



O SUICÍDIO COMETIDO EM RAZÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

THE SUICIDE COMMITTED IN THE REASON OF THE WORK ENVIRONMENT

Andressa Mara Batista de Oliveira¹

Tatiana Lazzaretti Zempulski²

RESUMO

Este artigo tem por finalidade analisar o suicídio cometido em razão do ambiente de trabalho com o intuito de buscar os fatores existentes, vinculado ao assédio moral sofrido pelas vítimas, que as levam ao ponto fatal do ato intencional de matar a si mesmo. A abordagem é relacionada a existência das complicações enfrentadas pelos empregados diante da relação profissional, demonstrando a realidade perversa das vítimas aterrorizadas, onde se tornaram objetos e passaram a não ser reconhecidas como sujeitos de direito pelas empresas. Trata-se de um estudo baseado em pesquisa bibliográfica, com ênfase na conceituação, abordagem das terminologias, das espécies de assédio moral, caracterização, seus efeitos e suas patologias, trazendo os principais entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca do tema.

Palavras chave: Assédio Moral. Patologias. Suicídio.

ABSTRACT

This article aims to analyze the suicide committed by the work environment in order to search for existing factors, linked to the moral harassment suffered by the victims, which leads them to the fatal point of the intentional act of killing themselves. The approach is related to the existence of the complications faced by the employees before the professional relationship, demonstrating the perverse reality of the terrified victims, where they became objects and were not recognized as subjects of law by the companies. It is a study based on bibliographical research, with emphasis on conceptualization, approach to terminologies, species of moral harassment, characterization, its effects and its pathologies, bringing the main doctrinal and jurisprudential understandings on the subject.

Keywords: Moral Harassment. Pathologies. Suicide.

¹ OLIVEIRA, Andressa Mara Batista de. Graduanda do Curso Direito do Centro Universitário Uninter – PR, RU 802909.

² ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. Professora orientadora: Centro Universitário Uninter, Curitiba – PR, junho de 2017.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de abordar os fatores existentes que degradam psicologicamente o empregado no ambiente de trabalho, os atos intencionais podem humilhar, inibir, aterrorizar, perseguir, menosprezar dentre outros aspectos, levando a vítima ao medo, ao isolamento, ao aniquilamento, que mal compreendidas por autoridades hierárquicas podem causar o suicídio em razão do ambiente de trabalho, razão pela qual este estudo é dirigido a tais práticas.

Destaca-se que embora tenham os trabalhadores ao longo de década conquistados direitos sociais, a realidade é que as práticas utilizadas em muitos meios de ambientes de trabalho são precárias, o fato é nos deparamos com degradações colidindo com princípios que deveriam ser protegidos.

Para a abrangência do estudo serão abordadas as espécies de assédio moral do agressor que refletem na vida da vítima, demonstrando quem é a vítima e o agressor, quais são estremadas de colega para colega, de subordinado para superior, de superior para subordinado, apresentando assim o exercício do fenômeno do assédio vertical ascendente e descendente, bem como o assédio horizontal.

O propósito deste trabalho é esclarecer os conflitos, as complexidades, as dificuldades que envolvem o dia a dia de empregados que desenvolvem, em virtude do ambiente de trabalho, patologias elementares capazes de caracterizar o suicídio cometido por conta da relação de emprego.

Por fim, o presente estudo será encerrado com a análise dos efeitos do assédio moral, a possibilidade do suicídio da vítima e o propriamente dito suicídio da vítima, com reflexo pelo desgaste e prejuízo da integridade física e psicológica que a levou ao suicídio decorrentes das práticas abusivas no ambiente de trabalho.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente de trabalho está arraigado pela Constituição Federal de 1988 como direito fundamental na essência do direito à saúde e à vida, bem como está protegido pelo princípio da garantia da dignidade humana.

A respeito, o Desembargador do Trabalho aposentado Zeno Simm (2008, p. 56), traz a definição do autor Amauri Mascaro Nascimento que aduz:

dentre os direitos fundamentais do trabalhador está à proteção à vida e a integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho (...). A primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene.

Quanto ao reconhecimento e proteção da garantia da dignidade humana deve ser respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação, inclusive na relação de trabalho, pois é inerente ao ser humano.

Cediço, é imprescindível o alcance da obtenção da qualidade de vida concomitantemente a qualidade de trabalho, no que diz respeito a tal entendimento Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 142), sustenta:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Nessa perspectiva, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, VI).

Contudo, ainda que as relações trabalhistas tenham evoluído, o meio ambiente de trabalho, que deveria trazer ao trabalhador qualidade de vida, segurança e bem-estar, se tornou competitivo e desumano, sejam por pequenas, médias e grandes organizações, sejam elas privadas, públicas, nacionais ou multinacionais, o que dificulta uma atmosfera de trabalho digna e saudável.

Frisa-se que a busca por melhores condições de trabalho saudável se inicia por volta de 1970 quando o ambiente de trabalho e seus postos tornam-se insustentáveis, sendo a degradação e a integridade física fatores dependentes ao desequilíbrio à saúde do trabalhador.

As autoras Tânia Franco, Graça Franco e Edith Seligmann Silva (2017), em seu artigo científico de tema “As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado”, abordam estudo sobre a matéria e, neste âmbito dizem que a realidade do trabalho atual encontra-se degradada:

o que se constata no mundo real do trabalho é um distanciamento crescente entre práticas organizacionais e direitos sociais conquistados. É o paradoxo que encerra o trabalho contemporâneo: sua combinação com precarização social, com adoecimento dos indivíduos e destruição ambiental.

No mesmo sentido, em relação ao meio ambiente de trabalho brasileiro, aborda André Luiz Souza Aguiar (2005, p. 21 e 22):

O período da Industrialização brasileira foi assinalado pela precariedade das relações de trabalho, sem o reconhecimento dos direitos dos empregados, a exemplo da extensa carga horária semanal; da falta de assistência médica; da ilegalidade do trabalho da mulher e do menor; da inexistência de métodos preventivos de acidentes; colocando-se, então, as greves como forma política de reivindicações trabalhistas e de melhorias das condições de trabalho.

Observa-se, pelo exposto, que entre a qualidade de vida do trabalhador e sua degradação existe o elo do ambiente de trabalho saudável e o meio ambiente de trabalho degradante. Nos ensinamentos de Candy Florêncio (2009, p. 141), a lesão ao ambiente de trabalho deve ser penalizada, em conformidade com o art. 225, § 3º da Constituição Federal de 1988:

Não se pode olvidar que o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, ensejando, portanto, a aplicação do art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente de dolo ou culpa.

Neste passo, destaca-se a desproteção à saúde do trabalhador com início ao seu desequilíbrio decorrente do fenômeno do assédio moral, seja difuso ou coletivo, tornando o meio ambiente de trabalho insalubre.

3 DAS TERMINOLOGIAS DO ASSÉDIO MORAL

No tratamento de fatores existentes ao tema relativo ao assédio moral na relação de emprego há expressões variadas que podem se enquadrar no tema, quais sejam, o próprio assédio moral, mobbing, síndrome de burnout, bullying, acoso moral, terror psicológico dentre outras, não há terminologia específica, embora abordem a designação de situações diferentes ou iguais a terminologia dependerá de cada autor.

Sobre a intitulação, Zeno Simm (2008, p. 85) cita a magistrada trabalhista Márcia Novaes Guedes, uma das primeiras a realizar estudo sobre o tema no Brasil:

Márcia Novaes Guedes dá ao assunto o nome de “terror psicológico”, afirmando que nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha o fenômeno é conhecido como mobbing, na Inglaterra e nos Estados Unidos tem o nome de bullying, nos países de língua espanhola como acoso moral ou psicológico e em Português tem o nome de assédio moral, sendo que ao longo de sua obra utiliza com frequência a terminologia mobbing como sinônimo de assédio moral para identificar a figura mórbida de que aqui se trata.

Tais terminologias são trazidas em decisões recentes, de acordo com a relatoria do Desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais³:

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - O assédio moral, também denominado de "mobbing" ou "bullying", pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. Comprovado nos autos que a reclamante era submetida à constante pressão para cumprir horas extras e, ainda,

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso ordinário nº 00365201002903000. Schahin Engenharia LTDA, Magneti Marelli Sistemas Automotivos Indústria e Comércio LTDA e Claudinéia Rosa Nunes. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. DJ, 23 fev. 2011, 24 fev. 2011. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

que foi transferida de setor pelo fato de não ter cumprido as horas extras exigidas, fica patente que a conduta da reclamada teve por escopo constranger a reclamante. (TRT-3 - RO: 00365201002903000 0000365-12.2010.5.03.0029, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Decima Turma, Data de Publicação: 24/02/2011,23/02/2011. DEJT. Página 83. Boletim: Sim. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 01 de junho de 2017).

Destaca-se que o termo mais usual no Brasil é a nomenclatura assédio moral, de acordo com a maioria dos estudos sobre o tema, apesar de como já mencionado na doutrina supramencionada, outros termos serem usados com frequência em outros países, como Itália, Alemanha, Inglaterra, Estados Unidos dentre outros.

Adota a citada terminologia, assédio moral, inclusive como título de uma de suas obras, André Luiz Souza Aguiar (2005, p. 25 e 29), mas o doutrinador também observa que são usados outros termos por estudiosos como assédio psicológico, terror psicológico, violência moral ou tortura psicológica.

3.1 O assédio moral

O assédio moral tem por finalidade uma conduta abusiva conduzida a vítima do agressor, para a psiquiatra e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2001, p. 65), o assédio moral é caracterizado da seguinte forma:

qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio no trabalho desgasta psicologicamente o trabalhador diminuindo a qualidade da produtividade causando o padrão habitual de absenteísmo, ou seja, a ausência da vítima no ambiente de trabalho, sendo por faltas, saídas, atrasos justificados ou não, refletindo a relação profissional a reações conflitantes.

Para Marie-France Hirigoyen (2001, p. 66) o assédio inicia-se com atos corriqueiros que se tornam abusivos ao passar do tempo:

o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Neste diapasão, as autoras Tânia Franco, Graça Franco e Edith Seligmann Silva (2010), dispõem sobre a matéria no âmbito da violência psíquica:

as finalidades do uso intencional da violência psicológica são de duas origens: obter a submissão as imposições de produtividade ou provocar demissão. Às vezes, as duas finalidades – obter submissão e excluir – estão imbricadas. A violência pode ser uma pressão destinada a induzir o pedido de demissão ao gerar uma situação insuportável ao empregado. Mas não raro, os constrangimentos são impostos como forma de provocar descontrole emocional a explosões agressivas que ensejam uma demissão por justa causa.

Pois bem, não é difícil compreendermos que assédio moral no ambiente de trabalho acarretam espantosos detrimientos à saúde dos trabalhadores, que diante de repetidos métodos abusivos patronais desenvolvem patologias de ordem psicológica e física, portanto, é necessário percebermos que o assédio moral é um fenômeno social de cenário bastante complexo envolvendo motivos diversos de posição hierárquica, religiosa, social, sexual e física.

3.2 Espécies de assédio moral

O intuito de agressão a violência moral e psicológica-emocional são espécies de assédio moral, que podem ser praticados de forma vertical descendente, o de maior frequência, quando o assédio é exercido por superior hierárquico ou pelo próprio empregador; vertical ascendente, menos comum,

em que o assediado é o superior hierárquico ou diretamente o empregador; e o último é o fenômeno do assédio horizontal, também mais comum, quando a vítima sofre agressões, maus-tratos, humilhações de colega ou colegas de trabalho. Sobre o assunto Marie-France Hirigoyen (2001, p. 69) citando Sigmund Freud, aduz:

O comportamento de um grupo é a soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõem: o grupo é uma entidade nova, que tem comportamentos próprios. Freud admite a dissolução das individualidades na multidão e nela vê uma dupla identificação: horizontal, em relação à horda (o grupo), e vertical, em relação ao chefe.

Explica também sobre as espécies de assédio moral Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 231):

A primeira ideia que surge a respeito do assédio moral aponta para os abusos do poder diretivo do empregador, na figura de um superior hierárquico assediando um subordinado. Essa modalidade de agressão é denominada na doutrina como assédio moral vertical descendente. Entretanto, também ocorre o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal).

Zeno Simm (2008, p. 123), noticia que Maria José Romero Rodenas analisa a figura do agressor da seguinte forma:

Com muita frequência aossador e aossado se encontram em uma relação de subordinação, de forma que o sujeito ativo da intimidação se aproveita da sua condição de superioridade hierárquica para encetar um conjunto de atuações em relação à vítima [...].

Marie-France (HIRIGOYEN, 2001, p. 87 e 88), resume que a técnica para abalar agressivamente o subordinado, fenômeno do assédio vertical descendente (em relação ao chefe), é sempre a mesma:

Utilizam-se as fraquezas do outro e leva-se o outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar suas defesas. Por um procedimento

insidioso de desqualificação a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão a seu agressor: “Eu sou nulo, eu não consigo, eu não estou à altura!”. Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro.

A psicóloga e vitimóloga Marie-France (HIRIGOYEN, 2001, p. 70), também neste diapasão, em relação a ordem do assédio horizontal, articula que os ataques advindos de colegas para colegas de trabalho, se pautam aqueles colegas que não toleram as diferenças, seja religioso, de gênero, de raça, inimizades, comportamentos, sejam homens em grupos de mulheres e mulheres em grupo de homens. Este último é muito comum no ambiente de trabalho em que prevalecem nas categorias homens, assim sustenta:

Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença (mulher em um grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa ou social...). Em certas categorias tradicionalmente reservadas aos homens, não é fácil a uma mulher fazer-se respeitar quando chega. São brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. Parece até “trote de calouros”, e todo mundo ri, inclusive as mulheres presentes. Elas não têm escolha.

Nesta essência, podemos considerar que as agressões que ocorrem no ambiente de trabalho a causar a violência psíquica do empregado se referem ao abuso do poder diretivo do empregador a utilizar-se de procedimentos perversos a limitar o trabalhador da sua própria superação, Christophe Dejours (2011, p. 75), especialista em medicina do trabalho, psiquiatria e psicanalista, aborda o assunto sabiamente:

É preciso fazer uma observação particular no que diz respeito às táticas de lideranças empresárias. O chefe da equipe e o contramestre utilizam frequentemente repreensões e favoritismos para dividir os trabalhadores, de maneira que a ansiedade relativa a produtividade, acrescenta-se então a ansiedade resultante do que chamaríamos de “cara feia do chefe”. A desigualdade na divisão do trabalho é uma arma terrível de que servem os chefes a bel-prazer da própria agressividade, hostilidade ou perversidade. Temos o hábito de apresentar estas relações de trabalho em termos políticos ou em termos de poder. Mas a frustração, a revolta e a agressividade reativas, muitas vezes não conseguem encontrar uma saída.

Conhecemos muito mal os efeitos da repressão desta agressividade sobre o funcionamento mental dos trabalhadores, se bem que possamos presumir sua importância na relação saúde/trabalho.

Neste íterim podemos pensar em alguns trabalhos que prevalecem os homens onde mulheres são, na sua maioria, hostilizadas, como exemplos, policiais, motoristas, mecânicas, pedreiras, eletricitas, bombeiras, garçonetes, bancárias dentre outras. E os homens, como exemplo, enfermeiros, nutricionistas, manicuros e pedicuros dentre outros.

O assédio vertical ascendente, menos comum, é o assédio que parte dos subordinados para o superior, pode ser a relação de colega de trabalho em que um subordinado é promovido e se torna chefe ou superior advindo de uma nova contratação e que não é aceito, nas duas formas de contratações o subordinado não faz qualquer esforço para adaptar-se ou impor-se as novas exigências.

3.3 Assédio moral coletivo

Assim como o assédio moral causado de forma individual, o assédio moral coletivo, quando o *mobbing*, violência psicológica no trabalho, for praticado coletivamente afetará a todos os envolvidos, ou seja, o titular do direito é o grupo, o dever de reparação é coletivo e não difuso.

Deste modo é causado contra várias pessoas e se dá perante situações repetidas e prolongadas, de forma vexatória e constrangedora em que trabalhadores são humilhados constantemente no exercício de suas respectivas funções, nesse passo é o ilícito que compromete determinado grupo de trabalhadores, ultrapassando barreiras do acervo moral coletivo com reflexo na personalidade e individualidade de cada trabalhador, embora atinja ao mesmo tempo todos os envolvidos. Sônia Mascaro Nascimento (2009), compreende o assédio moral coletivo como violação ao meio ambiente do trabalho, nesta esteira:

Dentre as hipóteses que admitem o dano moral coletivo em se tratando de matéria trabalhista, cite-se, por exemplo, os casos em que há violação ao meio ambiente do trabalho, isto é, saúde e segurança ocupacional. Nesse sentido, poder-se-ia compreender o assédio moral coletivo dentre as violações ao meio ambiente do trabalho, na medida em que há a violação e degradação das condições de trabalho.

Neste aspecto, também é o entendimento do Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira de Oliveira (2011, p. 241) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

Com efeito ocorre o assédio moral coletivo quando o comportamento do empregador e seus prepostos expõe os trabalhadores da empresa ou de determinado setor ou departamento a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente, aviltamento à dignidade daquela coletividade de trabalhadores ou adoecimentos de natureza ocupacional.

O assédio moral difuso é mais comum de ser encontrado, entretanto é imperiosa destacar que o assédio moral coletivo, que em detrimento a direitos de todos de empregados envolvidos ao meio ambiente de trabalho saudável, deturpa direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição Federal da República de 1988, sendo preciso que as vítimas provoquem a esfera judiciária, qual deve adotar medidas que impeçam o assédio.

É necessário destacar que a prevenção também é medida que se impõe, mas neste caso para as empresas, pois quanto menos assédio moral, seja coletivo ou difuso, menor são os danos aos empregados, promove um ambiente saudável e menor riscos de indenização.

3.4 Da caracterização do dano moral

Válido ressaltar ainda que, a caracterização do assédio moral, seja individual ou coletivo, não está enraizada somente ao dano explícito ou o adoecimento da vítima, mas também pode ser trajada pelo comportamento, bem como pela conduta abusiva do empregador.

De tal modo, para que se caracterize a relação, seja do assédio moral individual ou coletivo para com o dano moral, basta que o bem da vida, objeto tutelado juridicamente, no caso o meio ambiente de trabalho, não tenha garantido aos trabalhadores prestação de serviço digna ao seu bem-estar físico, mental e social, ferindo princípios básicos valorados pela Constituição Federal de 1998.

No contexto da Carta Magna promulgada em 1988, o direito a indenização por dano moral no Direito do Trabalho e em outros ramos do direito encontra-se arraigado pelo art. 5º, inciso X concomitantemente enraizado também pelos artigos 186, 953 e 954 do Código Civil de 2002.

À vista do dano moral Sérgio Cavalieri Filho (2005, p. 105), do ponto de partida de seu entendimento atribui o dano moral como consequência da conduta abusiva, cujo não deve ser caracterizado se não fugir da realidade rotineira, aduz sobre a matéria:

Nessa linha de princípio, só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo.

Portanto, o comportamento abusivo que configure o assédio moral, ferindo princípios da dignidade, personalidade, honra e imagem, presumir-se-á o dano moral, cujo será passível de indenização se provier de pedido procedente.

3.4.1 Das provas

Cumprido destacar que, para ensejar os efeitos jurídicos para caracterização do assédio moral, é imprescindível que a vítima demonstre

através de provas robustas a veracidade da conduta abusiva do empregador. Considera-se prova, a confissão, depoimento pessoal, exibição de documentos, inspeção judicial, prova pericial e a própria prova documental.

Desta sorte, frisa-se ainda, que o art. 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas, dispõe que incumbe à parte constituir o seu direito, portanto, o juiz pelo livre convencimento, decorrentes das provas dos autos, irá ser motivado a proferir uma sentença procedente.

A jurisprudência e a doutrina têm o mesmo entendimento acerca da caracterização do assédio moral, sendo, portanto, as provas anexas aos autos extremamente necessárias para que obtenha um julgamento favorável a ensejar a reparação por danos morais.

Neste sentido cita-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho proferido no Acórdão dos autos nº 153140-22.2005.5.15.0136, cuja relator foi o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho⁴:

RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - ISOLAMENTO - OCIOSIDADE - VALOR DA REPARAÇÃO. O Tribunal local, com base nos fatos e nas provas da causa, concluiu que a empresa-reclamada adotou conduta reiterada de isolar do ambiente de trabalho e manter em ociosidade o reclamante. Com efeito, a reprovável conduta perpetrada pela reclamada culmina por afrontar direito da personalidade do obreiro e causar abalo moral, porquanto atinge o âmago do contrato de trabalho, desqualificando o empregado para o exercício de seu mister, operando-se verdadeira diminuição moral perante si e perante os seus colegas de trabalho. O valor da reparação civil deve ser fixado em compatibilidade com a violência moral sofrida pelo reclamante, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, da honra e da integridade psicológica e íntima, sempre observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso - gravidade e reprovabilidade do ato, tempo de contrato, duração do ato ilícito, rendimentos mensais do autor, potencial econômico do reclamante e da reclamada -, deve ser reduzido o quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR:

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 153140-22.2005.5.15.0136. Companhia Müller de Bebidas e Alan Marques de Oliveira e União (Procuradoria Geral Federal). Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ, 15 fev. 2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

1531402220055150136 153140-22.2005.5.15.0136, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 15/02/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012)

Do mesmo modo, é o saber do relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, também do Tribunal Superior do Trabalho proferido no Acórdão dos autos nº 10004320105030077⁵²⁴:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovado o assédio moral, consubstanciado no rigor excessivo do seu superior hierárquico; bem como o abalo moral, decorrente da imposição de realizar transporte de numerário, função para a qual o reclamante não foi contratado e treinado, sem oferecer a devida segurança, expondo-o a risco de vida. A argumentação da reclamada de que não restaram configurados o assédio moral, o ato ilícito e o nexo causal remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. A propósito, esta Corte Superior vem firmando o entendimento de que a conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de numerário, atividade para a qual não foi contratado e treinado, com a indevida exposição à situação de risco, enseja o pagamento de indenização por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. Consoante entendimento sedimentado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a multa prevista no art. 475-J do CPC, que se refere ao cumprimento da sentença civil, não é aplicável ao processo do trabalho, haja vista a incompatibilidade com as disposições dos arts. 769 e 889 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, nesse particular. (TST - RR: 10004320105030077, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Apesar das dificuldades de a vítima demonstrar a veracidade do assédio moral, somente pôr meios de prova que a obtenção do direito a reparação do dano sofrido será possível.

⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10004320105030077. Ricardo Eletro Divinópolis LTDA e Thyago Marinho Marcarini. Relator: Waldir Oliveira da Costa. DJ, 16 set. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

4 A VÍTIMA

A vítima no assédio moral é o sujeito passivo, ou seja, é aquela pessoa que sofre o abuso psicológico.

O acoassador busca na vítima, apesar de suas habilidades no trabalho, defeitos que possam levá-la a seduzir-se e sua impossibilidade em defender-se, geralmente o agressor busca atacar os pontos mais fracos e como sujeito astuto alcança a agressão que irá reativar aquilo que já estava esquecido pela vítima.

Marie-France Hirigoyen (2001, p. 153), explica:

A característica de um ataque perverso é ter em mira as partes vulneráveis do outro, o ponto em que há debilidade ou uma patologia. Todo indivíduo apresenta um ponto fraco, que se tornará para o perverso o ponto a ser atacado. Do mesmo modo que um alpinista se agarra às cordas sobre uma encosta rochosa para avançar os perversos servem-se das falhas do outro. Eles têm uma intuição bastante forte de seus pontos de maior fragilidade, por onde o outro poderia ficar mal, ser atingido. Pode dar-se o caso de que essa falha seja exatamente o que o outro se recusa a ver em si mesmo. O ataque perverso é, então, uma revelação dolorosa. Pode ser um sintoma que o outro tenta banalizar, minimizar, e que a agressão perversa irá reativar.

Da mesma forma esclarece Roberto Heloani (2004) que as vítimas, geralmente, possuem características fortes, são aquelas que não se consegue dominar facilmente, são pessoas com personalidade, seguras de si:

Embora seus agressores tentem desqualificá-las, normalmente as vítimas não são pessoas doentes ou frágeis. São pessoas com personalidade, transparentes e sinceras que se posicionam, algumas vezes questionando privilégios, e não têm grande talento para o fingimento, para a dramaturgia. Tornam-se os alvos das agressões justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem à autoridade de um superior sem nenhum questionamento a respeito do acerto de suas determinações.

Neste contexto, a vítima submissa de seu empregador sem encontrar nenhuma razão tenta encontrar respostas, mas não encontra justificativa

plausível para as agressões e hostilidade advindas de seu agressor tornando a relação de emprego muito pesados, mas não responde a abusividade com o intuito de não piorar a situação, seja em razão de medo de perder o emprego, em razão de dificuldade financeira.

Diante de tal situação, o empregador ofende o dever geral de cautela do empregado, perseguindo, humilhando, hostilizando, constringendo, não se preocupando com a qualidade de vida do mesmo no ambiente de trabalho.

Assim como, não demonstra efetivamente interesse em melhorias, advindo da relação de emprego, portanto, patologia(s), como depressão e/ou vícios, síndromes etc., sem a devida necessidade de cuidado mínimo e, apesar de existir as devidas precauções, o empregador não adota medidas para conscientizar seus colaboradores.

Com controle do poder abusivo em face da vítima, o agressor mascara sua ação, embora usufrua de violência perversa dia a dia destruindo a vida do empregado, a violência aplicada é banalizada e com a reativação de sua fragilidade, ingenuidade, insegurança e baixa autoestima dá-se início a um processo mortífero, submergindo o agredido a características patológicas, constituída a doença a negatividade da normalidade, e até mesmo podendo levá-la ao suicídio.

4.1 Dos efeitos do assédio moral

4.1.1 Da possibilidade de suicídio da vítima

Com o surgimento dos impactos psíquicos causados pelo empregador ao empregado dá-se início a origem dos adoecimentos. Todos os atos ilegais lidos pelo empregado perante o seu empregador refletem negativamente na saúde psicológica e física, resvalando em adoecimento.

Cita-se neste contexto, Cleber Donizeti Martins (2017), autor do livro intitulado “Suicídio Laboral: um caso real de assédio moral”, a obra trata de uma história real em uma empresa multinacional, com sede na França. O autor

relata na obra todas as doenças, das quais foi acometido em razão de ser perseguido por seu chefe e sobre sua saúde mental debilitada, vejamos seu testemunho:

Com isso, agressões verbais, gritos, impropérios, palavrões, exposição a situações ridículas, minha saúde mental desestruturou-se. Tenho feito acompanhamento psiquiátrico e, para "agüentar" o martírio da jornada de trabalho, tenho tomado remédio controlado, com retenção de receita médica (Sertralina, iniciando com 50 mg, hoje com 100 mg e com receita para a próxima dose de 150 mg. Receita aviada pela Dra. Essa é a terceira médica com quem me trato). A desestabilização do aspecto mental reflete tanto nos campos físicos, como sociais. Além de ter adquirido tenossinovite, tendinite, epicondilite, bursite, cervicobraquialgia, comprovadamente por laudos médicos, pois sempre honrei meus compromissos, muitas vezes excedendo meus limites da dor sem nunca ter perdido um único dia de trabalho em função dessas lesões, adquiri também distúrbios estomacais e mentais, tais quais, irritabilidade, baixa auto-estima, ansiedade, tremores, depressão, cefaléia, bem como transtornos que nem a medicina atesta, como por exemplo, diplopia e, recentemente o aparecimento de uma mancha em meu olho esquerdo. Mesmo passando por três oftalmologistas, um neurologista, um clínico geral e um psiquiatra, ainda assim não obtive um diagnóstico favorável, suspeitando-se apenas de fases aguda de estresse, conforme terminologia médica.⁶

Partindo dos mecanismos do sofrimento, da angústia, da dor da humilhação, a conseqüente saúde do trabalho, submetendo os assediadores, os seus encarregados a situações constrangedoras, o fato é que os atos impróprios, podem provocar danos graves a saúde mental do trabalhador.

Neste passo, discorre Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 235): "Pode até acontecer que um assédio moral prolongado acabe por desestabilizar a vítima, provocando transtornos mentais sérios, em alguns casos chegando mesmo ao suicídio".

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 607), distingue os efeitos do assédio moral em relação ao sexo feminino e o masculino, assim dispõe sobre a propensão do adoecimento:

⁶ Nota explicativa: por questões legais, todos os nomes foram omitidos, garantindo o direito à privacidade dos mesmos, de acordo com a Constituição Federal de 1988. Portanto, a tarja preta, ora acrescentada no testemunho do autor é imprescindível para manter assegurado o direito fundamental dos envolvidos.

Com relação a vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependente do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.

Neste passo, até o momento sabemos que as patologias advindas do meio ambiente de trabalho precário e absolutamente indignos a condição humana acometem os profissionais a sérios problemas de saúde, de ordem física, mental e social. Os sintomas podem ser desenvolvidos por baixa autoestima, crises de choro, esgotamento físico e emocional, síndrome do pânico, resvalando ainda em depressão e em casos derradeiros, ao suicídio.

4.2 O suicídio

A realidade é que os adoecimentos trazem consequências para o convívio profissional dos trabalhadores vitimizados, além disso podem os atos destruírem famílias, e por mais consternador que seja, sem recorribilidade, por acreditar que não há saída, a vítima atribui o descompasso ao suicídio.

O elo entre suicídio e o trabalho é muito pouco discutido no Brasil, tanto é que não temos estatísticas nacional da relação entre o trabalho e o suicídio. O suicídio de uma forma geral é considerado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) um problema de saúde pública, para a especialista no assunto sobre suicídio Maria Fernanda Cruz Coutinho (MARTINS, 2014), em entrevista publicada no site Fio Cruz, destaca que é preciso divulgar a questão nas mídias, nas escolas e instituições para que faça permitir-se a sociedade dialogar mais sobre o assunto.

Deste ponto, imperioso advertir que a especialista não destacou a necessidade da divulgação da relação suicídio e trabalho, adentramos ao ponto chave, apesar de sermos o oitavo país, segundo a OMS, em casos de suicídio a sua relação entre o trabalho não é arguida, nem mesmo é objeto de

pesquisa, é um mundo idealizado de subnotificações, desta maneira entende Margarida Barreto (2017), médica do trabalho: “É um mundo do trabalho onde os empregadores subnotificam doenças, não emitem CATs, demitem aquele trabalhador que está adoecido, imagina, então, um suicídio”.

A tentativa do empregador é se isentar tentando buscar imperfeições da vida do trabalhador a apontar a causa do suicídio, ainda que o fim previsível tenha sido motivado justamente pela ilegalidade abusiva do poder diretivo do próprio empregador.

Em complemento ao estudo de pesquisa deste artigo, cita-se relevante artigo publicado por Marcelo Augusto Finazzi Santos, Marcus Vinícius Soares Siqueira e Ana Magnólia Mendes (2011), intitulado de “Sofrimento no trabalho imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária” da Universidade de Brasília – DF, Brasil. Neste artigo o tema central é uma entrevista do ano de 2009 realizada com uma mulher, bancária, lotada no Banco Gama, afastada por orientações médicas, a qual foi chamada de Rosângela.

Rosângela foi afastada de sua atividade laboral por forte ideação suicida relacionada ao trabalho. A entrevistada relata o assédio de seus colegas por ser mulher, mas ainda assim não se deixou dominar (ao menos de primeiro momento), embora para tanto deixou de lado a convivência com a filha, separou-se do marido e continuou vivendo para o trabalho, conquistou o cargo almejado, a tão sonhada gerência de uma agência. Rosângela conta que o casamento era com o banco, deixou sua vida social de lado, até chegar o momento em que não sabia mais se valia a pena tudo que se propôs a fazer pelo trabalho, aniquilando sua vida pessoal, tornando-a infeliz.

No resultado da entrevista chega o momento em que Rosângela se deparou, após o afastamento da atividade laboral, com a desilusão e a injustiça do empregador, Banco Gama, nesta vertente a entrevistada declara:

Esse casamento com o banco está estremeado. Será que eu amei mesmo? Será que me separo? Tenho medo de me arrepender, caso

separe... o banco me completava, era o ar que respirava, mas o esforço foi em vão. Fui uma esposa ausente, mãe ausente, mas trabalhadora presente.

E denota os autores do artigo acima mencionado:

Não basta ser a melhor, superar as discriminações. Há ainda as questões de poder, os conflitos internos e os conchavos políticos, os quais lhe minam as forças. Envolve-se em irregularidade que causa elevado prejuízo financeiro à empresa, culpa de um subordinado que não segue as suas ordens. Por pouco não é demitida, apesar de a auditoria interna ter confirmado a responsabilidade integral do colega. A punição, entretanto, vem de forma indireta, ao receber o convite para assumir a gerência de uma das piores agências da jurisdição, caindo severamente de nível. Fica magoada, a relação com a empresa se estremece. Início dos anos 1990. Precisa de auxílio médico, passa a fazer uso de medicamentos para controlar a ansiedade e a depressão. Os indicadores da agência são sofríveis e a equipe está desmotivada. Dedicar-se com afinco e a agência gradualmente evolui, mas não sem alto custo pessoal. O seu estado de saúde piora, à proporção que a agência apresenta sinais de recuperação. Precisa descansar, afastar-se para tratamento. O chefe, entretanto, recusa liberá-la para as férias, apesar de acumular dois períodos consecutivos (recebendo, inclusive, as verbas legais), mas sem poder usufruir, na prática, o benefício. Afasta-se compulsoriamente, por pressões do médico. Como retaliação, o chefe a rebaixa ainda mais de nível, exatamente no semestre em que recebe prêmio como gerente destaque da jurisdição.

Em um segundo momento, Rosângela volta ao trabalho, deixa de lado as frustrações, mas apesar do contento com o seu labor, sendo referência no mercado de trabalho, relata a perda de sua identidade, descreve que seu comportamento se tange sempre para os moldes da empresa:

Ah, eu sentia orgulho, felicidade, sentia-me gloriosa: só que perdi as forças de continuar competindo. Não adianta você se dedicar, não adianta você ter ética, você ter princípios. Então, eu trabalhei uma vida inteira com princípios. Perdi a minha identidade, como eu falei pra você... de usar a roupa que eu queria, ou de ter o corte de cabelo que eu quisesse, sei lá... ou botar um 'piercing'... estou falando assim... não é uma coisa que eu tenha vontade. Estou dando um exemplo. Ou andar de sapato baixo e trabalhar com jeans se me desse vontade. Eu fui moldada para ser executiva de pastinha na mão, de andar de terninho, com o cabelo sempre conservador. Eu me tornei uma pessoa conservadora na vida. Eu nunca tive liberdade de... por isso que às vezes eu fico assim: quem que eu sou? O que sou eu?

E por fim narra sua ideação suicida, o aprofundamento nas consequências do assédio moral ao enlace do comportamento mortífero, já acometida do adoecimento, depressão já profunda acarretando desesperança cominando de resultados ruins no trabalho contribuindo para o estresse, fadiga, falta de concentração, Rosângela discorre como poderia matar a sua dor:

[...]. Eu fui um dia e eu comecei a adormecer os pés. E no outro dia adormeci os pés e as mãos, e no outro adormeci o rosto, e no outro eu fui ficando sem ar, e no outro dia eu destampava a chorar. Eu não conseguia me controlar e eu saía da agência e não voltava. O meu suor ficou lá dentro. Minhas horas de vida ficaram lá. Foi uma vida de dedicação e muito trabalho. Levaram minha alma... Tô sem chão, machucada. O que me resta agora? Juntar os cacos? Pra quê? O que sobra? A carcaça? A carcaça a gente joga fora. Qualquer opção é horrível: o banco me demitir, eu voltar a trabalhar, eu morrer.

Rosângela sobrevive a cada dia no trabalho, por conta dos resultados infrutíferos para o Banco Gama, é transferida para uma agência de gerentes novatos, passa a ter crises constrangedoras durante o expediente e se suicidar é sua vontade, mas ainda continuava a viver pela filha, descrevem os autores do artigo supramencionado:

[...] Apesar das dificuldades em retirá-la do cargo sem infligir os princípios de responsabilidade social preconizados pelo setor de recursos humanos, a represália viria sob a forma de remoção para agências localizadas nas mediações da cidade, de forma a puni-la implicitamente, locais normalmente designadas a gerentes novatos, em início de carreira, para prepará-los aos desafios da carreira que ora abraçam. Não era o caso de Rosângela, gerente que administrara as principais agências da jurisdição. Inicia tratamento psiquiátrico, obtendo licença após constrangedoras crises durante o expediente. Rosângela planeja a morte, imagina algo relacionado com um desastre automobilístico. Com o tempo, abandona os remédios por conta própria, ao não sentir melhoras, substituindo-os por bebidas alcoólicas. Morrer se torna verdadeira obsessão, conforme a patologia mental se agrava, consumindo o tempo livre em imaginar os meios mais solícitos de extinguir o corpo. Se ainda estava viva era unicamente por amor à filha, dependente para o sustento. Por quanto tempo conseguiria resistir à tentação da morte?

Pois bem, no presente caso de realidade diária em um ambiente de trabalho de alto nível de tensão, metas e trabalho excessivo, percebemos

facilmente o terror psicológico causado pelo poder diretivo, é astuto, capaz de descartar um empregado muito facilmente.

Christophe Dejours e Florence Bègue (2010, p. 34, 38 e 49), dois estudiosos franceses em seu livro “Suicídio e Trabalho: o que fazer?”, aponta que um caso de suicídio é gravíssimo e para essa degradação no ambiente de trabalho aponta três hipóteses para sustentar o fenômeno.

O primeiro deles é “o privilégio concedido à gestão, em detrimento do trabalho”, que significa a desestruturação do coletivo, onde a busca-se a estimulação do objetivo, a todo custo; O segundo é “a psicodinâmica do reconhecimento desestabilizada pela gestão”, que constitui a consideração da avaliação individual, preponderando os erros e invalidando os acertos, essa forma de reconhecimento perturba algumas pessoas. E o terceiro e último fenômeno para a degradação é “a qualidade total”, tal qual atribui aos clientes a qualidade perfeita das empresas, mas que para o meio ambiente de trabalho é algo nocivo, para tanto é preciso quebrar ética profissional para que se possa chegar a padrões da hipotética “qualidade total”.

Em síntese aos fenômenos de degradações elencados pelos autores Dejours e Bègue, fato é que a individualização da relação de trabalho destruindo a solidariedade coletiva é extremamente equivocada, torna o ambiente de trabalho hostil, os empregados egoístas, pois necessitam serem melhores que uns aos outros, ser o melhor na sua área profissional, disputando frente a frente com o seu “opositor”, resvalando muitas vezes no aumento de sua carga horária de trabalho, aumento de dores físicas (insônia, gastrite, stress, bulimias dentre outros). E é a partir da individualização do trabalho, custe o que custar, vem a etapa avaliativa, distribuindo considerações sobre os erros enquanto os acertos ficam em último plano, o trabalhador sofre a indiferença, a injustiça, e quanto mais for melhor no que faz, mais cobrado será para aperfeiçoar seu trabalho, ainda que seja um ótimo empregado. Pois bem, e além de tudo deve a empresa e aos clientes qualidade total, esse fenômeno é um atentado laboral aos trabalhadores, o marketing da empresa sobressai aos atributos que a empresa pode lhes proporcionar, é preciso estar frente a

frente dos empregados, entender os problemas da empresa, embora não seja esse o interesse dos superiores, cobram resultados e não soluções.

O empregador torna-se um verdadeiro assassino psíquico, a custo de uma verdadeira desumanização, racionalizam eficiência e produtividade a fim de atribuir sempre a melhor rentabilidade, tornando as vítimas (geralmente fortes e de difícil dominação) condicionadas a submissões empregatícias, causando-lhes adoecimentos imensuráveis, permanentes, levando aos atos suicidas.

E o empregado, vítima, infelizmente, como talvez, na tentativa de salvar-se de situações extremamente conflitantes, as quais não tem capacidade de solucionar, em razão da vida profissional conturbada, acaba por tirar-lhe a própria vida.

Nesta essência cita-se o entendimento do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul proferido em Embargos Infringentes dos autos nº 194166534, de relatoria do Desembargador Luiz Otávio Mazon Coimbra⁷:

ACIDENTE DO TRABALHO. PROVADO QUE O SUICÍDIO DO EMPREGADO, NO LOCAL DE TRABALHO, DECORREU, ENTRE OUTRAS RAZÕES, PELA EXCESSIVA JORNADA LABORAL A QUE ERA SUBMETIDO, EM ATIVIDADES QUE, PELA IMPORTÂNCIA, EXIGIAM ACENTUADA DEDICAÇÃO, MOSTRAM-SE INDUVIDOSOS O NEXO CAUSAL E A CULPA DAS EMPREGADORAS. COM ISSO, FAZ-SE PRESENTE A OBRIGAÇÃO A REPARAÇÃO. VOTO VENCIDO. EMBARGOS INFRINGENTES ACOLHIDOS. (Embargos Infringentes Nº 194166534, Segundo Grupo de Câmaras Cíveis, Tribunal de Alçada do RS, Relator: Luiz Otávio Mazon Coimbra, Julgado em 20/10/1995)

Quanto ao dano moral, foi reconhecido pela 6ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região⁸, após demissão de empregada que

⁷ BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Embargos Infringentes nº 194166534. Aglae Teresinha dos Santos e Rádio e TV Umbu LTDA. Relator: Luiz Otávio Mazon Coimbra. DJ, 20 out. 1995. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 00026584620125020082. Bruno Cavalcanti Cassari e Concessionárias Rod. Oeste SP

cometeu suicídio, a qual já estava adoecida de depressão e tinha a empresa conhecimento da patologia grave:

Dano moral. Depressão grave. Empregada que comete suicídio após a dispensa. Dano moral do filho menor de idade (ricochete). Conhecimento da empresa da doença e da sua gravidade, bem como do comportamento suicida demonstrado pela empregada ao médico do trabalho da empresa. Elementos de prova que evidenciam que a ré agiu com a intenção deliberada de dispensar a empregada, mesmo sabendo que estava acometida de sérios problemas de saúde, o que enseja reparação por dano moral (Lei 9.029/95, art. 4º). (TRT-2 - RO: 00026584620125020082 SP 00026584620125020082 A28, Data de Julgamento: 07/07/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 09/11/2015)

Fato é que os métodos impostos multiplicam patologias e casos de suicídios decorrentes da relação de trabalho, as pessoas tornam-se coisas, personificação do trabalho, com valores inexistentes, ao livre arbítrio dos mandamentos do mundo corporativo, perdem a identidade, aniquilam suas vidas pessoais, o trabalho toma conta de seus dias, consumindo valores sociais, alimenta-se de dissabores, contribuindo para infelicidade, vazio e tristeza, leva a desestabilização psíquica grave como a depressão psicótica, síndrome do pânico, esquizofrenia, a vítima não é mais capaz de encontrar outras soluções a não ser findar sua própria vida, a fim de que os problemas se esvaíam com ela.

5 DA PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR

Por fim, imperioso ressaltar as previsões legais que têm os trabalhadores que sofrem com o mal diário em um ambiente de trabalho degradante, hostil e perigoso a saúde mental.

A proteção ao meio de ambiente de trabalho está inserida no art. 225 da Constituição Federal da República de 1988, bem como o meio ambiente de trabalho está disposto no meio ambiente geral em seu art. 200, VIII.

Em relação as doenças ocupacionais e seus danos explica Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 143), por ocasião da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, com aprovação de Enunciado n. 38:

[...]. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei n. 6.938/1981.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 destaca ainda em seu art. 1º, inc. III que constitui a todos o direito fundamental a dignidade da pessoa humana, a qual deve ser respeitada no Estado democrático de direito.

Logo, em seu art. 7º, inciso XXII, é inerente aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, acrescenta-se o art. 196 também da Constituição Federal.

Ainda, quanto aos riscos inerentes de acidente de trabalho temos as regulamentações previdenciárias, Lei 8.213/1991, art. 20, inc, I, II, §2º. Da responsabilidade civil dispõe o art. 121 da mesma Lei ora citada.

Na Lei 8.080/1990, seu art. 3º, parágrafo único, que se destina a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

As proteções jurídicas dos trabalhadores, através da Constituição Federal e das Leis previdenciárias, são essenciais para apurar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho era exercido, tendo em vista que não há previsão expressa quanto o ensejamento dos adoecimentos por saúde psíquica, bem como a depressão dentre outras doenças, em razão das condições do meio ambiente de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente, destaca-se, que o tema foi escolhido em razão de padecer de informações relevantes, isto porquê empresas praticam dia a dia ilegalidades jurídicas, suprimindo direitos sociais duramente conquistados, trabalhadores são submetidos a muitas humilhações e sofrimentos em ambientes de trabalho, que muitas vezes irredimidos, mas sem forças para lutar, (sobre)vivem ao labor, mentalmente doentes, sem o mínimo de cuidado dos empregadores.

No estudo é possível compreender, conceitualmente, a natureza jurídica, no que se refere a causa ou as causas que levam o empregado ao desenvolvimento de patologias, em face do comportamento ilegal do empregador que infringe os limites de outrem a um prejuízo fatal, o incontestável assédio moral.

É necessário que os empregadores sejam capazes de esclarecer os conflitos, as complexidades, as dificuldades que envolvem o dia a dia de trabalhadores carentes psicologicamente de saúde, buscar perceber quais são os elementos capazes que caracterizaram o adoecimento, antes que tentem buscar quais foram os elementos capazes de causar o suicídio cometido por conta da relação de emprego, é imperioso que se tenha tempo de salvar uma vida.

7 REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhação sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BARRETO, M. **As faces do assédio moral; a prática pode levar ao suicídio**. São Paulo. Ed. 12. Disponível em <http://revistaoi.sindmetal.org.br/as-faces-do-assedio-moral-a-pratica-pode-levar-ao-suicidio/> Acesso em: 06 junho 2017.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 maio 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 01 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Embargos Infringentes nº 194166534. Aglae Teresinha dos Santos e Rádio e TV Umbu LTDA. Relator: Luiz Otávio Mazon Coimbra. DJ, 20 out. 1995. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 00026584620125020082. Bruno Cavalcanti Cassari e Concessionárias Rod. Oeste SP Viaoeste S/A. Relator: Antero Arantes Martins. DJ, 07 jul. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso ordinário nº 00365201002903000. Schahin Engenharia LTDA, Magneti Marelli Sistemas Automotivos Indústria e Comércio LTDA e Claudinéia Rosa Nunes. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. DJ, 23 fev. 2011, 24 fev. 2011. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 153140-22.2005.5.15.0136. Companhia Müller de Bebidas e Alan Marques de Oliveira e União (Procuradoria Geral Federal). Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ, 15 fev. 2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10004320105030077. Ricardo Eletro Divinópolis LTDA e Thyago Marinho Marcarini. Relator: Walmir Oliveira da Costa. DJ, 16 set. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez- Oboré, 2011.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer?. Brasília: Paralelo 15, 2010.

FILHO, S. C. **Programa de Responsabilidade Civil**. 6. Ed. revista, aumentada e atualizada. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

FRANCO, T. DRUCK, G. SELIGMAN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**. São Paulo, vol. 35, n.122, jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista ERA – Eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro, Ed. Bertrand Brasil, 2001.

MARTINS, A. **Suicídio deve ser tratado como questão de saúde pública, alertam pesquisadores**. Fundação Oswaldo Cruz: uma instituição a serviço da via, ano 2014, 07 jan 2014. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/pt-br/content/suicidio-deve-ser-tratado-como-questao-de-saude-publica-alertam-pesquisadores>>. Acesso em: 06 de junho 2017.

MARTINS, C. D. **Suicídio Laboral: um caso real de assédio moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Suicidio_Laboral_Um_Caso_Real_de_Assedio_Moral.pdf>. Acesso em: 03 junho 2017.

NASCIMENTO, S. M. Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14,n. 2061, 21 fev. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12367>>. Acesso em: 20 maio 2017.

OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. rev e atual. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Sofrimento no trabalho imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária. **Revista Psicologia & Sociedade**. v. 23, n. 2, Florianópolis, mai./ago. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n2/a17v23n2.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

SIMM, Z. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.