SÃO PAULO. **Glossário de termos, expressões e siglas em saúde do trabalhador**. Disponível em: [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/vigilancia\\_em\\_saude/saude\\_do\\_trabalhador/index.php?p=6984](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/vigilancia_em_saude/saude_do_trabalhador/index.php?p=6984) Acesso em 31.05.2010

SILVA, Ana Emília A. A, **Discriminação Racial no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005

SILVA, Cristiane de Melo M.S e SALADINI, Ana Paula Seffrin. Da Limitação do Poder de Despedir – a Aplicação do Artigo 7º, I, da Constituição Federal aos Casos de Despedida Abusiva de Empregados Portadores de Doenças não Ocupacionais. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, nº 2, p. 242-250, fev. 2010

SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2ª Ed. rev e atual. São Paulo: Ed Revistas dos Tribunais, 2009

SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (org). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009

SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. Limites aos poderes do empregador . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2230, 9 ago. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13296>>. Acesso em: 03 maio 2010.

THOME, Candy Florêncio. **O Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2009

VOGT, Alice. **A discriminação social contra o trabalhador que acionou a Justiça do Trabalho, sob o enfoque do princípio da igualdade de tratamento**. 2004, 115 f. Monografia, Universidade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Carazinho, 2004.

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>. Acesso em 10 mai. 2010

<http://www.opas.org.br/Coletiva/uploadArq/Alma-Ata.pdf>. Acesso em 24 mai. 2010

<http://www.oitbrasil.org.br/> Acesso em 07 jun. 2010